



# | Was SPIER wichtig ist.

| SPIER Verhaltenskodex  
/ *SPIER Code of Conduct*

**s pier**<sup>®</sup>  
FAHRZEUGWERK

## INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	3
1. Unternehmensgrundsätze	4
2. Grundverständnis	4
3. Einhaltung der Gesetze	5
4. Integrität und Compliance	5-6
5. Gesundheit und Sicherheit	6
6. Vergütung, Arbeitszeiten und soziale Verantwortung	6-7
7. Einhaltung der Menschenrechte	7-8
8. Unternehmensvermögen	8
9. Produktsicherheit	8
10. Umgang mit Konfliktmaterialien	8
11. Umwelt, Energie und Klimaschutz	9
12. Lieferketten	10
13. Verbraucherinteressen	10
14. Geltungsbereich	10
15. Ansprechpartner	11

**Hinweis:** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im gesamten Text das generische Maskulinum verwendet.

## VORWORT

Die Firma SPIER ist ein mittelständisches, familiengeführtes Unternehmen in der vierten Generation und steht hinter ihren Werten. Seit 1872 treibt SPIER das Morgen mit Verantwortung für Mitarbeiter\*, Produkte, Geschäftspartner und Umwelt voran. Als Spezialanbieter für individuelle Aufbauten, Ausbauten und Anhänger sind wir seit Jahrzehnten im Markt für Nutzfahrzeuge erfolgreich etabliert. Wir bieten als Systemlieferant ein vielfältiges Fertigungs- und Dienstleistungsspektrum in verschiedenen Produktsegmenten. Um Güter zu transportieren, werden jeden Tag effiziente, zukunftsfähige und nachhaltige Transportlösungen gebraucht. Wir arbeiten seit weit mehr als hundert Jahren tagtäglich an unseren Produkten, um die Kundenanforderungen optimal zu erfüllen.

Wir bekennen uns zu einer gesellschaftlichen, ökologischen und ökonomischen Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern, der Gesellschaft sowie der Umwelt. Zu dieser unternehmerischen Verantwortung gehört, dass wir uns jederzeit an geltenden Gesetzen orientieren und diese nach bestem Wissen einhalten. Wir respektieren ethische Grundwerte und achten auf

ein ökologisch nachhaltiges Handeln. Nachhaltige wirtschaftliche Wertschöpfung ist nur unter Wahrung ethischer Werte möglich. Mit diesem SPIER Verhaltenskodex formulieren wir verbindliche Leitlinien für ein verantwortungsvolles Handeln, das wir von unseren Mitarbeitern, Lieferanten und Geschäftspartnern erwarten, um eine gemeinsame und erfolgreiche Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Die Basis von SPIER bildet seit jeher die Betriebsfamilie. Unsere Mitarbeiter sind qualifiziert, motiviert und unterstützen mit ihrer Arbeitsleistung auch die Sozialsysteme. Jeder Mitarbeiter des Unternehmens fühlt sich verantwortlich, die im SPIER Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze nach bestem Wissen einzuhalten und somit zu einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung sowie der Verwirklichung der Unternehmensphilosophie beizutragen. Ferner bemüht sich SPIER diese Standards zu übertreffen, wann immer dies möglich ist.

**“ Das oberste Ziel ist die Zufriedenheit unserer Kunden.**

**Unsere Identität ebnet den Weg zu diesem Ziel und gibt uns den Antrieb, den wir brauchen.**

**Mit unserer „Leidenschaft für Aufbauten“ wollen wir Trends setzen und damit für unsere Kunden erfolgreich sein.** ”



**Dipl.-Ing. Jürgen Spier**

| Geschäftsführender Gesellschafter



## 1. UNTERNEHMENSGRUNDSÄTZE

Oberste Leitlinie für unsere geschäftlichen Aktivitäten sind die Unternehmensgrundsätze. Sie stehen in den Beziehungen zu Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten im Vordergrund.

