



Industrial Solutions GmbH

VERHALTENSKODEX

der
Heitkamp Industrial Solutions GmbH


Essen, 25.01.2021

Die Geschäftsführung

Christopher Hambleton

Onur Ulu

Atilla Kemal Saglam

			HEITKAMP Industrial Solutions GmbH			Document No.: HIS-POL 001	
Pages: 1 / 17	Doc. Type: POL	Doc.: 1	Language: DE	Responsible department: Top Management		Revision: 00	Date: 21.01.2021
Titel / Title: Verhaltenskodex / Code of Conduct							

Präambel

Die Heitkamp Industrial Solutions GmbH, als hundertprozentiges Mitglied der Rönesans Holdings, die ethische Grundsätze - insbesondere Fairness, Integrität, Transparenz und Objektivität - auf höchster Ebene in den Beziehungen, die sie mit ihren Kunden, Subunternehmern, Lieferanten, Geschäftspartnern, Mitarbeitern, der Gesellschaft, der Umwelt, Einzelpersonen und Organisationen aufbaut, sowie bei den Tätigkeiten, die sie in allen Regionen und Sektoren, in denen sie tätig ist, ausübt, annimmt und sich diesen verpflichtet.

Im Rahmen dieser Grundsätze bekennt sich Heitkamp Industrial Solutions voll und ganz zum Rönesans-Kodex für Geschäftsethik und Verhalten, der mit dem Ziel erstellt wurde, die Kodizes der Geschäftsethik und des Verhaltens zu definieren, die von allen, die innerhalb der Struktur von Rönesans tätig sind, eingehalten werden müssen und in dieser Hinsicht eine Richtschnur für die verbundenen Parteien zu sein. Unser Kodex für Geschäftsethik und Verhalten stellt die Umsetzung des Rönesans-Kodex für die Heitkamp Industrial Solutions GmbH dar.

Wir sind die Heitkamp Industrial Solutions GmbH. Das heißt, dass alle Mitarbeiter von Heitkamp Industrial Solutions uneingeschränkt zu 100% hinter diesem Kodex stehen. Ein wie auch immer von Vorgesetzten gefordertes Abweichen von unserem Kodex ist nicht akzeptabel.

Die Verantwortung für ein dem Kodex entsprechendem Verhalten, liegt immer bei jedem Einzelnen.

Sie können jederzeit mit uns darüber reden. Wenn Sie sich nicht gehört fühlen, wenden Sie sich bitte an unseren Compliance Officer. Dies kann gerne auch anonym unter Compliance@heitkamp-solutions.com geschehen.

		HEITKAMP Industrial Solutions GmbH			Document No.: HIS-POL 001	
Pages: 2 / 17	Doc. Type: POL	Doc.: 1	Language: DE	Responsible department: Top Management	Revision: 00	Date: 21.01.2021
Titel / Title: Verhaltenskodex / Code of Conduct						

Unser Code of Conduct ist verbindlich für alle Organe und Mitarbeiter der Heitkamp Industrial Solutions GmbH und der ihr angeschlossenen Unternehmen (insgesamt HIS genannt). Er spiegelt unseren Anspruch auf Einhaltung von Recht und Gesetz und der Einhaltung ethischer Verhaltensregeln wider. Er ist Anspruch an die Organe und Mitarbeiter der HIS und zugleich deren Versprechen nach außen. Er verlangt von jedem Einzelnen Verantwortung zum Unternehmen in der Kenntnis, dass der Erfolg der HIS und das von ihr erworbene Ansehen schon durch ein einmaliges Fehlverhalten Schaden nehmen kann.

Der Code of Conduct beinhaltet somit Verhaltensregeln, die einzuhalten sind. Verstöße gegen den Code of Conduct werden nicht geduldet.

Der Code of Conduct der HIS ist dynamisch. Verbindliche Rechtsnormen können sich ändern und durch Anweisungen und Richtlinien können Verhaltensanforderungen konkretisiert werden.

1. Verbot von Bestechung, Korruption und unsauberem Geschäftsgebaren

Die HIS verurteilt und untersagt jede Art von Bestechung und jede andere Form von unsauberem oder korruptem Geschäftsverhalten. Wer für die HIS handelt, darf weder Einzelnen noch einer Gruppe oder einem Unternehmen irgendwelche unlauteren Vorteile anbieten oder gewähren, weder direkt noch indirekt, um beispielsweise Geschäftsabschlüsse zu tätigen.


Antikorruptionspolitik, Anlage A

2. Geschenke und Einladungen

Die HIS erwartet, dass Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern auf dem klaren Bekenntnis zu fairem Handeln und Geschäftsentscheidungen auf solider Grundlage fußen.

Festlegungen zu Geschenken und Einladungen, Anlage B



		HEITKAMP Industrial Solutions GmbH			Document No.: HIS-POL 001	
Pages: 3 / 17	Doc. Type: POL	Doc. 1	Language: DE	Responsible department: Top Management		Revision: 00
Date: 21.01.2021						
Titel / Title: Verhaltenskodex / Code of Conduct						

3. Verbot des Anbietens von Geschenken, Einladungen oder der Gewähr sonstiger Vorteile für Beamte oder andere Personen des öffentlichen Sektors

