



SCHOTT
glass made of ideas

Code of Conduct

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

seit 2010 gilt bei SCHOTT der Code of Conduct. Er hat sich bewährt. Seine wesentlichen Elemente sind die Einhaltung von Menschenrechten und Chancengleichheit, eindeutige Positionen im Kampf gegen Diskriminierung, Bestechlichkeit und Korruption sowie die Verpflichtung zum fairen Umgang mit Geschäftspartnern und Wettbewerbern.

Die nun vorliegende Überarbeitung orientiert sich an dem 2014 eingeführten SCHOTT Strategy Framework und den darin beschriebenen Werten. Zugleich wurde das Thema „Vermeidung von Interessenkonflikten“ zur besseren Verständlichkeit in einem eigenen Kapitel adressiert sowie der Abschnitt zum Informationsschutz den aktuellen Entwicklungen bei SCHOTT angepasst.

Wir erwarten von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie neben diesem Code of Conduct sämtliche Gesetze und unternehmensinterne Regelwerke befolgen, Interessenkonflikte vermeiden, die Vermögenswerte und das Ansehen von SCHOTT in der Öffentlichkeit schützen und die Sitten, Traditionen und gesellschaftlichen Werte der jeweiligen Länder und Kulturkreise, in denen SCHOTT aktiv ist, berücksichtigen. Ein Verstoß oder eine Umgehung dieser Grundsätze ist niemals im Interesse von SCHOTT und kann erheblichen Schaden für SCHOTT nach sich ziehen.

Bei weitergehenden Fragen wenden Sie sich vertrauensvoll an Ihre Führungskraft, den zuständigen Compliance-Beauftragten oder das Compliance Office von SCHOTT.

Mainz, im November 2015

Der Vorstand

Inhaltsverzeichnis

Präambel	4
1 Grundsätzliches Verhalten	4
1.1 Rechtmäßiges Verhalten	4
1.2 Respekt, Ehrlichkeit und Integrität	4
1.3 Verantwortung für das Ansehen von SCHOTT	4
1.4 Führung, Verantwortung und Aufsicht	5
2 Umgang mit Mitarbeitern	5
2.1 Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen	5
2.2 Arbeitnehmervertretungen	5
2.3 Mitarbeiterförderung	6
2.4 Diskriminierungsverbot	6
3 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	6
3.1 Wettbewerbs- und Kartellrecht	6
3.2 Korruption	6
3.3 Geschäftsbeziehungen zu Kunden und Lieferanten	7
4 Interessenkonflikte	7
4.1 Vermeidung von Interessenkonflikten	7
4.2 Wettbewerbsverbot	7
4.3 Nebentätigkeiten	7
5 Umgang mit SCHOTT Eigentum und Informationen	8
5.1 Dienstliche und private Nutzung von SCHOTT Eigentum	8
5.2 Informationsschutz	8
6 Sicherheit, Gesundheit und Umwelt	8
6.1 Sicherheit und Gesundheit	8
6.2 Umwelt	8
6.3 Abwehr externer Gefahren	9
7 Exportkontrolle & Zoll	9
8 Datenschutz	9
9 Unterstützung und Hinweise	9
10 Geltungsbereich und Implementierung	10

Präambel

Ein wesentliches Ziel der Carl-Zeiss-Stiftung ist die Wahrnehmung besonderer sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung durch die Stiftungsunternehmen und deren Tochterunternehmen. Seit der Unternehmensgründung 1884 und später als Unternehmen der Carl-Zeiss-Stiftung hat sich die SCHOTT AG dazu bekannt, ihr Wirken und Handeln an der sozialen Verantwortung für Mensch und Umwelt auszurichten.

Verantwortung für die Mitarbeiter, soziale und gesellschaftliche Verantwortung und das Verständnis der natürlichen Umwelt und ihrer Ressourcen als nichtunerschöpfliche Quelle menschlicher Nutzung sind Grundprinzipien, die das unternehmerische Wirken und Handeln von SCHOTT bestimmen und leiten.