Die wichtigsten Unternehmensgrundsätze lauten:

- ▶ Wir wollen zu den kundenfreundlichsten Unternehmen unserer Branche gehören.
- ▶ Der Maßstab für die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen wird vom Kunden bestimmt. Sein Urteil ist entscheidend.
- ▶ Wir wollen Kunden mit fehlerfreien Produkten und Dienstleistungen beliefern sowie eine kompetente Betreuung und fehlerfreie Auftragsabwicklung sicherstellen.
- ▶ Wir möchten die Umwelt schützen.
- ▶ Wir werden unser Qualitäts- und Umweltmanagementsystem kontinuierlich verbessern.
- ▶ Wir möchten Vertrauen und Anerkennung in der Öffentlichkeit erhalten und weiter ausbauen.

## 2. GRUNDVERSTÄNDNIS

Diesem Code of Conduct liegt ein gemeinsames Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung im Sinne der nachfolgenden Leitlinien zugrunde. Wir übernehmen im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume Verantwortung, indem wir die Folgen unserer unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in rechtlicher, ökonomischer, technologischer wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht berücksichtigen. So tragen wir zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung der Länder und Regionen bei, in denen wir tätig sind. Unser Handeln steht im Einklang mit den einschlägigen gesetzlichen Regelungen. Wir orientieren uns an ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit sowie am Respekt vor der Würde des Menschen, wie sie in den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind. Dieser Code of Conduct legt die Grundprinzipien unseres Handelns fest, deren Beachtung wir von unseren Mitarbeitern weltweit aktiv einfordern. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir das gleiche Grundverständnis. Rechte zugunsten Dritter sollen damit nicht begründet werden.

### 3. EINHALTUNG DER GESETZE

Die Einhaltung der geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder, in denen wir tätig sind, ist für uns selbstverständlich. Falls die lokalen Gesetze und Vorschriften weniger restriktiv sind, orientiert sich unser Handeln an den Grundsätzen dieses Code of Conduct. In Fällen, in denen ein direkter Widerspruch zwischen zwingendem lokalem Recht und den in diesem Code of Conduct enthaltenen Grundsätzen besteht, hat das lokale Recht Vorrang. Jedoch sind wir bestrebt, die Inhalte des vorliegenden Code of Conduct einzuhalten.

### 4. INTEGRITÄT UND COMPLIANCE

Wir haben geeignete Compliance<sup>2</sup>-Maßnahmen ergriffen, sodass folgende Themen angemessen abgedeckt sind:

#### 4.1 KORRUPTION

Wir dulden weder Korruption, Bestechung noch Erpressung; sie verhindern faire Wettbewerbsbedingungen. Zuwendungen, die mit der Absicht verbunden sind oder den Anschein erwecken könnten, **geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen oder sich einen sonstigen unzulässigen Vorteil zu verschaffen**, werden in unseren Geschäftsbeziehungen weder versprochen, angeboten, gewährt, gefordert oder angenommen noch lassen wir uns diese versprechen. Ein besonders strenger Maßstab ist im Umgang mit Personen, für die besondere straf- und haftungsrechtliche Regelungen gelten (z. B. Amtsträger), anzuwenden.

#### 4.2 FAIRER WETTBEWERB

Wir handeln in Übereinstimmung mit dem nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellrecht und beteiligen uns nicht an Preisabsprachen, Aufteilungen von Märkten oder Kunden-, Markt- sowie Angebotsabsprachen.

#### 4.3 GELDWÄSCHEPRÄVENTION

Geldwäsche bezeichnet das Verfahren zur Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. von illegal erworbenen Vermögenswerten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Wir kommen unseren gesetzlichen Pflichten zur Geldwäscheprävention nach und beteiligen uns nicht an Transaktionen, die der Verschleierung bzw. Integration von kriminellen oder illegal erworbenen Vermögenswerten dienen.

