



**STERMAN.**<sup>®</sup>

# CODE OF CONDUCT

Rev 2024

Vorwort der Geschäftsführung .....	2
(1) Menschen- und Arbeitnehmerrechte .....	3
(2) Verantwortungsvolle Beschaffung .....	7
(3) Ethisches Geschäftsgebaren & Integrität .....	8
(4) Umgang mit Informationen und Unternehmens-Ressourcen .....	9
(5) Miteinander .....	10
(6) Qualität, Produktsicherheit und Umgang mit gefälschten Teilen .....	11
(7) Soziale Verantwortung, Sicherheit und Umwelt .....	12
Lieferantenbeziehungen & Einhaltung des CoC .....	15
Fragen und Informationen .....	15

## Vorwort der Geschäftsführung

---

Von komplexer Lagertechnik moderner Windkraftanlagen über die Carbon-Keramik-Bremse für Supersportwagen. Vom Hochleistungs-Hybrid zum sparsamen Elektromotor von EVs. In den verschiedensten Anwendungen finden sich Schlüsselkomponenten, die auf STERMAN Systemen bearbeitet werden.

Wir gehören zu den Qualitäts- und Technologieführern in der Sonderspanntechnik und stellen eine Vielzahl namhafter und weltweit agierender Unternehmen mit hochgenauen, effizienten und smarten Lösungen für deren Produktion aus. Unsere Kernkompetenz liegt hierbei in der Konzeption, der Entwicklung und der Fertigung von Sonderspannsystemen aus der individuellen Werkstückgeometrie unseres Kunden heraus – also immer dann, wenn am Markt verfügbare Standard-Lösungen nicht die geforderten Genauigkeiten erreichen oder die gewünschten Bearbeitungsprozesse nicht möglich sind.

Unsere größte Stärke ist das von Seiten unserer Kunden und Geschäftspartner, unserer Mitarbeiter, unserer Lieferanten und der Öffentlichkeit in uns gesetzte Vertrauen. Das konsequente Festhalten an unserem Tüftlertum, an Vertrauenswürdigkeit und Zuverlässigkeit, an ethischen Standards und am Prinzip der Legalität und Legitimität bildet die Grundlage unseres Handelns.

Dabei soll im Kern unseres Schaffens als Familienunternehmen in dritter Generation stets die Innovation stehen.

- Innovation und Ehrgeiz
- Partnerschaft und Respekt
- Familie und seriöses Wirtschaften

Die stetige Beherzigung und Umsetzung dieser Werte verbindet uns.

Wir erwarten von Stakeholdern, also von allen beteiligten Parteien Rund um unser Schaffen, dass sie in ihren Aktivitäten den jeweils geltenden nationalen Gesetzen, den Prinzipien des United Nations Global Compact und dem im folgenden formulierten STERMAN Code of Conduct entsprechen. Weiterhin wird erwartet, dass geeignete Prozesse eingeführt werden, welche die Einhaltung der geltenden Gesetze unterstützen und eine kontinuierliche Überprüfung und Verbesserung der Grundsätze des STERMAN Code of Conduct fordern und fördern. Ferner erwartet STERMAN dafür Sorge zu tragen, dass auch die indirekt mit unseren Lieferanten verbundenen Unternehmen alle hier beschriebenen Grundsätze und Anforderungen ebenfalls anerkennen und einhalten.

# (I) Menschen- und Arbeitnehmerrechte

---

STERMAN hält und übertrifft die grundlegenden Arbeitnehmerrechte der geltenden nationalen Gesetzgebung Deutschlands sowie die Anerkennung der Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Ländern und Standorten geltenden Gesetze und Rechtsformen. Dies umfasst in den rudimentären Grundvoraussetzungen:

## 1.1 Kinderarbeit

STERMAN unterlässt und verbietet jegliche Art von Kinderarbeit. Analog erwarten wir von verbundenen Unternehmen angemessene Richtlinien, Risikobewusstsein und entsprechende Prozesse vorzusehen, um Kinderarbeit in seiner gesamten Lieferkette zu verhindern.

