



DER VERHALTENSKODEX FÜR MITARBEITER



Eine Botschaft unseres CEO	3	Geschäftsbeziehungen zu öffentlichen Einrichtungen und Amtsträgern	18
Unsere Ziele und unsere Werte	5	Unsere Verpflichtung gegenüber unserer Unternehmensgruppe	20
Unsere Ziele.....	5	Schutz von Vermögenswerten und Information des Unternehmens	20
Unsere Werte	5	Geistiges Eigentum	20
Ziel des BME-Verhaltenskodex	6	Vertrauliche Informationen.....	20
Tue ich das Richtige?	6	Externe Kommunikation.....	21
Unsere Unternehmensgrundsätze	8	IT, Datensicherheit und digitale Medien	21
Einführung in den BME-Verhaltenskodex	9	Angemessene Nutzung der Firmentechnologie	21
Was besagt der Verhaltenskodex und wieso führen wir ihn??.....	9	Datenschutz, Archivierung und Vertraulichkeit.....	22
Für wen gilt dieser Verhaltenskodex?	9	Buchhaltung und andere Geschäftsunterlagen	22
Was sind Ihre Pflichten?.....	9	Digitale (oder soziale) Medien.....	22
Melden Sie sich!	10	Interessenkonflikte.....	25
Warum es wichtig ist, Fragen zu stellen und Bedenken zu melden?	10	Betrug und Diebstahl	25
Welche Art von Problemen sollte ich melden?	10	Betrug	26
An wen kann ich mich wenden wenn ich etwas sagen möchte? ..	10	Diebstahl	28
Gutgläubige Meldungen und Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen	11	Meldeverfahren	28
Was geschieht bei einem Verstoß gegen den Kodex oder das Gesetz?.....	11	Geschenke und Bewirtung	28
Aufsicht, Überprüfung und Berichterstattung.....	11	Unser Engagement für die Umwelt und unsere Gemeinschaften	31
Unser gegenseitiges Engagement	12	Ökologische Nachhaltigkeit	31
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.....	12	Politische Beiträge	31
Rechte und Pflichten der Mitarbeiter	12	Wohltätige und kommunale Aktivitäten	32
Gleichstellung und Schutz vor Diskriminierung.....	13	ANHANG I – Kontaktinformationen	33
Maßnahmen gegen Mobbing und Belästigung.....	13	ANHANG II – Verfahren zur Verhinderung von Bestechung	34
Unsere Verpflichtung gegenüber unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern	14	ANHANG III – Meldeverfahren bei Betrug und Diebstahl	35
Faires Verhalten anderen gegenüber	14	ANHANG IV – Checkliste für die Meldung von tatsächlichem, vermutetem oder versuchtem Betrug und/oder Diebstahl	37
Unsere Kunden	14	Die Unternehmen unserer Gruppe	38
Unsere Lieferanten	14		
Unsere Geschäftspartner	14		
Fairer Wettbewerb	16		
Nein zu Bestechung und Korruption	16		
Bestechungs- und Schmiergeldzahlungen	16		
Geldwäscherei.....	18		

EINE BOTSCHAFT UNSERES CEO



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wir haben eine klare und zielgerichtete Strategie, um die Exzellenz in all unseren Unternehmen voranzutreiben: Indem wir den Kunden bei allem, was wir tun, in den Mittelpunkt stellen und dabei auch stets an unsere Lieferanten und Mitarbeiter denken. Dieses Dreieck aus Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern ist das Herzstück für jede Vertriebsorganisation. Folglich leisten auch wir feste und konkrete Versprechen an jede dieser Interessensgruppen innerhalb des Dreiecks.

Bei unserer Arbeit treffen wir alle immer wieder auf Hindernisse, schwierige Entscheidungen und Dilemmas. Genau in solchen Momenten soll uns unser Verhaltenskodex denn auch als Leitfaden dienen.

Unsere Hauptaufgabe ist es, unsere Kunden möglichst gut zu betreuen und im Markt erfolgreich zu sein. In dieser Hinsicht werden wir von wirtschaftlichen Gesichtspunkten geleitet. Wir ermöglichen unseren Mitarbeitern, erfolgreich zu sein, und handeln im ganzen Unternehmen rasch und entschieden, um dies zu verwirklichen.