#### 4.4 SCHUTZ VON INFORMATIONEN UND GEISTIGEM EIGENTUM

Unsere langjährige Erfahrung und die über Jahrzehnte erworbenen Kompetenzen sind die Grundlage für unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg. Deshalb sind sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unseres Unternehmens streng vertraulich zu behandeln. Know-how, Patente sowie Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse dürfen ohne vorherige ausdrückliche schriftliche Zustimmung nicht an Dritte übermittelt werden. Dieses gilt ausnahmslos für alle Informationen, an deren Geheimhaltung das Unternehmen, deren Vertragspartner oder deren Kunden ein Interesse haben. Es ist somit den Mitarbeitern untersagt, Informationen an Unbefugte zu übermitteln, es sei denn es liegt eine ausdrückliche Zustimmung von der jeweils für die Aufhebung der Vertraulichkeit zuständigen Stelle vor. Diese Verpflichtungen bestehen über die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses oder eines sonstigen Vertragsverhältnisses hinausgehend fort.

<sup>2</sup> Compliance steht für die Beachtung gesetzlicher Vorgaben, regulatorischer Standards, freiwilliger Selbstverpflichtungen und interner Richtlinien



#### 4.5 DATENSCHUTZ

Wir verarbeiten, speichern und schützen personenbezogene Daten unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen. So werden personenbezogene Daten vertraulich, nur für rechtmäßige, zuvor festgelegte Zwecke und in transparenter Weise erhoben. Wir verarbeiten personenbezogene Daten nur, wenn sie mit angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen gegen Verlust, Veränderung und unerlaubte Verwendung oder Offenlegung geschützt sind.

#### 4.6 AUSFUHRKONTROLLE

Wir verpflichten uns, die für die Ausfuhrkontrolle einschlägigen Rechtsnormen – insbesondere Genehmigungserfordernisse, Ausfuhr- und Unterstützungsverbote – im Rahmen der Verbringung und Ausfuhr unserer Güter einzuhalten.

#### 4.7 VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Wir fühlen uns unserer Unternehmensphilosophie verpflichtet, deren Grundsatz die Integrität unseres Handelns darstellt. Deshalb sind Interessenkonflikte zwischen privaten sowie geschäftlichen Interessen zu vermeiden. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten tragen unsere transparenten Entscheidungsprozesse bei. Entscheidungen werden aufgrund sachlicher Kriterien getroffen und lassen sich nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen beeinflussen. Die guten Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern dürfen nicht zu einem privaten Vorteil genutzt werden. Jegliche Tätigkeiten sind ohne Eigen- oder Sonderinteressen und im Sinne und zum Wohle des Unternehmens zu verrichten. Wenn Interessenkonflikte unvermeidbar sind, machen wir diese im Vorhinein transparent und versichern uns eines angemessenen Umgangs.

<sup>3</sup> Vgl. ILO Arbeits- und Sozialstandards (ILO Guidelines on Occupational Safety and Health); Richtlinie der ILO zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz; die SA 8000 Social Accountability oder die ISO 45001 Arbeitsschutzmanagementsystem

## 5. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Wir wahren die Gesundheit unserer Mitarbeiter, indem wir geeignete Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen ergreifen, die folgende Themen angemessen abdecken:

- ▶ Einhaltung der geltenden Gesetze und Orientierung an internationalen Standards in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit<sup>3</sup>;
- ▶ geeignete Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheitsvorschriften und Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung;
- ▶ Implementierung von präventiven Kontrollen, Notfallmaßnahmen, einem Unfallmeldesystem und weiteren geeigneten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung;
- ▶ Ermöglichung des Zugangs zu Trinkwasser in ausreichender Menge sowie den Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen für Mitarbeiter.

Wir stellen sicher, dass alle unsere Mitarbeiter entsprechend unterwiesen sind.

## 6. VERGÜTUNG, ARBEITSZEITEN UND SOZIALE VERANTWORTUNG

Wir halten die einschlägigen internationalen<sup>4</sup> und deutschen Normen und Sozialstandards u. a. hinsichtlich Arbeitszeiten, Arbeitnehmerrechten, Urlaub, Mindestlöhnen, Arbeitsschutz-Bestimmungen sowie Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten ein und stellen sicher, dass

- ▶ die Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, die jeweiligen gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen nicht überschreitet;
- ▶ die Wochenarbeitszeit, einschließlich Überstunden, auch in Ausnahmefällen nicht mehr als 60 Stunden beträgt, sofern solche Bestimmungen fehlen;



- ▶ die Beschäftigten mindestens einen ganzen Tag pro Kalenderwoche frei haben.