HIS-Mitarbeitern ist es strikt verboten, Geld oder andere Gegenstände von Wert Beamten oder anderen Angehörigen des öffentlichen Dienstes als Geschenk anzubieten, gleichgültig, ob dies direkt oder indirekt geschieht. Damit soll schon der Eindruck vermieden werden, Entscheidungen und Maßnahmen von Amtsträgern beeinflussen zu wollen. In den meisten Ländern weltweit gelten Gesetze, durch die Korruption mit Strafe einschließlich Haft, mit erheblichen Bußgeldern, kostspieligen Vollzugsverfahren und Schadensersatzforderungen bedroht ist. Die Sanktionen richten sich sowohl gegen den der Korruption schuldigen Organe und Mitarbeiter als auch gegen seinen Arbeitgeber. Nicht weniger schwerwiegend ist der Gesichtspunkt, dass Korruption und ähnliche verbotene Aktivitäten den guten Ruf der HIS und den Ruf der Organe und Mitarbeiter erheblich und nachteilig beschädigen können. Auch unbeteiligte Mitarbeiter können in die Lage geraten, sich in diesen Zusammenhängen verantworten zu müssen. Die Korruptionsverbote beschränken sich nicht auf den Umgang mit allen Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes, sondern auch auf den mit Personen und Angehörigen von Organisationen, die mit hoheitlichen Aufgaben im weitesten Sinne betraut worden sind.

Verbot des Anbietens von Geschenken, Einladungen oder der Gewähr sonstiger Vorteile für Beamte oder andere Personen des öffentlichen Sektors, Anlage C

4. Interessenkonflikte


Die HIS erwartet von seinen Organen und Mitarbeitern uneingeschränkte Loyalität. Entscheidungen müssen von persönlichen Interessen und von unternehmensfremden Gesichtspunkten unbeeinflusst bleiben, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

Interessenkonflikte, Anlage D

5. Spenden und Sponsoring

Die HIS fördert als verantwortungsvolles Mitglied der Gesellschaft Bildung, Wissenschaft, Kultur, soziale Anliegen, aber auch Sport und Umwelt. Dies alles jedoch nur im Rahmen der rechtlichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten. Die HIS gewährt keine Spenden zur Erlangung geschäftlicher Vorteile. Alle Spenden müssen im Einklang mit der jeweils geltenden Rechtsordnung und internen Richtlinien stehen. Bei allen Spenden gilt, dass zudem der Adressat und der Verwendungszweck dokumentiert sind. Spenden an Einzelpersonen, auf Privatkonten und



		HEITKAMP Industrial Solutions GmbH			Document No.: HIS-POL 001	
Pages: 4 / 17	Doc. Type: POL	Doc. No.: 1	Language: DE	Responsible department: Top Management	Revision: 00	Date: 21.01.2021
Titel / Title: Verhaltenskodex / Code of Conduct						

an Personen oder Organisationen, die den Interessen oder dem Ruf der HIS schaden könnten, werden nicht gewährt.

Auch Sponsoring gehört als Kommunikationsinstrument zu den Mitteln der HIS. Alle Sponsoring-Aktivitäten erfordern jedoch angemessene und nachweisliche Kommunikations- und Marketingleistungen vom Sponsoring-Partner und werden wie Spenden transparent abgewickelt.

Sowohl für Spenden und Sponsoring gilt, dass sie in jedem Falle der vorherigen Genehmigung durch die Geschäftsführung bedürfen.

6. Integrität und Loyalität


Integrität und Loyalität bedeutet im Arbeitsalltag und im Geschäftsverkehr vor allem Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit und Offenheit. Es ist unser Ziel, immer sorgfältig zu prüfen, ob unser Verhalten miteinander und im Geschäftsverkehr mit den Erwartungen und Vorgaben der HIS betreffend Integrität und Loyalität übereinstimmt. Es ist unser Ziel, auch dann aufrichtig und ehrlich zu sein, wenn es uns persönlich schwerfällt. So wollen wir z. B., wenn uns ein Fehler unterlaufen ist, diesen auch offen eingestehen. Offenheit bedeutet aber auch, Informationen vollständig weiterzugeben, damit andere unser Handeln einschätzen können und wissen, woran sie sind.

Unser Ziel muss es zudem sein, in allen Situationen selbst als verlässlicher Partner aufzutreten, sowohl nach innen als auch nach außen.

7. Datensicherung und Vertraulichkeit

Die HIS mit ihren Unternehmungen und Mitarbeitern unterliegt den gesetzlichen Verpflichtungen zum Datenschutz und hat eigene Grundsätze (I:\40 Info\Datenschutz\Leitlinien) verabschiedet, die durchgängig für jede Art der Datenverarbeitung innerhalb der HIS und im Zusammenwirken mit Dritten einzuhalten sind. Ziel ist es, sicherzustellen, dass die Verarbeitung von Daten sorgfältig erfolgt und angemessene vorbeugende Maßnahmen gewählt werden, um jede missbräuchliche Verwendung von personenbezogenen Daten und geschäftlichen Informationen vorzubeugen.



		HEITKAMP Industrial Solutions GmbH			Document No.: HIS-POL 001		
Pages: 5 / 17	Doc. Type: POL	Doc.: 1	Language: DE	Responsible department: Top Management		Revision: 00	Date: 21.01.2021
Titel / Title: Verhaltenskodex / Code of Conduct							

Vertrauliche Informationen der HIS, ihrer Mitarbeiter und der Geschäftspartner können in falschen Händen, z. B. bei Medien, bei Wettbewerbern oder Geschäftspartnern, großen Schaden anrichten.

Unter Umständen kann auch die Aufnahme einer Tätigkeit in einem anderen Unternehmen oder in einer gemeinnützigen oder ähnlichen Organisation einen Interessenkonflikt mit Ihrer Tätigkeit bei der HIS auslösen. Falls die Möglichkeit besteht müsste die anderweitige Tätigkeit durch Ihren Vorgesetzten oder den Compliance-Officer genehmigt werden, bevor Sie sie aufnehmen.