Um als Unternehmen einen langfristigen Erfolg erzielen zu können, müssen wir das Vertrauen all unserer Interessensgruppen innehalten. Dieses Vertrauen, das wir uns über viele Jahrzehnte hinweg erworben haben, wollen wir uns weiterhin verdienen, indem wir unsere Geschäfte in konstanter

Übereinstimmung mit den Werten führen, die dem BME-Verhaltenskodex („Kodex“) zugrunde liegen.

Bei unserer Arbeit treffen wir alle immer wieder auf Hindernisse, schwierige Entscheidungen und Dilemmas. Genau in solchen Momenten soll uns unser Kodex als Leitfaden dienen. Es ist für jede Organisation wichtig, Verhaltensregeln in einem Kodex zu dokumentieren. Unsere Verantwortung geht jedoch weit über die Erfüllung gesetzlicher Vorschriften hinaus. Unser Kodex zeigt unseren Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern, dass sie sich auf die BME Group und ihre verbundenen Unternehmen verlassen können, wenn es um die vollständige Einhaltung von Gesetzen und kompromissloser Geschäftsethik geht. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, diesen Kodex, unsere Unternehmensrichtlinien und die geltenden Gesetze einzuhalten, indem wir unsere Arbeit offen und ehrlich ausüben.

Bitte machen Sie sich mit diesem Verhaltenskodex vertraut. Verpflichten auch Sie sich mit mir, ihn als Mitarbeiter der BME Group einzuhalten. Unser Kodex hilft Ihnen, täglich die richtigen Entscheidungen zu treffen. Die Werte, die unseren Kodex prägen, sind **Fürsorge, Respekt, Integrität, Aufrichtigkeit** und **Authentizität**. Um die Bedeutung dieser Werte zu unterstreichen, beschreibt dieser Kodex die Pflichten von BME in Bezug auf:

- Unser Engagement für einander,
- unser Engagement gegenüber unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern,
- unser Engagement gegenüber unserer Unternehmensgruppe sowie
- unser Engagement gegenüber der Umwelt und unseren Gemeinschaften.

Gemeinsam bauen wir eine bessere Welt!

Unsere Unternehmenskultur ist eigentlich nicht mehr und nicht weniger als die Summe des Verhaltens eines jeden von uns. Der Erfolg und der gute Ruf unseres Unternehmens hängen von unserem tagtäglichen Verhalten im Geschäftsleben ab.

Falls Sie Fragen zu diesem Verhaltenskodex haben, so stellen Sie diese bitte. Falls Sie den Verdacht haben, dass jemand gegen diesen Kodex verstößt, so melden Sie dies bitte bei Ihren unmittelbaren Vorgesetzten oder der Personalabteilung Ihres Unternehmens.

Ich danke Ihnen dafür, dass Sie diese Werte und Verpflichtungen genauso ernst nehmen wie ich. Wenn wir alle das Richtige tun, uns integer verhalten und Vertrauen aufbauen, machen wir unser Unternehmen stärker. Und das ist entscheidend für unseren Erfolg.

Remco Teulings
Group CEO
BME Group



UNSERE ZIELE UND UNSERE WERTE

Unsere Ziele

Gemeinsam bieten wir unseren Kunden, unseren Lieferanten und unseren Mitarbeitern die beste Erfahrung. Unser Ziel ist es, ein führendes Handelsunternehmen zu schaffen, um nachhaltig den Unternehmenswert zu steigern.

Unsere Werte

Unsere Werte definieren uns als Individuen und als Unternehmen. Unsere Werte definieren auch wer wir für unsere Kunden, Kollegen, Lieferanten, Mitbewerbern und Anteilseignern sind. Unsere Werte sind nicht nur leere Worte. Wir leben sie in unserer täglichen Arbeit. Sie leiten uns und helfen uns, unsere Ziele zu erreichen und unsere Ambitionen zu verwirklichen.



Wir wagen es.

Hinterfragt bewusst, wie und warum etwas getan wird. Bleibt bei der Arbeit stets aufgeschlossen. Sucht aktiv nach (Geschäfts-) Chancen und scheut nicht weg vor kalkulierten Risiken. Treibt den Wandel mit einer positiven Einstellung voran.



Wir kümmern uns.

Respektiert und zeigt anderen gegenüber Fürsorge. Achtet und reagiert auf die Signale von Kolleginnen und Kollegen, des Unternehmens, der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, und der Umwelt. Baut nachhaltige Beziehungen auf und beschützt einander.



Wir packen es an.

Strebet Höchstleistung mit Integrität an. Handelt, erfüllt und übertrefft Ziele. Blickt über den Tellerrand hinaus. Genießt die Arbeit und zeigt Engagement.