## 1.2 Nicht-Diskriminierung & Faire Behandlung

STERMAN schafft Chancengleichheit, fördert Gleichbehandlung und geht gegen Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vor.

Niemand darf wegen

- Geschlecht, Geschlechtsidentität oder Ausdruck der Geschlechtlichkeit
- Alter
- Nationalität, Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe oder kulturellem & sozialem Hintergrund
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung, genetischer oder gesundheitlicher Gegebenheiten
- sexueller Orientierung
- politischer Meinung

benachteiligt werden.

Verbundene Unternehmen sind angehalten, Vielfalt und Inklusion aktiv zu fördern und angemessene Sozialleistungen und Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter in ihrer ganzen menschlichen Vielfalt bereitzustellen.

## 1.3 Moderne Sklaverei & Zwangsarbeit

STERMAN verbietet und unterlässt jegliche Form von Zwangsarbeit und Menschenhandel. Folglich dürfen auch verbundene Unternehmen keine Beschränkungen der Freizügigkeit, überhöhte Einstellungsgebühren, Beschlagnahme von Ausweispapieren, Einbehaltung von Löhnen, missbräuchliche Arbeitsbedingungen, Schuldknechtschaft, Gewalt oder andere Formen von Ausbeutung oder Missbrauch vornehmen oder dulden.



## 1.4 Vereinigungsfreiheit & Meinung

STERMAN achtet die Freiheit & Rechte der Mitarbeiter. Mitarbeiter sind in der Lage, ihre Ideen und Bedenken in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken offen mit dem Management zu kommunizieren und auszutauschen, ohne Diskriminierung, Einschüchterung oder Vergeltung befürchten zu müssen. Genau wie STERMAN sind verbundene Unternehmen angehalten, mit Mitarbeitern auf der Grundlage von Motivation, Anerkennung und Belohnung einen aktiven sozialen Dialog zu führen, um das Engagement am Arbeitsplatz zu fördern.

## 1.5 Arbeitszeit und Vergütung

STERMAN hält sich an die in Deutschland geltende nationale Gesetzgebung zur Arbeitszeit. Ferner erhalten Mitarbeiter eine Vergütung, die im Einklang mit den jeweils geltenden nationalen Gesetzen und Tarifverhandlungen steht. STERMAN wie auch verbundene Unternehmen sind angehalten, eine Vergütungsstruktur einzuführen, die die Fähigkeiten und Erfahrungen der Mitarbeiter angemessen widerspiegelt und die es ihnen ermöglicht, ihre eigenen und die Grundbedürfnisse der von ihnen abhängigen Mitglieder ihres Haushalts zu erfüllen.



## 1.6 Ethische Rekrutierung

STERMAN behandelt gleichberechtigt. Gemäß diesem Verhaltenskodex für ethische Rekrutierung werden alle Mitarbeiter der STERMAN die höchsten Grundsätze der Rekrutierungsethik, Gerechtigkeit, Integrität, des professionellen Verhaltens und der fairen Praxis im Umgang mit allen Parteien einhalten und die Geschäfte so führen,

dass das Image und Ansehen der Personalberatungsbranche im Allgemeinen und der STERMAN im Besonderen verbessert wird.

Dieser Verhaltenskodex regelt eine Reihe allgemeiner Grundsätze und Anforderungen, die von allen Mitarbeitern der STERMAN bei der Ernennung oder Einstellung von Bewerbern und Mitarbeitern befolgt werden. Diese Grundsätze gewährleisten die Einhaltung der Transparenz des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses und die Gleichbehandlung aller Bewerber und Arbeitnehmer und bieten einen fairen Rahmen, so dass jeder Bewerber und Arbeitnehmer a) die Fähigkeit haben sollte sich frei zu bewegen, b) nicht durch Missbrauch, Drohungen und Praktiken wie z. B. der rechtswidrigen Aufbewahrung von Reisepässen oder Besitztümern durch ihren Arbeitgeber eingeschränkt zu werden, c) für seine Arbeit bezahlt zu werden, d) zur Arbeit nicht gezwungen zu werden, e) freiwillig zu arbeiten, f) ohne falsche Darstellung im Voraus über ihre Beschäftigungsbedingungen informiert zu werden und g) regelmäßig wie vereinbart und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften bezahlt zu werden.