Im Bewusstsein und in Anerkennung ihrer Verantwortung für Mitarbeiter, Gesellschaft und Umwelt erklärt die SCHOTT AG für sich und ihre Tochterunternehmen (hierin gemeinsam bezeichnet als „SCHOTT“) die durch die Gesellschaft geprägten Werte und Standards ethischen Verhaltens, die unabdingbaren Rechte ihrer Mitarbeiter, den Stellenwert und die Bedeutung der Umwelt für zukünftige Generationen in verantwortungsvoller Weise zu respektieren und jegliches unternehmerisches Wirken und Handeln in Einklang und Verträglichkeit mit diesem Wertesystem auszuführen.

1 Grundsätzliches Verhalten

1.1 Rechtmäßiges Verhalten

Es ist ein Grundprinzip von SCHOTT, die geltenden Gesetze und Vorschriften zu befolgen. Jeder Mitarbeiter hat diese, den SCHOTT Code of Conduct sowie die geltenden Unternehmensregelwerke im Rahmen seines Handelns zu beachten. Verstöße sind unter allen Umständen zu vermeiden. Im Falle eines schuldhaften Verstoßes muss der betroffene Mitarbeiter neben gesetzlichen Sanktionen auch mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen, sofern arbeitsvertragliche Pflichten verletzt wurden.

1.2 Respekt, Ehrlichkeit und Integrität

Die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte eines jeden Einzelnen werden respektiert.

Gegenüber Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden und Geschäftspartnern treffen wir unsere Entscheidungen ausschließlich auf der Basis sachgerechter und objektiver Erwägungen. Sachfremde Motive, wie Diskriminierung oder Zwang, schließen wir aus.

1.3 Verantwortung für das Ansehen von SCHOTT

Das Ansehen von SCHOTT wird wesentlich geprägt durch das Auftreten, Handeln und Verhalten eines jeden Einzelnen. Gesetzwidriges oder unangemessenes Verhalten auch nur eines Mitarbeiters kann dem Unternehmen erheblichen Schaden zufügen. Jeder Mitarbeiter ist daher gehalten, auf das Ansehen von SCHOTT zu achten, dieses zu erhalten und zu fördern.

1.4 Führung, Verantwortung und Aufsicht

Die Führungskräfte tragen die Verantwortung für ihre Bereiche und die ihnen anvertrauten Mitarbeiter. Sie müssen ihren Mitarbeitern verdeutlichen, dass die Beachtung geltenden Rechts, des SCHOTT Code of Conduct sowie der SCHOTT Regelwerke unter allen Umständen und zu jedem Zeitpunkt oberste Priorität haben, ihnen gleichzeitig aber auch Eigenverantwortung und Handlungsfreiheiten einräumen. Die Verantwortung der Führungskräfte entbindet die Mitarbeiter jedoch nicht von ihrer eigenen Verantwortung.

Führungskräfte sind für Fragen sowie berufliche und persönliche Sorgen ihrer Mitarbeiter ansprechbar. Durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz muss sich die Führungskraft Anerkennung erwerben. Sie muss die Bedeutung ethisch einwandfreien Verhaltens stets hervorheben, durch einen persönlichen Führungsstil und durch geeignete Maßnahmen fördern sowie klare, ehrgeizige und realistische Ziele stecken.

2 Umgang mit Mitarbeitern

2.1 Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen

Neben den Gesetzen und Vorschriften der einzelnen Länder existieren eine Vielzahl wichtiger Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen, welche für das Verhalten von Mitarbeitern international tätiger Unternehmen bedeutsame Leitlinien darstellen.

SCHOTT befürwortet diese Empfehlungen und erwartet weltweit von seinen Mitarbeitern ein Verhalten, das insbesondere mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (UNO) 1948 und der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten 1950 in Einklang steht.

Die Beachtung der Grundsatzerklärung der Internationalen Labour Organisation (ILO) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik von 1977, sowie die ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit von 1998 (Beseitigung von Kinderarbeit, Abschaffung von Zwangsarbeit, Diskriminierungsverbot, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen) gelten als oberstes Gebot.

2.2 Arbeitnehmervertretungen

Im Rahmen der jeweils geltenden Gesetze und Bestimmungen wird das Recht der Arbeitnehmer anerkannt und respektiert, sich durch Gewerkschaften und andere rechtlich anerkannte Arbeitnehmerorganisationen vertreten zu lassen.

In Betrieben mit von der Belegschaft demokratisch gewählten Arbeitnehmervertretern wird die Unternehmensleitung gemäß der Rechtslage im jeweiligen Land offen und konstruktiv mit den Arbeitnehmervertretern zusammenarbeiten.