Wir sind ehrlich.

Tut was ihr verspricht. Seid ehrlich und aufrichtig. Übernehmt einen fairen Teil der Arbeit. Steht ein für eigene Fehler. Pflegt den Ruf der Authentizität, Fairness und Zuverlässigkeit.



Wir sind gemeinsam stark.

Arbeitet zusammen um Partnerschaften zu kreieren. Seid nicht nachgiebig sondern kompromissbereit um für alle ein gutes Ergebnis zu erzielen. Vertraut und baut auf die Talente des anderen. Akzeptiert Vielfalt und unterstützt integrative Kommunikation.

ZIEL DES BME- VERHALTENSKODEX

Die Aufgabe dieses Verhaltenskodex ist es, uns die Aufrechterhaltung ethischer Standards im Geschäftsalltag zu erleichtern. Der Kodex legt unsere Standards für Integrität im Geschäftsleben dar und erläutert einige unserer gesetzlichen und ethischen Pflichten.

Unser Verhaltenskodex gilt für **alle**. Das bedeutet, sämtliche Mitarbeiter, Manager, Führungskräfte, und Vorstandsmitglieder unterliegen diesem Kodex. Wir erwarten auch, dass unsere Lieferanten, Geschäftspartner und andere externe Parteien, die mit BME und den Unternehmen unserer Gruppe zusammenarbeiten, bei der Zusammenarbeit mit uns vergleichbare ethische Standards einhalten.

Die Aufgabe dieses Verhaltenskodex ist es, uns in der Aufrechterhaltung unserer ethischen Standards, welche wir im Geschäftsalltag anwenden, zu leiten.

Obgleich dieser Kodex viele rechtliche und ethische Fragen aufgreift, können wir hier nicht sämtliche Eventualitäten abdecken. Falls Sie in einer bestimmten Situation nicht wissen, wie Sie sich verhalten sollen, wenden Sie sich bitte an Ihre/n unmittelbare/n Vorgesetzte/n.

Neben unserem Kodex sollten Sie sich auch stets an unseren Werten orientieren. Achten Sie darauf, diese Werte stets Ihren Entscheidungen zugrunde zu legen. Es wäre natürlich leicht, wenn das Richtige stets offensichtlich wäre. Das ist



es aber nicht. Das Leben ist manchmal kompliziert. Wenn das richtige Verhalten nicht offensichtlich ist, denken Sie an unsere Werte und lassen Sie sich von ihnen zur richtigen Entscheidung leiten.

Tue ich das Richtige?

In einem schwierigen globalen Umfeld sollen uns unsere Werte helfen, uns wie verantwortliche Unternehmer zu verhalten und als solche wahrgenommen zu werden.

Diese Werte bilden die Grundlage dafür, dass wir alle auf nachhaltige und vertrauenswürdige Weise arbeiten. Unser Kodex ist eine unerlässliche Basis für die erfolgreiche

Weiterentwicklung unseres Unternehmens und fördert korrektes und angemessenes Verhalten und Handeln in vielen Geschäftssituationen.

Sind Sie sich nicht sicher, wie Sie sich in einer bestimmten Situation verhalten sollten, so stellen Sie sich die folgenden Fragen:

- Entspricht mein Verhalten den Kernwerten von BME?
- Wie würde ich mich fühlen wenn dieses Verhalten oder diese Handlung gegen mich gerichtet wäre?
- Wenn mein Verhalten eine Schlagzeile in den Nachrichten werden würde, würde mich das stolz oder beschämt machen?
- Könnte mein Verhalten oder meine Handlung meine Kollegen, Kunden und/oder mein Unternehmen schädigen?

Falls Sie sich bei Ihrer Antwort auf eine oder mehrere dieser Fragen nicht ganz wohl fühlen, können Sie davon ausgehen, dass dieses Verhalten unseren Grundwerten widerspricht.

UNSERE UNTERNEHMENSGRUNDSÄTZE

Wie bereits erwähnt, soll uns dieser Verhaltenskodex die Aufrechterhaltung ethischer Standards im Geschäftsalltag erleichtern. Der Kodex legt unsere Standards für Integrität im Geschäftsleben dar und erläutert einige unserer gesetzlichen und ethischen Pflichten.