## I.6 Frauenrechte

STERMAN behandelt Frauen wie Männer gleich. STERMAN setzt sich analog der EU-Richtlinie für mehr Frauen in Führungspositionen ein.

## I.7 Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und Diversität

STERMAN begrüßt Vielfalt & Diversität im Unternehmen und schätzt die ausnahmslose Chancengleichheit und Inklusion in allen Aspekten. Wir nehmen Chancengleichheit ernst und haben uns mehrerer EDI-Richtlinien (Equality, Diversity and Inclusion) verschrieben. So stellen wir sicher, dass wir ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen und die Chancen umsetzen, die uns Gleichberechtigung und Vielfalt bieten. Menschen sind gleich – und werden unabhängig der folgend genannten Aspekte gleichberechtigt behandelt:

- Hautfarbe
- Ethnische Zugehörigkeit
- Geschlecht
- Alter
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung
- Sozioökonomischer Hintergrund
- Religion
- Sprache
- Militärdienst

Jeder einzelne Mitarbeiter verfügt über einzigartige Erfahrungen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Ambitionen und mehr. Inklusion bei STERMAN bedeutet, dass alle Menschen ermutigt und befähigt werden, ihre Erkenntnisse mitzuteilen und in vollem Umfang zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Inklusion ist eine Voraussetzung für den Erfolg von Vielfalt am Arbeitsplatz und ein wesentlicher Faktor für das Engagement, die Produktivität und die Zufriedenheit der Mitarbeiter.

## I.8 Mitarbeiter als Unternehmensvertreter

Der Ruf des Unternehmens ist STERMAN sehr wichtig. Alle Mitarbeiter helfen, durch ihr vorbildliches, professionelles Verhalten nach außen ein positives Image zu fördern.

## I.9 Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern

STERMAN und alle seine Mitarbeiter verpflichten sich zum Schutz der Freiheitsrechte und zu umfangreichen Fördermaßnahmen zu Gunsten der nationalen Minderheiten.

## (2) Verantwortungsvolle Beschaffung

### 2.1 Verantwortungsvolle Beschaffung von Rohstoffen und Konfliktmineralien

STERMAN vertritt die Haltung, dass der Abbau und der Handel mit Mineralien und Rohstoffen Einkommen, Wachstum und Wohlstand generieren, den Lebensunterhalt sichern und die lokale Entwicklung fördern kann. Wir sehen jedoch auch die Gefahr eines Beitrags zu nachteiligen Auswirkungen wie Menschenrechtsverletzungen und Konflikten. STERMAN bemüht sich um Transparenz und Rückverfolgbarkeit der Herkunft von Rohmaterialien. Unseren Stahl beziehen wir ausschließlich aus der EU mit Herkunftszertifikaten. STERMAN verwendet in seinen Produkten & Lösungen keine Konfliktmineralien. Unsere Lieferanten sind angehalten, bei allen Materialien und Mineralien, die in den vom Lieferanten gelieferten Produkten enthalten sind, angemessene Sorgfalt anzuwenden. Konformitätserklärungen sind auf Verlangen vorzulegen.





## (3) Ethisches Geschäftsgebaren & Integrität

---

### 3.1 Integrität und Fairness

STERMAN strebt transparente und nachhaltige Geschäftspraktiken und einen fairen Wettbewerb gemäß unseren Führungsgrundsätzen sowie gemäß nationalem und internationalem Recht an. Wir erwarten dies als Grundlage für eine langfristige, vertrauensvolle Zusammenarbeit auch von verbundenen Unternehmen und Personen. Das gilt für den Binnenhandel, für den Import und Export von Waren, Dienstleistungen und Technologien sowie für nationale und internationale Kapital- und Zahlungstransaktionen. STERMAN wie auch seine Lieferanten haben bei allen geschäftlichen Interaktionen stets ein Höchstmaß an Integrität zu wahren.