Auch von Geschäftspartnern wird eine Bezahlung der Mitarbeiter erwartet, die wenigstens dem gesetzlichen oder branchenüblichen Mindestlohn-Niveau entspricht.

Soziale Verantwortung übernehmen wir u. a. dadurch, indem wir ein solides Wachstum ermöglichen und damit sichere Arbeitsplätze schaffen. Außerdem hat die Aus- und Weiterbildung zur Qualifizierung von Fachkräften für uns einen hohen Stellenwert.

## 7. EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE

Wir achten und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und

- ▶ respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen;
- ▶ schützen und gewähren das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung;
- ▶ dulden keine inakzeptable Behandlung von Mitarbeitern, wie etwa physische und psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung.

Die Einhaltung der Menschenrechte gilt nicht nur für die Zusammenarbeit innerhalb unseres Unternehmens, sondern stellt ebenfalls die Grundvoraussetzung für eine Geschäftsbeziehung mit Lieferanten und weiteren Geschäftspartnern dar.

### 7.1 VERBOT VON KINDERARBEIT

Wir tolerieren keine Kinderarbeit<sup>5</sup>. Wir stellen keine Mitarbeiter ein, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können und lassen uns Altersnachweise vorlegen. In Ländern, die gemäß der ILO-Konvention Nr. 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, kann das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden. Wir stellen keine Mitarbeiter für gefährliche Arbeit ein, die nach der ILO-Konvention Nr. 182 nicht ein Mindestalter von 18 Jahren vorweisen können.

### 7.2 VERBOT VON ZWANGSARBEIT

Zwangsarbeit, moderne Sklavenarbeit oder vergleichbare freiheitsberaubende Maßnahmen sind verboten<sup>6</sup>. Jede Arbeit muss freiwillig sein und es muss die Möglichkeit bestehen, das Beschäftigungsverhältnis beenden zu können.

### 7.3 VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen<sup>7</sup>, soweit dies in dem jeweiligen Land, in dem wir tätig sind, rechtlich zulässig und möglich ist. Wenn dies nicht zulässig ist, suchen wir für unsere Mitarbeiter sachgerechte Kompromisse.

### 7.4 FÖRDERUNG VON VIELFALT UND DIVERSITÄT, CHANCENGLEICHHEIT

Wir fördern Chancengleichheit und tolerieren keine Diskriminierung<sup>8</sup>. Wir behandeln alle Menschen gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität und Orientierung, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit, Weltanschauung oder weiterer personenbezogener Merkmale.

## 8. UNTERNEHMENSVERMÖGEN

Das materielle und immaterielle Vermögen des Unternehmens SPIER wird von den Mitarbeitern genutzt, um die Geschäftsziele des Unternehmens zu erreichen. Die Ressourcen dürfen hierfür nur im Rahmen der betrieblichen Regelungen verwendet werden. Die Nutzung der materiellen und immateriellen Ressourcen für betriebsfremde und private Zwecke ist untersagt. Aus diesem Grund sind alle Mitarbeiter verpflichtet mit dem Eigentum und dem Vermögen des Unternehmens zweckmäßig, sparsam und in jeder Hinsicht verantwortungsvoll und sorgsam umzugehen.

<sup>4</sup> ILO-Konvention Nr. 1 (Hours of Work (Industry) Convention), 1919)