Ziel der HIS ist es deswegen, besonders darauf zu achten, dass sensible Informationen, ob in Papierform, in Datenform oder mündlich übermittelt, vertraulich behandelt werden. Im Zweifelsfall gilt: Lieber einmal mehr rückversichern, ob eine Information vertraulich ist, als einmal zu wenig.

8. Wertschätzung und faire Arbeitsbedingungen

Eine große Motivation für jeden einzelnen Mitarbeiter ist, dass die eigene Leistung anerkannt wird. Jeder kann den besonderen Beitrag des Einzelnen wertschätzen, indem er ihn für ein gutes Ergebnis oder die individuelle Anstrengung würdigt. Das Wissen und Können der Mitarbeiter ist das wichtigste Kapital der HIS. Voll zur Entfaltung kommt es aber nur dann, wenn die HIS und ihre Mitarbeiter sich als echte Gemeinschaft verstehen, in der jeder Mitarbeiter bereit ist, seine Kenntnisse und Erfahrungen mit den Kollegen zu teilen.

Jeder Mitarbeiter hat ein Recht darauf, gegen Benachteiligung und Belästigung geschützt zu werden. Bei Konflikten sind der Vorgesetzte, die Personalabteilung, bzw. der Direktor HR oder Mitarbeitervertretungen einzuschalten.

Ziel der HIS ist es somit, das Arbeitsrecht und die sich daraus ergebenden Vereinbarungen einzuhalten.

Inakzeptables Verhalten, Anlage E



			HEITKAMP Industrial Solutions GmbH		Document No.: HIS-POL 001		
Pages: 6 / 17	Doc. Type: POL	Doc. 1	Language: DE	Responsible department: Top Management		Revision: 00	Date: 21.01.2021
Titel / Title: Verhaltenskodex / Code of Conduct							

9. Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

Ziel der HIS ist es, bei ihren Tätigkeiten für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen. Die ökologischen Auswirkungen auf den Boden, das Wasser, die Luft, die biologische Vielfalt zu minimieren bzw., wo immer möglich, zu unterbinden und Kulturgüter zu schützen. Die HIS bemüht sich nachhaltig um die Entwicklung und den Einsatz sicherer sowie gesundheits- und umweltschonender Methoden und Verfahren. Sie achtet bei ihrer Geschäftstätigkeit auf die Einhaltung der geltenden Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltstandards sowie der anerkannten Unternehmensstandards und anerkannten Best Practices-Standards. Alle Mitarbeiter der HIS sind im Rahmen ihrer Tätigkeiten persönlich dafür verantwortlich, an ihrem Arbeitsplatz nach bestem Wissen, ihren Fähigkeiten und Erfahrungen für Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz zu sorgen.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet Verletzungen dieser Grundsätze umgehend ihrem Vorgesetzten sowie der Abteilung HSE zu melden. Auftretende Abweichungen sind umgehend abzustellen. Verursachte Umweltverschmutzungen sind unter Einschaltung des Direktor HSE den Behörden unverzüglich mitzuteilen.

10. Umsetzung des Verhaltenskodex


Mit den vorbeschriebenen Verhaltensregeln beabsichtigt HIS, Verstöße gegen den Code of Conduct der HIS möglichst präventiv zu vermeiden. Treten dennoch Verstöße auf, wird die HIS dies nicht tolerieren und angemessene Maßnahmen treffen. Mitarbeiter und Organe, die gegen den Code of Conduct verstoßen, werden zur Verantwortung gezogen und mit angemessenen Sanktionen belegt, dazu kann auch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gehören.

Von allen Organen und Mitarbeitern wird daher erwartet,

- Verstöße gegen den Code of Conduct zu vermeiden,
- beim Auftreten von Verstößen gegen den Code of Conduct Maßnahmen zu treffen,
- den Compliance-Officer über Verstöße zu informieren.

Für den Fall, dass Sie unsicher sind, ob in einem jeweiligen Fall Sie gegen den Code of Conduct verstoßen könnten, wenden Sie sich präventiv an den Compliance-Officer, Direktor Vertragsmanagement.



			HEITKAMP Industrial Solutions GmbH			Document No.: HIS-POL 001	
Pages: 7 / 17	Doc. Type: POL	Doc. No.: 1	Language: DE	Responsible department: Top Management		Revision: 00	Date: 21.01.2021
Titel / Title: Verhaltenskodex / Code of Conduct							


Anlage A

Antikorruptionspolitik

In den meisten Ländern ist nicht die Korruption von Beamten, sondern auch die Bestechung unter Geschäftsleuten illegal und wird strafrechtlich verfolgt. Bestechung im Geschäftsverkehr kann erheblichen Reputationsverlust für die beteiligten Unternehmen, hohe Schadensersatzforderungen und erhebliche Strafen (einschließlich Haft) nach sich ziehen. Überdies unterwandert Bestechung im Geschäftsverkehr den fairen Wettbewerb bei Produktion und Warenhandel. Die HIS will Kunden durch Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen sowie die überzeugenden Werte der Produkte und Dienstleistungen überzeugen, nicht aber durch illegale und unfaire Machenschaften. Es ist daher HIS-Organen und -Mitarbeitern strikt untersagt, persönliche Bezahlungen in Form von Schmiergeldern, Bestechungsgeldern oder ähnliches von Kunden, Lieferanten oder anderen Dritten, die mit der HIS in Geschäftsbeziehung stehen, entgegenzunehmen oder ihnen diese anzubieten. Dieses Verbot, persönliche unrechtmäßige Zahlungen anzubieten oder entgegenzunehmen, gilt auch an solchen Standorten, wo die anderer Orts verbotenen Zahlungen möglicherweise stillschweigend geduldet werden oder wo das geltende Recht andere ethische Maßstäbe an solche Zahlungen anlegt. Sollte einem HIS-Organ oder -Mitarbeiter eine verbotene Zahlung angeboten werden, sollte er hierauf alsbald seinen Vorgesetzten (mindestens Abteilungsleiter) oder den Compliance-Officer ansprechen. Nur so hat die HIS die Möglichkeit, durch geeignete Maßnahmen der Situation gerecht zu werden und die Herstellung fairen Wettbewerbs zu sichern.