### 3.2 Wettbewerbs- und Kartellrecht

Wettbewerbswidrige Vereinbarungen mit Geschäftspartnern und gegen das Kartellrecht verstoßende Absprachen sind verboten.

### 3.3 Vermeidung von Korruption und Bestechung

STERMAN lehnt jede Form von Korruption und Bestechung ab. Fairer und den guten Sitten entsprechender Wettbewerb ist uns wichtig.

### 3.4 Geschenke, Einladungen und persönliche Vorteile

Wertvolle Geschenke oder Geldgeschenke und finanzielle Vorteile für Mitarbeiter oder Vertreter anderer Unternehmen oder Amtsträger sind verboten. In Ausnahmefällen dürfen geringwertige Geschenke gemacht werden, allerdings unter der Bedingung, dass sie angemessen sind und keine Gegenleistung erwartet wird. Unter keinen Umständen dürfen verbundene Unternehmen von STERMAN persönliche Vorteile von Geschäftspartnern oder Drittparteien fordern oder das Versprechen akzeptieren, etwas im Gegenzug zu erhalten.

### 3.5 Spenden und Sponsoring

In Anerkennung ihrer sozialen Verantwortung spendet STERMAN an gemeinnützige Organisationen und Wohlfahrtsverbände, die keine Geschäftsbeziehung unserem Unternehmen unterhalten, hauptsächlich lokal und regional an die entsprechenden Organisationen. Dies erfolgt nach dem Grundsatz der Uneigennützigkeit und unterscheidet sich deutlich vom Sponsoring. Wir verlangen ebendies auch von unseren Lieferanten & Geschäftspartnern.

### 3.6 Interessenskonflikte

Alle STERMAN Mitarbeiter sollen Interessenkonflikte vermeiden. Bei einem potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikt sind sie angehalten diesen sofort bekannt zu geben, damit die Angelegenheit schnell bereinigt werden kann. Analog soll auch mit Mitarbeitern unserer Lieferanten verfahren werden.

## (4) Umgang mit Informationen und Unternehmens-Ressourcen

---

### 4.1 Vertrauliche Geschäftsinformationen

STERMAN handelt verantwortungsbewusst im Umgang mit vertraulichen Geschäftsinformationen. Solche Informationen sollen stets vertraulich behandelt werden und dürfen nicht zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil von Drittparteien genutzt werden – auch nach Beendigung des Geschäftsverhältnisses.

### 4.2 Schutz des geistigen Eigentums

STERMAN hat großes Interesse am Schutz allen geistigen Eigentums. Das umfasst Erfindungen, Marken, Logos, Entwürfe, Produktionsprozesse, Technologien, Details der Geschäftsbeziehungen und weitere Geschäftsinformationen, die Schutz erfordern. Diese Informationen müssen gemäß den internen Sicherheitsvorschriften geschützt werden. Plagiate dürfen nicht verwendet werden.

### 4.3 Verwendung von Unternehmensressourcen

Alle STERMAN Lieferanten und Geschäftspartner sind aufgefordert, mit den Unternehmensressourcen verantwortungsbewusst umzugehen, z. B. mit Produkten, Werkzeugen, Software, Daten, Marken, Logos, Arbeitszeit sowie weiteren Unternehmenswerten.

### 4.4 Datenschutz

STERMAN erfasst, verarbeitet und speichert alle personenbezogenen Daten und Informationen gemäß den nationalen Datenschutzvorschriften und nur in dem Umfang, in dem dies ausdrücklich erforderlich und zulässig ist. Diese Daten werden nur im Rahmen gesetzlicher oder vertraglicher Anforderungen oder mit der Einwilligung des Eigentümers an Drittparteien übertragen. STERMAN legt großen Wert auf die Vertraulichkeit, Integrität und Sicherheit personenbezogener Daten.