Unser Verhaltenskodex deckt eine Reihe wichtiger Bereiche und Geschäftsprinzipien ab, die wiederum unser Verhalten bestimmen. Bitte lesen Sie sich die folgenden zehn Prinzipien sorgfältig durch:

1. Wir **achten aufeinander**, um die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und unserer Besucher an unseren Arbeitsorten sicherzustellen.
2. Wir **respektieren die Menschenrechte und geltenden Arbeitsschutzgesetze** und bieten all unseren Mitarbeitern gleiche, leistungsbasierte Chancen. Wir schätzen die Diversität unserer Mitarbeiter und bieten ihnen eine angemessene Entlohnung.
3. Wir sind **fair und ehrlich** gegenüber unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern, und wir arbeiten nur mit denen zusammen, die unsere Verpflichtung zu ethischen Geschäftspraktiken teilen.
4. Wir sind uns unserer **Verantwortung** hinsichtlich eines fairen Wettbewerbs bewusst und stehen in einem energische, fairen und stets gesetzestkonformen Wettbewerb.
5. Wir **tolerieren keine Form der Bestechung oder Korruption** und verpflichten uns, bei der Ausübung unserer Geschäfte höchste Ethikstandards einzuhalten.
6. Wir **nutzen die Vermögenswerte unseres Unternehmens auf angemessene Weise** und nur für dessen Bestimmungszweck.
7. Wir respektieren vertrauliche Informationen und verhalten uns in all unseren Kommunikationen **professionell**.
8. Wir **vermeiden Interessenkonflikte** und melden Verstöße und Betrugsverdacht sofort. Wir bieten und akzeptieren ausschließlich angemessene Geschäftsgeschenke und Bewirtung.
9. Wir **betrachten Nachhaltigkeit** als Grundvoraussetzung für unser zukünftiges Wachstum. Wir streben stets danach, höchste Umweltschutzstandards einzuhalten und das Leben der Gemeinschaften an den Orten, an denen wir tätig sind, zu verbessern.
10. Und schließlich: Wenn wir etwas Illegales, Unethisches oder Unsicheres sehen oder hören, dann **melden wir** dies!

Diese Prinzipien entscheiden über unseren Erfolg. Wir können gar nicht genug betonen, wie wichtig die Einhaltung dieser Grundsätze für unsere Unternehmensgruppe ist. Deshalb haben wir diesen Kodex als eine Reihe von "Verpflichtungen" konzipiert, um die Einhaltung unserer leitenden Geschäftsprinzipien zu verfolgen:

- Unser Engagement füreinander,
- unsere Verpflichtung gegenüber unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern,
- unsere Verpflichtung gegenüber unserer Unternehmensgruppe sowie
- unsere Verpflichtung gegenüber Umwelt und unseren Gemeinschaften.

EINFÜHRUNG IN DEN BME-VERHALTENSKODEX

Was besagt der Verhaltenskodex und wieso führen wir ihn?

Unsere Mitarbeiter zeichnen sich durch hohe ethische Standards in ihren Beziehungen mit Kunden, Lieferanten, Vertragspartnern, Mitbewerbern, den Behörden, Kollegen und Investoren aus.

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle, die für oder im Namen eines Unternehmens der BME Group tätig sind.

Unser Kodex legt die ethischen Standards dar, die wir einhalten müssen, um erfolgreich zu sein. Dieser Kodex fungiert als Leitfaden und hilft uns, nach unseren Werten zu leben, die geltenden Gesetze einzuhalten und ethische Entscheidungen zu treffen.

Dieser Kodex verweist auf weitere Richtlinien und Leitlinien unseres Unternehmens:

- Wettbewerbs-/Kartellrecht-Kodex
- IT-Sicherheitsrichtlinie
- Arbeitsschutzrichtlinien sowie
- Verhaltenskodex für Lieferanten

Kopien dieser Dokumente erhalten Sie bei Ihrer lokalen Personalabteilung.

Für wen gilt dieser Verhaltenskodex?

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle, die für ein Unternehmen der BME Group tätig sind. Dazu gehören alle Mitarbeiter der Unternehmen der BME Group, einschließlich Teilzeitmitarbeiter, Mitarbeiter mit unbefristeten und befristeten Verträgen sowie Führungskräfte, exekutive und nicht exekutive Vorstandsmitglieder. Sie alle müssen diesen Kodex lesen, verstehen und einhalten. Bezugnahmen auf BME oder die BME-Gruppe in diesem Kodex schließen eine Bezugnahme auf alle Gruppengesellschaften von BME mit ein.