Zur Vermeidung von Missverständnissen wird darauf hingewiesen, dass unter verbotenen Zahlungen im Sinne dieser Klausel jeder denkbare ungerechtfertigte Vorteil, insbesondere auch Bargeld, andere Formen der Geldzuwendung, geldwerte Leistungen oder beliebige andere werthaltige Vorteile für das betreffende Organ oder den betreffenden Mitarbeiter, seine Familie oder seine Verwandten eingeschlossen sein soll.



 HEITKAMP <small>Industrial Solutions GmbH</small>		HEITKAMP Industrial Solutions GmbH			<small>Document No.:</small> HIS-POL 001		
<small>Pages:</small> 8 / 17	<small>Doc. Type:</small> POL	<small>Doc.:</small> 1	<small>Language:</small> DE	<small>Responsible department:</small> Top Management		<small>Revision:</small> 00	<small>Date:</small> 21.01.2021
<small>Titel / Title:</small> Verhaltenskodex / Code of Conduct							

Anlage B

Geschenke und Einladungen

In der Tätigkeit für die HIS kommen Organe und Mitarbeiter in Kontakt mit Lieferanten, Kunden und anderen Geschäftspartnern, die eine wichtige Rolle für die Geschäftsvorgänge der HIS spielen. Es ist daher unerlässlich, dass Beziehungen zu Lieferanten, Kunden und anderen Geschäftspartnern auf dem klaren Bekenntnis zu fairem Handeln und Geschäftsentscheidungen auf solider Grundlage fußen. Übertriebene Geschenke und Einladungen können die Fähigkeit beeinträchtigen, Geschäftsentscheidungen frei von Interessenkonflikten zu treffen. Dagegen sind geringwertige Geschenke und kleinere Einladungen weniger geeignet, als unangemessen empfunden zu werden und Interessenkonflikte auszulösen. Dies setzt aber immer voraus, dass die örtlich geltenden geschäftlichen Gepflogenheiten den Austausch solcher Geschenke und kleinerer Einladungen überhaupt gestatten. Dies darf bei extravaganten Geschenken und Einladungen keinesfalls angenommen werden. Sollte der Fall eintreten, dass ein legitimer Geschäftszweck und die örtlichen Gepflogenheiten die Zurückweisung eines hochwertigen Geschenkes nicht erlauben, so kann das Geschenk zwar entgegengenommen werden, ist dann aber der HIS zu übereignen und zur weiteren Verwendung, etwa zu Ausstellungszwecken oder dergleichen, zu überlassen. Die HIS kann dem Wunsch des Mitarbeiters, das Geschenk zu erwerben, entsprechen.

Was versteht die HIS unter Geschenken und Einladungen?

Unter die Begriffe Geschenke und Einladungen fällt grundsätzlich alles, was von Wert ist. Eine Auflistung möglicher relevanter Geschenke und Einladungen wäre endlos, daher im Folgenden nur Beispiele zur Verdeutlichung:

- *Geschenke*

Bargeld, Überweisungen, Schecks oder anderer Bargeldersatz, Rabatte oder besonders günstige Bezugsbedingungen für Produkte oder Leistungen (ausgenommen der Fall, dass diese allen HIS-Mitarbeitern zugutekommen), Darlehen, Gewinnspielpreise, Fortbewegungsmittel, Überlassung von Fahrzeugen zum Gebrauch, Nutzung von Urlaubseinrichtungen, Geschenkgutscheine, Aktien, Uhren, Kalender, Kugelschreiber oder andere Werbeartikel und Accessoires usw.



			HEITKAMP Industrial Solutions GmbH			Document No.: HIS-POL 001	
Pages: 9 / 17	Doc. Type: POL	Doc. 1	Language: DE	Responsible department: Top Management		Revision: 00	Date: 21.01.2021
Titel / Title: Verhaltenskodex / Code of Conduct							

- *Einladungen*

Geschäftssessen, Sportveranstaltungen, Theaterbesuche, Hotelunterbringungen usw.

- *Angemessene (gestattete) und unangemessene (zurückzuweisende) Geschenke und Einladungen*


Die HIS unterscheidet zwischen angemessenen und unangemessenen Geschenken und Einladungen.