### 4.5 Whistleblowing & Schutz vor Vergeltung

Hinweisgeber, die Verstöße gegen das EU-Recht melden (Whistleblowern), unterstützen wir analog der EU-Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern. Wir unterstützen sichere Kanäle zur Informationsweitergabe sowohl innerhalb von STERMAN als auch gegenüber den Behörden. Darüber hinaus schützen wir sie wirksam vor Entlassung, Belästigung oder anderen Formen von Vergeltungsmaßnahmen. Gleiches erwarten wir auch von verbundenen Unternehmen und deren Lieferanten.

## (5) Miteinander

---

### 5.1 Management und Verantwortung

Gemeinsam gelebte Werte bestimmen die Qualität unserer Zusammenarbeit. Wir bringen die Talente unserer Mitarbeiter voran, fördern Leistung und arbeiten auf vertrauensvolle Weise zusammen. Die gute Zusammenarbeit zeigt sich im gegenseitigen, offenen Austausch von Informationen sowie in gegenseitiger Unterstützung. Vorgesetzte und Mitarbeiter informieren sich gegenseitig umfassend über Fakten und Geschäftsangelegenheiten, so dass sie rechtzeitig handeln und entscheiden können. Mitarbeiter und Vorgesetzte gewährleisten insbesondere einen schnellen, effizienten Informationsaustausch. Unser Führungsstil basiert auf unseren Führungsgrundsätzen, die die Grundlage für unsere Unternehmenskultur bei STERMAN bilden. Jeder Vorgesetzte und Mitarbeiter agiert beispielgebend und muss in strenger Übereinstimmung mit dem Verhaltenskodex handeln. Vorgesetzte setzen Vertrauen in ihre Mitarbeiter, vereinbaren ehrgeizige und trotzdem realistische Ziele, geben Mitarbeitern konstruktives Feedback und delegieren Verantwortung. Vorgesetzte respektieren die Eigenverantwortung der Mitarbeiter und erkennen deren Leistung an. Der Mensch soll auch bei allen unseren Lieferanten im Fokus stehen, gefördert und gefordert werden.

### 5.2 Chancengleichheit, Diversität & Persönlichkeitsrechte

STERMAN betrachtet den Respekt der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre als selbstverständlich. Sie engagiert sich für eine auf Vertrauen, Chancengleichheit und Toleranz basierende Arbeitsumgebung und lehnt jede Form von Belästigung, Schikane, Einschüchterung und Mobbing ab. STERMAN begrüßt Diversität im Unternehmen und schätzt die ausnahmslose Chancengleichheit in allen Aspekten.

### 5.3 Mitarbeiter als Unternehmensvertreter

Die in diesem Verhaltenskodex definierten Werte sind STERMAN sehr wichtig. Die Werte sollen Grundlage jeglicher Geschäftstätigkeit sein. Dies gilt auch für die Wahrnehmung, Beteiligung und das Verhalten unserer Partner. Alle beteiligten Parteien helfen, durch ihr vorbildliches, professionelles Verhalten nach außen ein geschlossenes, positives Image zu fördern.

## (6) Qualität, Produktsicherheit und Umgang mit gefälschten Teilen

---

### 6.1 Qualität und Produktsicherheit

STERMAN betrachtet die ausgezeichnete Qualität und Sicherheit ihrer Produkte und Dienstleistungen als einen der Grundpfeiler für ihren Erfolg. Sie orientiert sich an den Erwartungen ihrer Kunden und Partner und entwickelt ihre Qualitätsstandards daher ständig weiter. Die Erfüllung unserer eigenen strengen Qualitätsstandards ist für alle Lieferanten bindend.

### 6.2 Ausschließliche Verwendung von Originalteilen (Plagiate)

Insbesondere aufgrund der potenziellen Risiken für die Produktkonformität verwendet STERMAN – bei den nicht eigens hergestellten Einzelteilen – ausschließlich Originalteile mit zugehörigen Konformitätserklärungen. Ein gefälschtes Teil wird definiert als jede nicht autorisierte Kopie, Nachahmung, jedes Ersatzteil oder modifiziertes Teil, das wissentlich als ein spezifiziertes Originalteil eines OEM oder autorisierten Herstellers falsch dargestellt wird. Diese Definition kann sich nicht nur auf das Produkt selbst beziehen, sondern auch auf alle unterstützenden Unterlagen, z.B. ein Werksprüfzeugnis oder eine Konformitätsbescheinigung. Gefälschte Teile werden bei STERMAN nicht verbaut.