2.3 Mitarbeiterförderung

Der Erfolg von SCHOTT beruht maßgeblich auf dem Wissen und Engagement seiner Mitarbeiter. Daher ist SCHOTT bestrebt, in Einklang mit seinen wirtschaftlichen Möglichkeiten und Bedürfnissen in die Entwicklung und Qualifikation seiner Mitarbeiter zu investieren und Talente zu fördern.

2.4 Diskriminierungsverbot

Niemand darf wegen seiner Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, seines Geschlechts, seines Glaubens oder seiner Weltanschauung, seiner sexuellen Identität oder Orientierung, seiner politischen Einstellung, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution oder seines Aussehens belästigt, diskriminiert oder benachteiligt werden.

Insofern sind unter anderem für Anstellung und Beförderung ausschließlich die Fähigkeiten, die Leistungen und das Verhalten der Mitarbeiter maßgeblich.

Alle Mitarbeiter haben das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Führungskräfte und Kollegen. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die persönliche Sphäre anderer Mitarbeiter zu achten. Sexuelle Belästigungen und Schikanen müssen unterbleiben und ziehen arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich.

3 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

3.1 Wettbewerbs- und Kartellrecht

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Es dürfen insbesondere keine wettbewerbswidrigen Absprachen mit Wettbewerbern getroffen werden, um verbindliche Preise festzusetzen, Angebote abzusprechen, Produktionsbeschränkungen oder -quoten festzulegen sowie Kunden oder Märkte aufzuteilen.

Ebenso ist der Austausch von marktsensiblen Informationen mit Wettbewerbern, mit Hilfe derer ein Einblick in die aktuelle oder künftige Wettbewerbsfähigkeit ermöglicht wird, grundsätzlich verboten.

3.2 Korruption

SCHOTT lehnt korruptes Verhalten ab und duldet es auch nicht. Daher fordert SCHOTT von seinen Mitarbeitern, dass sie sich keiner korrupten Praktiken bedienen – unabhängig davon, in welchen Staaten sie tätig sind.

Kein Mitarbeiter darf im Zusammenhang mit einer geschäftlichen Tätigkeit unangemessene Vorteile anbieten, versprechen, gewähren oder solche Vorteile genehmigen. Ebenso darf kein Mitarbeiter seine dienstliche Stellung oder Einfluss innerhalb von SCHOTT dazu nutzen, persönliche Vorteile zu fordern, anzunehmen oder zusagen zu lassen. Dies gilt sowohl im Verhältnis zu öffentlichen Amtsträgern als auch im Verhältnis zu Organen, Angestellten und Beauftragten von anderen Unternehmen und Geschäftspartnern.

Einladungen, Geschenke und sonstige Zuwendungen, die einen symbolischen Wert übersteigen und außerhalb eines angemessenen Rahmens liegen, sind höflich, aber bestimmt abzulehnen.

Unteraufträge, Bestellungen oder Beraterverträge dürfen nicht als Mittel dafür benutzt werden, öffentlichen Amtsträgern, Angestellten oder Geschäftspartnern oder deren Angehörigen bzw. Geschäftsfreunden ungerechtfertigte Vorteile zukommen zu lassen. Die Vergütung der im Auftrag von SCHOTT Handelnden ist angemessen, steht im Verhältnis zu der erbrachten Leistung und wird ausschließlich für legitime Dienstleistungen gezahlt.

3.3 Geschäftsbeziehungen zu Kunden und Lieferanten

Von seinen Kunden und Lieferanten erwartet SCHOTT, dass sie die Grundsätze dieses Code of Conduct, die sich SCHOTT im Hinblick auf seine Unternehmerverantwortung gesetzt hat, teilen und die geltenden Gesetze und Vorschriften beachten.

4 Interessenkonflikte

4.1 Vermeidung von Interessenkonflikten

Kein Mitarbeiter darf eigene geschäftliche Aktivitäten oder persönliche Interessen verfolgen, die mit berechtigten Interessen von SCHOTT im Widerspruch stehen.