Geschenke und Einladungen, deren Annahme üblicherweise ohne bzw. im Einzelfall nach vorheriger Genehmigung durch den Vorgesetzten (mindestens Abteilungsleiter) oder den Compliance-Officer gestattet ist:

Die Annahme von Geschenken und Einladungen ist ohne vorherige Genehmigung gestattet, wenn diese geringwertig sind (Orientierungsgröße bis **EUR 30,00**) und als Ausdruck örtlich allgemeiner gängiger, gemäßigter Geschäftspraxis betrachtet werden können. Die Annahme von Einladungen muss außerdem aus einem geschäftlichen Anlass erfolgen. Im Regelfall können folgende geringwertige Werbeatikel als hinreichend gemäßigter Ausdruck des Bemühens um „Good Will“ betrachtet werden, es sei denn, örtlich geltendes Recht steht dem entgegen: Werbeatikel von geringem Wert, also Kugelschreiber mit Werbeaufdruck, Kalender und ähnliches, Blumensträuße, Obstpräsentkörbe, Bücher oder dergleichen, kleine Konvolute von Produktproben, gelegentliche Essenseinladungen, einfache Sportveranstaltungen, Theaterbesuche oder andere ähnlich zu bewertende Kulturveranstaltungen (Einladungen sollten jedoch grundsätzlich nur angenommen werden, wenn der Geschäftspartner ebenfalls teilnimmt).

Die vorherige Genehmigung Ihres Vorgesetzten oder des Compliance-Officers ist jedoch erforderlich, wenn Sie eine Einladung erhalten, deren Wert erkennbar über EUR 100,00 im Einzelfall liegt. Dasselbe gilt, wenn Sie sich von einem Geschäftspartner regelmäßig einladen lassen und der Wert aller Einladungen die Summe von EUR 200,00 pro Jahr erkennbar übersteigt. Genehmigungspflichtig sind grundsätzlich auch Einladungen zu Reisen oder anderen Veranstaltungen, die länger als einen Tag dauern, oder zu Veranstaltungen, für die nur begrenzte Kartenkontingente verfügbar sind (z. B. zu Spielen von Fußball-Europa- oder Weltmeisterschaften).



		HEITKAMP Industrial Solutions GmbH			Document No.: HIS-POL 001	
Pages: 10 / 17	Doc. Type: POL	Doc.: 1	Language: DE	Responsible department: Top Management	Revision: 00	Date: 21.01.2021
Titel / Title: Verhaltenskodex / Code of Conduct						

Auch wenn Sie eine Einladung annehmen, die sich innerhalb des erlaubten Rahmens bewegt, sollten Sie stets folgendes Bedenken:

- *Könnte das Geschenk oder die Einladung möglicherweise die Objektivität oder die Urteilsfähigkeit beeinträchtigen?*
- *Gibt es für das Geschenk oder die Einladung einen geschäftlichen Anlass?*
- *Könnte die Annahme eines Geschenkes oder einer Einladung (oder die Genehmigung, die Sie dazu als Vorgesetzter aussprechen) einen unerwünschten Präzedenzfall für andere, ähnlich gelagerte Fälle bilden?*
- *Müssten Sie negative Reaktionen befürchten, wenn die Annahme des Geschenkes oder der Einladung anderen HIS-Mitarbeitern, der Öffentlichkeit, Ihren Freunden oder Ihrer Familie bekannt wird?*

In bestimmten Fällen ist die Annahme von Geschenken oder sind Einladungen immer unangebracht und sollten daher ausnahmslos abgelehnt werden:

- *Wenn es sich bei dem Geschenk um Bargeld, um Bargeldersatz oder um andere in Bargeld eintauschbare Mittel handelt, z. B. um Geldüberweisungen, Schecks, Darlehen usw. oder*
- *wenn schon das Geschenk oder die Einladung selbst bzw. deren Entgegennahme illegal wäre; oder*
- *wenn die Annahme eines Geschenkes oder einer Einladung der Erwartung von „Leistung und Gegenleistung“ Vorschub leistet oder zu befürchten ist, dass ein solcher Eindruck erweckt werden könnte; oder*
- *wenn es sich aus der Sicht einzelner Beteiligter bei dem Geschenk oder der Einladung um etwas moralisch Anrühiges handeln könnte oder wenn darin vielleicht der Ausdruck mangelnden Respekts vor anderen Personen, Religionen und Kultur gesehen würde (gilt z. B. für Veranstaltungen, in denen Sex geboten wird); oder*
- *wenn das Geschenk oder die Einladung Unternehmensregeln des Beschenkten oder des Eingeladenen verletzt.*



 HEITKAMP <small>Industrial Solutions GmbH</small>		HEITKAMP Industrial Solutions GmbH			<small>Document No.:</small> HIS-POL 001	
<small>Pages:</small> 11 / 17	<small>Doc. Type:</small> POL	<small>Doc.:</small> 1	<small>Language:</small> DE	<small>Responsible department:</small> Top Management	<small>Revision:</small> 00	<small>Date:</small> 21.01.2021
<small>Titel / Title:</small> Verhaltenskodex / Code of Conduct						

Wie verhalten Sie sich, wenn Ihnen ein Geschenk angeboten wird, das Sie nicht annehmen dürfen?

Ein Geschenk, das den vorbeschriebenen Grundsätzen nicht entspricht, muss sofort zurückgegeben werden. Außerdem sollten Sie von einem derartigen Vorgang Ihren Vorgesetzten (mindestens Abteilungsleiter) oder dem Compliance-Officer unterrichten. In bestimmten Fällen, insbesondere wenn es der Vermeidung von Wiederholungen dient, kann es sinnvoll sein, dem Anbieter des Geschenkes zu schreiben und die Grundsätze zu erläutern, die bei der HIS für die Annahme von Geschenken gelten.