### 6.3 Identifikation gefälschter Teile

STERMAN verwendet ausschließlich Teile durch den hausinternen Einkauf zugelassener Lieferanten. Lieferungen werden durch regelmäßige Wareneingangskontrollen – quantitativ wie qualitativ – kontrolliert. Unser Wareneingang ist darüber hinaus insbesondere angehalten, auf folgende Dinge zur Identifikation gefälschter Teile zu achten:

- Sieht die Verpackung echt aus?
- Sehen die begleitenden Konformitätsdokumente echt aus?
- Gibt es Anhaltspunkte für nachträgliche Änderungen an Siegeln oder Produktblättern?
- Kann überprüft werden, ob die auf den Konformitätsdokumenten angegebenen Ergebnisse den Kriterien des Käufers entsprechen?

Verbundene Unternehmen und deren Lieferanten sind über die Eingangskontrolle hinaus dazu angehalten, Qualitätssicherungsprozesse einzurichten, um ihrerseits Mängel zu erkennen und Korrekturmaßnahmen zu implementieren und damit Produkte bereitstellen zu können, deren Qualität den Vertragsbedingungen entspricht oder diese übersteigt. Die Lieferanten entwickeln, implementieren und wahren Methoden und Verfahren für ihre Produkte, um das Risiko zu verringern, dass in ihren Produkten wiederum gefälschte Teile und Materialien verwendet werden. Es müssen effektive Verfahren vorhanden sein, um gefälschte Teile und Materialien zu erkennen, die Empfänger von gefälschten Produkten zu benachrichtigen, wenn dies begründet ist, und diese von zu liefernden Produkten auszuschließen.



## (7) Soziale Verantwortung, Sicherheit und Umwelt

---

### 7.1 Soziale Verantwortung und faire Arbeitsbedingungen

STERMAN übernimmt soziale Verantwortung und handelt in Übereinstimmung mit den internationalen Sozialstandards und erwartet von Geschäftspartnern das Gleiche. Die Sozialstandards basieren auf den Grundsätzen des internationalen Standards für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Allgemeinen Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen und der Kinderrechtskonvention. STERMAN hält in ihrem Einflussbereich die Menschenrechtsgrundsätze ein und verurteilt ausdrücklich jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit. STERMAN hält nationale Gesetze und Standards bezüglich fairer Arbeitsbedingungen ein und fordert dies auch von ihren Partnern ein.

### 7.2 Arbeitsgesundheit und -Sicherheit

STERMAN legt großen Wert auf die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter und ergreift angemessene Maßnahmen, um arbeitsbedingte Verletzungen, Gesundheitsprobleme und Erkrankungen zu verhindern. STERMAN ist bestrebt, Arbeitsunfälle vollständig auszuschließen. Sie beachtet ausnahmslos alle anwendbaren nationalen Gesetze und Vorschriften zur Arbeitssicherheit und weitere Anforderungen, an die sie gebunden ist.

### 7.3 Umweltschutz, Nachhaltigkeit und Gefahrstoffe

STERMAN hat sich ausdrücklich zum Ziel gesetzt, bei allen unternehmerischen Aktivitäten im Einklang mit unserer Umwelt zu handeln und somit einen entscheidenden Beitrag zum Schutz und Erhalt dieser zu leisten. Das beschränkt sich nicht nur auf die Herstellung unserer Produkte und Leistungen: Wir vermeiden unnötige Abfälle, die von der Nutzung der Anlagen und Maschinen im Kundenwerk über den gesamten Produktlebenszyklus entstehen könnten. Zur Realisierung unseres Anspruches haben wir bei STERMAN Umweltrichtlinien in unserer als verbindliche Inhalte unserer Geschäftspolitik definiert.



Unsere definierten Umweltrichtlinien verstehen wir als verbindlich für jeden Beteiligten unseres unternehmerischen Handelns. STERMAN sowie ihre Partner sind angehalten, gefährliche Substanzen durch weniger gefährliche zu ersetzen.