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn Mitarbeiter in Situationen geraten, in denen ihre persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen mit den Interessen von SCHOTT in Konflikt geraten. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Mitarbeiter private (Geschäfts-)Beziehungen zu Geschäftspartnern von SCHOTT oder deren Mitarbeitern unterhalten oder selbst an einem mit SCHOTT in Geschäftsbeziehung stehenden Unternehmen beteiligt sind.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, solche aktuellen oder potentiellen Interessenkonflikte seinem Vorgesetzten unaufgefordert und in vollem Umfang offenzulegen.

4.2 Wettbewerbsverbot

Ein Mitarbeiter darf für kein Unternehmen arbeiten oder ein Unternehmen führen, das mit SCHOTT im Wettbewerb steht und darf keinen mit SCHOTT konkurrierenden Aktivitäten nachgehen.

4.3 Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten, die gegen Entgelt erfolgen sollen, sind zuvor vom Vorgesetzten und der zuständigen Personalabteilung schriftlich zu genehmigen.

Ausgenommen sind Publikationen, Vorträge und andere gelegentliche sowie alle ehrenamtlichen Tätigkeiten. Dabei dürfen jedoch keine vertraulichen Informationen von SCHOTT oder seinen Geschäftspartnern benutzt oder veröffentlicht werden.

5 Umgang mit SCHOTT Eigentum und Informationen

5.1 Dienstliche und private Nutzung von SCHOTT Eigentum

SCHOTT verfügt in seinen Büros und Betriebsräumen über zahlreiche Anlagen, Einrichtungen sowie sonstige Arbeitsmittel. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, dieses SCHOTT Eigentum sorgfältig und zweckbestimmt zu behandeln. Ohne ausdrückliche Zustimmung oder soweit die hierfür geltenden Regelwerke oder betrieblichen Übungen eine Nutzung zu privaten Zwecken nicht gestatten, darf SCHOTT Eigentum nicht für private Zwecke genutzt oder aus dem Unternehmen entfernt werden.

5.2 Informationsschutz

Der Schutz von SCHOTT internen Informationen und Betriebsgeheimnissen ist für den Technologiekonzern SCHOTT von sehr großer Bedeutung. Ebenso wichtig ist der Schutz von vertraulichen Informationen Dritter, die SCHOTT im Rahmen von Geschäftsbeziehungen von Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern erhält. In Bezug auf diese Informationen gilt daher das Gebot der Verschwiegenheit.

Diese Verschwiegenheitspflicht gilt auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus. Dies betrifft insbesondere die Offenlegung von Betriebsgeheimnissen, unabhängig davon, wann sie erfolgt und ob sie SCHOTT, seinen Mitarbeitern oder seinen Kunden schaden kann.

6 Sicherheit, Gesundheit und Umwelt

SCHOTT sorgt durch das bereits im Oktober 1995 eingesetzte „Integrierte Managementsystem für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz („IMSU/EHS“) für die Einhaltung der Vorschriften auf diesen Gebieten und setzt damit hohe Standards im Hinblick auf die Nachhaltigkeit seines Handelns.

6.1 Sicherheit und Gesundheit

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz hat für SCHOTT höchste Priorität. Dazu gehören der Erhalt und die ständige Verbesserung unserer Standards auf den Gebieten Betriebssicherheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz. Jedes Arbeitsumfeld bei SCHOTT muss diesen Sicherheitsstandards genügen.

Jeder Mitarbeiter trägt eine Mitverantwortung, SCHOTT bei der Schaffung sicherer Arbeitsbedingungen zu unterstützen. Er muss daher der Arbeitssicherheit seine ständige Aufmerksamkeit widmen.

Jede Führungskraft ist nach den geltenden Gesetzen und Vorschriften für den Schutz ihrer Mitarbeiter verantwortlich und hat sie entsprechend einzuweisen, regelmäßig zu schulen und zu beaufsichtigen. Sie hat eine geeignete Gefährdungsbeurteilung für die Arbeitsplätze in ihrem Bereich durchzuführen sowie für eine arbeitsmedizinische Vorsorge ihrer Mitarbeiter zu sorgen.