Der umgekehrte Fall:

Gewährung von Geschenken und Einladungen

Die bei der HIS geltenden Regeln für die Annahme von Geschenken und Einladungen gelten umgekehrt ebenso für Geschenke und Einladungen, die HIS-Organe und -Mitarbeiter Dritten anbieten wollen. Besondere Zurückhaltung ist zu wahren, wenn es sich dabei um Lieferanten oder Kunden oder um Dritte mit einer laufenden Geschäftsbeziehung zu der HIS handelt. Für HIS-Organe und Mitarbeiter bedeutet dies die Beachtung folgender Grundsätze:

- *HIS-Organe und Mitarbeiter dürfen keine Geschenke anbieten, die die oben beschriebenen Wert- und sonstigen Grenzen überschreiten, und*
- *es sollen keine Einladungen ausgesprochen werden, deren **Wert EUR 100,00** im Einzelfall überschreitet (je nach örtlichen Gepflogenheiten muss dieser Betrag unter Umständen auch erheblich niedriger angesetzt werden). Die Wertgrenze ist auch dann zu beachten, wenn mehrere Einladungen an bestimmte Personen aufeinander folgen und der Gesamtwert dieser Einladungen die Wertgrenze von EUR 200,00 pro Jahr erreicht. Ausnahmen von diesen Beschränkungen kann es nur geben, wenn zuvor das schriftliche Einverständnis Ihres Vorgesetzten (mindestens Abteilungsleiter) oder des Compliance-Officers eingeholt worden ist.*



			HEITKAMP Industrial Solutions GmbH		Document No.: HIS-POL 001		
Pages: 12 / 17	Doc. Type: POL	Doc. 1	Language: DE	Responsible department: Top Management		Revision: 00	Date: 21.01.2021
Titel / Title: Verhaltenskodex / Code of Conduct							

Anlage C

Verbot des Anbietens von Geschenken, Einladungen oder der Gewähr sonstiger Vorteile für Beamte oder andere Personen des öffentlichen Sektors


Allgemeine Verhaltensgrundsätze

- Es ist den HIS-Organen und -Mitarbeitern untersagt, Beamten oder anderen Angehörigen des öffentlichen Dienstes im vorbeschriebenen Sinne Geschenke, andere Zuwendungen oder Vorteile gleich welcher Art anzubieten oder zu überlassen. Dieses Verbot gilt ausdrücklich auch für indirekte Übermittlung von Geschenken usw. über Dritte, Berater oder ähnliches sowie an Familienangehörige, Verwandte usw.
- HIS-Organen und -Mitarbeiter dürfen Beamte oder andere Angehörige des öffentlichen Dienstes im oben beschriebenen Sinne nicht zu Geschäftsessen, Reisen oder sonstigen Veranstaltungen einladen, und zwar gleichfalls weder direkt noch indirekt. Ausnahmsweise und in seltenen Einzelfällen kann es zulässig sein, eine Essenseinladung oder andere Einladung auszusprechen und ein Transportmittel zur Benutzung anzubieten, vorausgesetzt,
- dass dies in „guter Absicht“ und aus einem Geschäftsanlass heraus geschieht, der dem Beamten oder sonstigen Angehörigen des öffentlichen Dienstes in seiner offiziellen Tätigkeit eingebunden hat,
- dass die Einladung einen angemessenen geringen Wert hat und
- dass die Einladung erst nach eingehender Prüfung der Maßnahme auf ihre Vereinbarkeit mit geltendem Recht und örtlichen Gebräuchen ausgesprochen wird.

In Jedem Fall jedoch ist eine derartige Einladung nur zulässig, wenn zuvor der Vorgesetzte (mindestens Abteilungsleiter) oder der Compliance-Officer dies schriftlich genehmigt hat.

- HIS-Organen und -Mitarbeiter machen an Politiker, politische Parteien, andere politische Organisationen oder Gewerkschaften und ihre Vertreter grundsätzlich keine Schenkungen und Geschenke direkt oder indirekt und gleich welcher Art. Ferner sprechen Sie gegenüber diesem Kreis keine individuellen Einladungen zu Veranstaltungen, Reisen oder Geschäftsessen aus, ausgenommen in den Fällen und dem Umfang, in dem dies das geltende Recht ausdrücklich erlaubt, und nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung durch den Compliance-Officer. Die HIS macht es sich zum Grundsatz, jedwede Zuwendung ordentlich zu dokumentieren und richtig zu verbuchen. Diese Regeln sollen das Engagement der HIS, ihren Organen und Mitarbeitern auf kulturellem, sozialem und wissenschaftlichem Feld nicht beschränken, insoweit es auf Beschlüssen durch die Geschäftsführung der HIS beruht.



			HEITKAMP Industrial Solutions GmbH		Document No.: HIS-POL 001		
Pages: 13 / 17	Doc. Type: POL	Doc.: 1	Language: DE	Responsible department: Top Management		Revision: 00	Date: 21.01.2021
Titel / Title: Verhaltenskodex / Code of Conduct							

Annex D

Interessenkonflikt

Die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht immer dann, wenn solch persönliche, soziale, finanzielle oder politische Interessen eines Mitarbeiters mit Unternehmensinteressen überschneiden oder mit diesen kollidieren. Die Ansprüche an korrektes und ethisch einwandfreies Verhalten der Organe und der Mitarbeiter zur Vermeidung von Interessenkonflikten sind hoch. Ein drohender oder tatsächlicher Interessenkonflikt sollte gegenüber dem Vorgesetzten (mindestens Abteilungsleiter) oder dem Compliance-Officer immer offengelegt werden.