<sup>5</sup> ILO-Konventionen Nr. 79, 138, 142 und 182

<sup>6</sup> ILO-Konventionen Nr. 29 und 105

<sup>7</sup> ILO-Konventionen Nr. 87, 135 und 154

<sup>8</sup> ILO-Konventionen Nr. 111

## 9. PRODUKTSICHERHEIT

Auf die Qualität unserer angebotenen Produkte legen wir höchsten Wert. Unsere Kunden möchten wir mit qualitativ hochwertigen und technisch einwandfreien Lösungen beliefern. Wir treffen geeignete Maßnahmen, um die Qualität der von uns produzierten Produkte auch langfristig zu gewährleisten. Die anwendbaren produktsicherheitsrechtlichen Vorschriften und Vorgaben, insbesondere die gesetzlichen Vorgaben betreffend die Sicherheit, Kennzeichnung und Verpackung von Produkten sowie die Verwendung gefährlicher Stoffe und Materialien werden von uns berücksichtigt. Zudem wird die Einhaltung der relevanten gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere zur Produktsicherheit, Produkthaftung und Gewährleistung, fortlaufend überprüft. Das Unternehmen SPIER steht für hohe Qualitätsanforderungen der produzierten Produkte. Erforderliche oder gewünschte Verbesserungen der Produkte setzen wir im Interesse unserer Kunden schnellstmöglich um. Sollte dennoch ein Mangel oder Fehler an einem unserer Produkte eingetreten sein, handeln wir zu dessen Beseitigung unmittelbar und unverzüglich entsprechend der gesetzlichen Regelungen und vertraglich vereinbarten Verpflichtungen. Wir unterziehen uns einer externen unabhängigen Prüfung und Auditierung und „leben“ das Qualitäts-Management-System nach DIN EN ISO 9001.

## 10. UMGANG MIT KONFLIKTMATERIALIEN

Wir ergreifen mit der erforderlichen Sorgfalt Maßnahmen, um in unseren Produkten die Verwendung von Konfliktmaterialien zu vermeiden, um so Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder Ähnlichem vorzubeugen.





## 11. UMWELT, ENERGIE UND KLIMASCHUTZ

Wir handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und orientieren uns an internationalen Standards<sup>9</sup>, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und unsere Aktivitäten für den Umwelt- und Klimaschutz kontinuierlich zu verbessern. Alle Mitarbeiter werden zum Umweltschutz sensibilisiert und es werden notwendige Schulungsmaßnahmen sowie Trainings angeboten. Wir haben geeignete Umweltschutzmaßnahmen ergriffen (z. B. die Implementierung eines betrieblichen Umweltschutzmanagementsystems), die folgenden Themen angemessen abdecken:

- ▶ Zielsetzung, Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen sowie deren kontinuierliche Verbesserung;
- ▶ Umweltaspekte wie die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen, Steigerung der Energieeffizienz sowie Nutzung erneuerbarer Energien, Sicherstellung der Wasserqualität und Reduzierung des Wasserverbrauchs, Sicherstellung der Luftqualität, Förderung der Ressourceneffizienz, Reduzierung des Abfalls und seine fachgerechte Entsorgung sowie verantwortlicher Umgang mit gefährlichen Stoffen für Mensch und Umwelt.

Wir beachten die Grundsätze des nachhaltigen Wirtschaftens, gesetzliche Normen und die internationalen Standards zum Umweltschutz. Hierzu sind wir bestrebt, die produktionsbedingten Umweltbelastungen zu minimieren und den betrieblichen Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern. Der Umweltverträglichkeit, dem Klimaschutz sowie dem effizienten Umgang mit Ressourcen wird in unserem Unternehmen ein hoher Stellenwert beigemessen. Hierzu gehen wir verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um und betreiben ein proaktives Energie- und Umweltmanagement.

Unsere Anstrengungen für ein proaktives Energie- und Umweltmanagement werden durch die erfolgreiche Zertifizierung nach DIN EN ISO 14001 belegt. Zudem sind wir um die anhaltende und langfristige Verbesserung unserer Umweltergebnisse bemüht, indem wir die Einführung von geeigneten Technologien und Produktionsverfahren fördern, welche eine effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen und der Energie sowie eine Minimierung von Emissionen ermöglichen. Die Mitarbeiter der Firma SPIER sind dazu angehalten, im Rahmen der Geschäftstätigkeit, dem Entstehen schädlicher Umwelteinwirkungen durch vermeidende und verhindernde Maßnahmen vorzubeugen. Verstöße hiergegen sind unverzüglich dem zuständigen Vorgesetzten zu melden. Die fachgerechte Entsorgung von Abfällen und die mögliche Wiederverwendung von Materialien sind, sofern möglich, durchzuführen.