6.2 Umwelt

Der Schutz der Umwelt und die Schonung der natürlichen Ressourcen sind für SCHOTT Unternehmensziele von hoher Priorität. Jeder Mitarbeiter muss durch sein eigenes Verhalten zu diesen Zielen

beitragen. Durch das Engagement der Mitarbeiter und durch die entsprechende Führungsverantwortung seitens des Managements will SCHOTT sein Handeln umweltgerecht gestalten und ständig an der Verbesserung der Ökobilanz arbeiten. Bereits in der Entwicklung der Produkte sind umweltfreundliche Gestaltung, technische Sicherheit und Gesundheitsschutz feste Zielgrößen.

6.3 Abwehr externer Gefahren

Als global operierendes Unternehmen sind SCHOTT (in Bezug auf Sach-/ Vermögenswerte und Betriebsgeheimnisse) und seine Mitarbeiter einer Vielzahl externer Gefahren ausgesetzt, die durch Kriminalität, Terrorismus, Sabotage, Spionage sowie Naturkatastrophen auftreten können.

SCHOTT schafft hier mit Hilfe der Compliance-Organisation sowie entsprechender Regelwerke die Voraussetzungen dafür, dass SCHOTT und seine Mitarbeiter effektiv und nachhaltig vor solchen Gefahren geschützt werden. Alle Mitarbeiter sind dazu aufgerufen, zum Schutz vor diesen Gefahren beizutragen.

7 Exportkontrolle & Zoll

SCHOTT befolgt sämtliche Exportkontroll- und Zollvorschriften, die in den jeweiligen Ländern ihrer Geschäftstätigkeit gelten. Das Unternehmen hat hierzu ein umfassendes, elektronisch unterstütztes Exportkontrollsystem eingerichtet und seine strikte Anwendung zur Pflicht gemacht.

Alle Mitarbeiter, die mit der Ein- und Ausfuhr von Waren, Dienstleistungen oder Technologien (einschließlich technischer Daten) zu tun haben, sind zur Einhaltung der geltenden Wirtschaftssanktions-, Exportkontroll- und Importgesetze und -bestimmungen sowie aller Regelwerke und Prozesse, die im Zusammenhang mit ihrer Geschäftstätigkeit stehen, verpflichtet.

8 Datenschutz

Personenbezogene Daten werden von SCHOTT nur erhoben, verarbeitet oder genutzt, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Darüber hinaus werden personenbezogene Daten sicher aufbewahrt und nur unter Anwendung der nötigen Vorsichtsmaßnahmen übertragen. Bei der Datenqualität und der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff wird ein hoher Standard gewährleistet. Die Verwendung von Daten ist für die Betroffenen transparent, ihre Rechte auf Auskunft und gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung werden gewahrt.

9 Unterstützung und Hinweise

Sollte ein Mitarbeiter von SCHOTT Anlass zur Beschwerde haben oder zweifeln, ob sein Handeln oder das Handeln Dritter geltendem Recht, dem SCHOTT Code of Conduct oder Unternehmensregelwerken entspricht, stehen ihm seine Führungskraft, der zuständige Compliance-Beauftragte oder die Mitarbeiter des Compliance Office von SCHOTT als Ansprechpartner zur Verfügung.

Es besteht außerdem die Möglichkeit, über die SCHOTT Integrity Helpline unter Wahrung absoluter Vertraulichkeit Hinweise auf potentielle Compliance-Verstöße an externe Vertrauensleute (sogenann-

te Ombudsmänner) zu geben. Die Kontaktinformationen zu den Ombudsmännern sind im SCHOTT-net hinterlegt.

10 Geltungsbereich und Implementierung

Der Code of Conduct findet auf die SCHOTT AG und ihre direkt und indirekt gehaltenen Mehrheitsbeteiligungen (> 50% oder unternehmerische Führung) uneingeschränkt Anwendung. Bei Beteiligungsgesellschaften, an denen eine Beteiligung von 50% oder weniger besteht, ist es das Ziel von SCHOTT auf die Einführung des Code of Conduct oder gleichlautender Regelungen hinzuwirken.

Bereits bestehende SCHOTT Regelwerke gelten uneingeschränkt neben dem Code of Conduct fort, soweit sie mit diesem nicht in Widerspruch stehen.

Verantwortlich für die Implementierung und Umsetzung des Code of Conduct sind die Leiter der rechtlichen Einheiten von SCHOTT. Sämtliche Führungskräfte von SCHOTT fördern weltweit aktiv die flächendeckende Kommunikation des Code of Conduct.