Typische Fälle von Interessenkonflikten

- *Nebenbeschäftigungen und anderen Tätigkeiten*

Eine Nebenbeschäftigung in Form von Dienst- oder Beratungsleistungen für Dritte, die mit der HIS in einer Geschäftsbeziehung oder in einem Wettbewerb stehen, kann einen Interessenkonflikt auslösen und muss daher von dem vorbenannten Vorgesetzten genehmigt werden. Die Genehmigung für die Nebentätigkeit kann in aller Regel nicht erteilt werden, wenn das Organ oder der Mitarbeiter mit dem Dritten zugleich im Rahmen seiner Aufgaben, die er für die HIS wahrnimmt, eine Geschäftsbeziehung unterhält.

- *Beschäftigung naher Verwandter*

Von der beruflichen Tätigkeit eines nahen Verwandten für einen Kunden, Wettbewerber oder Lieferanten der HIS sollte das Organ oder der Mitarbeiter seinen Vorgesetzten oder den Compliance-Officer unterrichten. Dasselbe gilt, falls ein Verwandter mit Ihnen als Organ oder Mitarbeiter im Zuge Ihrer Aufgaben für die HIS eine Geschäftsbeziehung unterhält. Es gilt die Regel, dass das Organ oder der Mitarbeiter im Namen der HIS keine Geschäftsbeziehung zu Verwandten außerhalb der HIS unterhalten soll. Es sollte auch vermieden werden, dass sich ein naher Verwandter unter den Mitarbeitern der Berichtslinie befindet oder dem Organ oder Mitarbeiter innerhalb der HIS auf andere Weise verantwortlich ist. Falls die Möglichkeit nicht ausgeschlossen werden kann, dass verwandtschaftliche oder andere nahe Beziehungen zu einem Organ oder einem Mitarbeiter der HIS in einen Loyalitäts- oder Interessenkonflikt münden könnten, soll der Vorgesetzte oder der Compliance-Officer hierauf angesprochen werden. Die HIS wird sich dann gemeinsam mit dem Organ oder Mitarbeiter darum bemühen, eine situationsangepasste Lösung für die Betroffenen im Unternehmen zu finden.



			HEITKAMP Industrial Solutions GmbH		Document No.: HIS-POL 001		
Pages: 14 / 17	Doc. Type: POL	Doc. 1	Language: DE	Responsible department: Top Management		Revision: 00	Date: 21.01.2021
Titel / Title: Verhaltenskodex / Code of Conduct							

- *Wettbewerb*

Ein Interessenkonflikt kann ferner bestehen, wenn Organe oder Mitarbeiter Unternehmensbeteiligungen an Wettbewerbern, Kunden oder Lieferanten der HIS erwerben. Dies kommt z. B. in Betracht, wenn die angestrebte Beteiligung wesentlich und geeignet ist, auf Entscheidungen, die das Organ oder der Mitarbeiter bei der HIS zu treffen hat, Einfluss zu nehmen. In diesem Fall muss vor dem Beteiligungserwerb die Genehmigung von dem Vorgesetzten oder durch den Compliance-Officer eingeholt werden. Als allgemeine Regel gilt aber, dass z. B. eine Beteiligung von unter 1 % des Stammkapitals an einer Kapitalgesellschaft nicht als „wesentlich“ im Sinne dieses Absatzes gilt. Ebenfalls nicht „wesentlich“ sind Beteiligungen an börsennotierten Unternehmen, Investmentfonds oder dergleichen, wenn davon auszugehen ist, dass über Ihre Beteiligung die Interessen aus Richtung des Unternehmens nicht beeinflusst werden.


All die vorbeschriebenen Verhaltensregeln sind selbstverständlich sinngemäß auch auf sich anbahnende, mögliche Geschäftskontakte anwendbar.

Wie sollen Sie sich im Falle eines Interessenkonfliktes Verhalten?

Jeder offene oder drohende Interessenkonflikt kann dadurch entschärft werden, dass er dem Vorgesetzten (mindestens Abteilungsleiter) oder dem Compliance-Officer offenbart und das Handeln des Organs oder Mitarbeiters genehmigt wird. Sollte das Organ oder der Mitarbeiter sich nicht sicher sein, ob er persönlich einen Konflikt zwischen Interessen richtig erkennen kann, oder sollte er sich nicht sicher sein, die richtigen Prioritäten bei der Bewertung von Interessen zu setzen, sollte er sich bei sich selbst die „Drei-Fragen-Probe“ durchführen und gegebenenfalls Rat bei dem Compliance-Officer suchen, wenn eine der Antworten auf die nachfolgenden Fragen „Ja“ lautet:

- Kann mich mein Vorhaben in der Freiheit meiner Entscheidungen, die ich für die HIS treffe, in irgendeiner Form beeinflussen?
- Könnten Kollegen oder Kolleginnen bei der HIS oder unbeteiligte Dritte die Vorstellung entwickeln, dass mein Vorhaben meine Urteilsfähigkeit oder mein Tun bei der HIS irgendwie beeinflusst?
- Hätte ich Bedenken dagegen, dass über mein Vorhaben öffentlich in Medien berichtet wird oder es auf andere Weise HIS-Kunden, Lieferanten, meinen Freunden oder meiner Familie zur Kenntnis gelangt?



 HEITKAMP Industrial Solutions GmbH		HEITKAMP Industrial Solutions GmbH			Document No.: HIS-POL 001		
Pages: 15 / 17	Doc. Type: POL	Doc. No.: 1	Language: DE	Responsible department: Top Management		Revision: 00	Date: 21.01.2021
Titel / Title: Verhaltenskodex / Code of Conduct							

Anlage E

Inakzeptables Verhalten

Einleitung

HIS möchte seinen Mitarbeitern eine angenehme und sichere Arbeitsumgebung bieten. Dies bedeutet eine Umgebung, in der inakzeptables Verhalten nicht toleriert wird.