#### 7.4 Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung & Sicherheitskräfte

STERMAN verpflichtet sich ferner zwingend zur Einhaltung von lokal gültigen Gesetzen und Richtlinien zum Schutz unserer Umwelt; Einzuordnen wir folgt:

Die STERMAN Technische Systeme GmbH ist ansässig im Gewerbegebiet Hagenmoos in 78112 St. Georgen im Schwarzwald. St. Georgen im Schwarzwald liegt im ländlichen Raum im engeren Sinne (Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, Abt. 5 Strukturpolitik und Landesentwicklung (Hrsg) (2002): Landesentwicklungsplan Baden-Württemberg). Sie liegt nordwestlich des Mittelzentrums Villingen-Schwenningen an der Landesentwicklungsachse Haslach/Hausach/Wolfach – Villingen-Schwenningen, in Baden-Württemberg.

STERMAN liegt im Naturpark „Südschwarzwald“. Das Vogelschutzgebiet „Baar 8017-441“ liegt ca. 100 m südöstlich. Es sind keine nach §33 NatSchG geschützten Biotope betroffen. Ca. 50 m südwestlich des Gewerbegebiets befindet sich das Biotop Nr. 178163260042 (Feuchtgebüsch und Nasswiesenreste N Hagenmoos N Schoren). Das Gewerbegebiet selbst liegt nicht im Wasserschutzgebiet. Östlich befindet sich das Wasserschutzgebiet Nr. 326.104 „WSG Rotwald Kö“ Zone III und IIIA (Entfernung ca. 70 m), sowie westlich das Wasserschutzgebiet Nr. 326.017 „WSG Schoren, St. Georgen“, ebenfalls Zone III und IIIA (Entfernung ca. 90 m).

Aufgrund strenger Kodexe und Eigennutzung kommt Zwangsräumung auch aufgrund des Unternehmenszweckes für die STERMAN nicht in Betracht. Private oder öffentliche Sicherheitskräfte haben sich ausnahmslos an unsere Gesetze und Kodexe zu halten.

## 7.5 Reduktion von Treibhausgasemissionen und Weg zur Klimaneutralität

STERMAN und seine Lieferanten verpflichtet sich analog unserer Umweltrichtlinie zur Reduktion von Treibhausgasemissionen.

## 7.6 Förderung erneuerbarer Energien

STERMAN und seine Lieferanten streben danach, den eigenen Energieverbrauch komplett aus erneuerbaren Energien zu decken.

## Lieferantenbeziehungen & Einhaltung des CoC

---

STERMAN erwartet, dass verbundene Unternehmen alle hier beschriebenen Grundsätze beherzigen, diese einhalten, an ihre Geschäftspartner, Subunternehmer und Lieferanten kommunizieren und bei der Auswahl ebenfalls berücksichtigen. Verbundene Unternehmen bestärken ihre Geschäftspartner darin, die beschriebenen Standards zur Erfüllung ihrer vertraglichen Verpflichtungen einzuhalten. Des Weiteren erwartet STERMAN von seinen Lieferanten, dass sie nur Materialien aus legalen Quellen verwenden und dies auf Nachfrage nachweisen können.

## Fragen und Informationen

---

Wenn Sie Fragen zum Kodex oder zu dessen Einhaltung oder irgendwelche Zweifel haben, wenden Sie sich bitte an:

[values@sterman.de](mailto:values@sterman.de)

Ein Direktkontakt ist auch telefonisch über +49 (0) 7725 91488-30 möglich. Dies sind die Meldekanäle, über welche Sie die Meldestelle analog des Hinweisgeberschutzgesetzes erreichen können:



**E-Mail**

[hinweis@wvib.de](mailto:hinweis@wvib.de)



**Telefon**

0761 / 4567 - 444



**Brief**

Wirtschaftsverband Industrieller Unternehmen  
Baden e. V.

Stichwort: HINWEIS  
Merzhauser Straße 118  
79100 Freiburg i. Br.