<sup>9</sup> ISO 14001 und Standards der OECD-Leitsätze/COP21

## 12. LIEFERKETTEN

Wir erwarten von unseren Lieferanten, die Grundsätze dieses Code of Conduct einzuhalten bzw. gleichwertige Verhaltenskodizes anzuwenden. Zudem bestärken wir sie, die Inhalte dieses Code of Conduct auch in ihren Lieferketten durchzusetzen. Wir behalten uns vor, die Anwendung dieses Code of Conduct bei unseren Lieferanten systematisch sowie anlassbezogen zu prüfen. Dies kann z. B. in Form von Fragebögen, Bewertungen oder Audits erfolgen. Falls danach Zweifel hinsichtlich der Einhaltung dieses Code of Conduct fortbestehen, so wird der Lieferant aufgefordert, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen und den Vorgang an seinen zuständigen Kontakt in unserem Unternehmen zu melden. Erforderlichenfalls wird die Kooperation beendet.

## 13. VERBRAUCHERINTERESSEN

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, halten wir uns an Verbraucherschützende Vorschriften sowie an angemessene Vertriebs-, Marketing- und Informationspraktiken. Besonders schutzbedürftige Gruppen (z. B. Jugendliche oder Schwangere) genießen erhöhte Aufmerksamkeit.

## 14. GELTUNGSBEREICH

Der vorliegende SPIER Verhaltenskodex dient als verbindliche Leitlinie im beruflichen Alltag aller Mitarbeiter im Unternehmen SPIER. Die enthaltenden Verhaltensgrundsätze bilden einen elementaren Grundstein unserer Unternehmenskultur und tragen zu einem integren Verhalten bei, das unseren guten Ruf zukünftig sichert und bestärkt.

Wir unternehmen geeignete und zumutbare Anstrengungen, die in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen, zu dokumentieren und anzuwenden. Alle Mitarbeiter werden zu den Inhalten des Code of Conduct sensibilisiert und bedarfsgerecht zu relevanten Themen geschult. Verstöße gegen den Code of Conduct werden nicht geduldet und können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Wir kommunizieren offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses Code of Conduct und dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Interessen- und Anspruchsgruppen.

Der SPIER Verhaltenskodex wird weiterführend durch interne Richtlinien und Regularien sowie arbeitsvertragliche Vereinbarungen ergänzt. Jede Person, die Kenntnis über Verstöße gegen diesen Standard oder aktive Verletzung der hier dargelegten und bekräftigten Grundsätze erhält, ist dazu angehalten, diese den Verantwortlichen zu kommunizieren. Wir fühlen uns den zuvor ausgeführten Verhaltensvorschriften verpflichtet und ermutigen auch unsere Geschäftspartner, den SPIER Verhaltenskodex sinngemäß anzuwenden.



## 15. ANSPRECHPARTNER

Sie haben Fragen zum SPIER Verhaltenskodex? Sie benötigen Unterstützung bei der Bewertung einer konkreten Fragestellung? Die Wahl des passenden Adressaten für Ihre Frage hängt in unserem Unternehmen eng mit den Inhalten des individuellen Anliegens zusammen. Gern dürfen Sie sich zunächst an mich persönlich wenden.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, reading "Jürgen Spier".

**Dipl.-Ing. Jürgen Spier**

| Geschäftsführender Gesellschafter

SPIER GmbH & Co. Fahrzeugwerk KG

Schorlemerstraße 1

32839 Steinheim

Steinheim, 30.06.2023





**spier**<sup>®</sup>  
FAHRZEUGWERK

**150** JAHRE  
1872-2022

SPIER GmbH & Co. Fahrzeugwerk KG  
Schorlemerstraße 1  
32839 Steinheim  
Tel.: +49 5233 945-0  
info@spier.de · www.spier.de

© SPIER GmbH & Co. Fahrzeugwerk KG, 30.06.2023 · Nach Redaktionsschluss dieser Druckschrift, können sich Änderungen ergeben haben. Eine Haftung oder Garantie für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der zur Verfügung gestellten Informationen und Daten ist ausgeschlossen. Satz- und Druckfehler sowie Irrtümer vorbehalten!