Was ist inakzeptables Verhalten?

Inakzeptables Verhalten ist ein Verhalten das dazu führt, dass sich Menschen unwohl und/oder unsicher fühlen insbesondere durch Mobbing, sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Aggression. Wenn dies geschieht, müssen Maßnahmen ergriffen werden, um dies zu unterbinden.

Mobbing


Mobbing am Arbeitsplatz heißt, dass ein Mitarbeiter von Vorgesetzten oder Kollegen systematisch schikaniert, benachteiligt, beleidigt oder ausgegrenzt wird, und dass über einen längeren Zeitraum. Mobbing kann von einzelnen Kollegen oder Gruppen ausgehen. Mobbing kann sich auf der Arbeitsebene, auf der sozialen Ebene oder auf beiden Ebenen oder durch physisches Verhalten abspielen. Mobbing hat Methode und System und tritt über einen längeren Zeitraum und ohne aktuellen Anlass auf.

Wer am Arbeitsplatz Mobbing betreibt, zweifelt die Fähigkeiten der gemobbten Person an, übt unsachliche Kritik an ihrer Arbeit, ordnet sinnlose oder kränkende Tätigkeiten an, verschweigt wichtige Informationen oder manipuliert sogar Arbeitsergebnisse.

Wer auf der sozialen Ebene mobbt, behandelt die gemobbte Person wie Luft und beleidigt, belästigt oder verleumdet sie. Oder er kränkt sie durch Anspielungen, vermeidet es auffällig, mit ihr in einem Raum zu sein, oder versteckt und beschädigt persönliche Sachen.

Manchmal ist es schwierig objektiv festzustellen, ob ein bestimmtes Verhalten als Mobbing anzusehen ist. Am Arbeitsplatz gibt es immer mal wieder Konflikte und Meinungsverschiedenheiten. Da vergreift sich schon mal jemand im Ton oder knallt mit der Tür. Das ist nicht schön, aber menschlich und kein Mobbing. In solchen Fällen findet sich ein Kompromiss und man geht wieder respektvoll miteinander um.



			HEITKAMP Industrial Solutions GmbH		Document No.: HIS-POL 001		
Pages: 16 / 17	Doc. Type: POL	Doc. No.: 1	Language: DE	Responsible department: Top Management		Revision: 00	Date: 21.01.2021
Titel / Title: Verhaltenskodex / Code of Conduct							

Das Fazit ist, dass Maßnahmen ergriffen werden müssen, wenn jemand das Gefühl hat, schikaniert zu werden. Jeder sollte sich bei der Arbeit wohl fühlen. Wenn inakzeptables Verhalten zwischen Kollegen diskutiert wird, wird dies bei allen ein Bewusstsein schaffen. In den meisten Fällen wird dies ausreichen, um das Verhalten zu stoppen.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Sexuelle Belästigung ist durch Würdeverletzung und Unerwünschtheit bestimmt.

Jede sexuelle Belästigung ist am Arbeitsplatz verboten, egal ob die verursachende Person die Belästigung beabsichtigt hat und die Belästigung erkennbar abgelehnt wurde.

Diskriminierung

Diskriminierung bedeutet, Menschen, ohne jede Rechtfertigung anders zu behandeln, Menschen aufgrund der folgenden (persönlichen) Merkmale auszuschließen oder zu benachteiligen:

- Abstammung
- Geschlecht
- Alter
- Staatsangehörigkeit
- Religion/Glaube
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung oder chronische Krankheit
- Familienstand

Oftmals wird Diskriminierung aus Spaß betrieben und die Menschen sind sich nicht bewusst, welchen Schaden ein solches Verhalten anrichtet. Leider kommt es auch regelmäßig vor, dass Menschen bewusst diskriminieren, weil sie davon überzeugt sind, dass sie besser sind als andere. Beide Formen der Diskriminierung sind inakzeptabel und müssen deshalb verhindert werden.



 HEITKAMP <small>Industrial Solutions GmbH</small>		HEITKAMP Industrial Solutions GmbH			<small>Document No.:</small> HIS-POL 001		
<small>Pages:</small> 17 / 17	<small>Doc. Type:</small> POL	<small>Doc.:</small> 1	<small>Language:</small> DE	<small>Responsible department:</small> Top Management		<small>Revision:</small> 00	<small>Date:</small> 21.01.2021
<small>Titel / Title:</small> Verhaltenskodex / Code of Conduct							

Aggression

Aggression ist eine Form von inakzeptablem Verhalten, bei der eine Person gewalttätiges Verhalten gegenüber einer anderen Person zeigt. Die zuvor erwähnten Themen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung können auch unter den Anwendungsbereich von Aggression fallen. Häufig handelt es sich bei einer Aggression um körperliche Gewalt, aber auch um den Gebrauch schlechter Sprache, Erpressung oder Drohungen.

Maßnahmen im Falle von inakzeptablem Verhalten

HIS duldet kein inakzeptables Verhalten und stellt sicher, dass in diesem Fall direkt gehandelt wird. HIS schafft Bewusstsein innerhalb der Organisation durch Schulungen und durch die Bereitstellung dieses Subcodes.

Im Falle eines inakzeptablen Verhaltens hat dies direkte Konsequenzen für die Person, die auf diese Weise handelt. Je nach dem Grad des inakzeptablen Verhaltens werden angemessene Maßnahmen ergriffen, die auf Vernunft und Fairness beruhen. Diese Maßnahmen reichen von einem ernsten Gespräch bis hin zur Beendigung des Arbeitsvertrages.