Darüber hinaus erwarten wir, dass unsere Lieferanten gleichwertigen Prinzipien folgen. Dies ist in unserem separaten Verhaltenskodex für Lieferanten dargelegt. Auch Geschäftspartner, die für uns tätig sind, müssen unser Engagement gegenüber den höchsten ethische Standards teilen.

Was sind Ihre Pflichten?

Wir erwarten, dass alle Mitarbeiter:

- diesen Kodex und alle geltenden Gesetze **einhalten**,
- sich bei geschäftlichen Entscheidungen und Interaktionen von ihrem gesunden Menschenverstand und Urteilsvermögen **leiten lassen**,
- im Zweifelsfall **nachfragen**, wie sie vorgehen sollen sowie
- es **melden**, wenn ihnen etwas dubios erscheint.

MELDEN SIE SICH!

Warum ist es wichtig, Fragen zu stellen und Bedenken zu melden?

Wir alle wissen, welche gravierenden Folgen unethisches, illegales oder gefährliches Verhalten für das Unternehmen und dessen Mitarbeiter haben kann. Wir wollen unsere ausgezeichnete Erfolgsbilanz und unseren guten Ruf weiterhin schützen und benötigen dazu Ihre kontinuierliche Unterstützung.

Da dieser Kodex nicht alle Situationen abdecken kann, die möglicherweise in unserem Geschäftsalltag auftreten können, liegt es an jedem einzelnen von uns, höchste Standards an Integrität aufrecht zu erhalten und alle Vorfälle zu melden, die gegen das in diesem Kodex beschriebene verantwortliche Verhalten verstoßen.



Welche Art von Problemen sollte ich melden?

Sie sollten in gutem Glauben sämtliche möglicherweise illegalen, unethischen oder gefährlichen Handlungen sowie alles melden, das gegen die in diesem Kodex dargelegten Prinzipien verstößt. In „gutem Glauben“ bedeutet, dass Sie sämtliche Informationen, die Sie über die Situation

besitzen, offenlegen und Ihre Aussagen nach Ihrem besten Wissen der Wahrheit entsprechen.

Dabei ist nicht wichtig, ob Sie sich sicher sind, dass es sich tatsächlich um einen Verstoß gegen unseren Kodex handelt, oder ob sich später herausstellt, dass Sie sich geirrt haben. Bitte scheuen Sie sich nie, etwas zu hinterfragen, das Ihnen unangebracht erscheint, oder etwas zu melden, von dem Sie glauben, dass es nicht richtig ist. Dies ist sowohl Ihr Recht als auch Ihre Pflicht.

An wen kann ich mich wenden wenn ich etwas sagen möchte?

Es gibt mehrere Stellen, an die Sie sich jederzeit wenden können, wenn Sie nicht wissen, was Sie tun sollen oder wenn Sie eine Angelegenheit melden möchten, die Sie betrifft:

- Ihre/n unmittelbare/n Vorgesetzte/n
- den Geschäftsführer oder Leiter der Finanz- oder Personalabteilung Ihres Betriebs
- den Juristen der Gruppe oder den Leiter der internen Audit-Abteilung
- die BME Speak-Up Hotline

(Siehe Anhang I für die relevanten Kontaktinformationen)

Sofern es die örtliche Gesetzgebung erlaubt, können Sie Verstöße anonym melden. Beachten Sie jedoch, dass es dies BME möglicherweise erschwert, Ihrer Meldung angemessen nachzugehen. Anonyme Meldungen können Sie über die BME Speak-Up Hotline machen. Diese Hotline wird von einem externen Anbieter betrieben und ermöglicht Ihnen, Probleme zu melden und über die darauf folgende Untersuchung informiert zu bleiben.

Melden Sie:

- Illegale Handlungen und Verhalten
- Unethische Handlungen und Verhalten
- Gefährliche Handlungen und Verhalten
- Alles, was nicht mit den Prinzipien unseres Kodex vereinbar scheint

Dies ist sowohl Ihr Recht als auch Ihre Pflicht!

Gutgläubige Meldungen und Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen

BME hat sich zur Aufgabe gemacht, Mitarbeiter vor potenziellen Vergeltungsmaßnahmen zu schützen. Wir wollen eine Kultur schaffen, in der sich alle Mitarbeiter ermächtigt fühlen, legitime Anliegen zur Sprache zu bringen. Sie können jederzeit vermeintliche Verstöße gegen unseren Kodex oder das Gesetz in gutem Glauben melden. Dabei brauchen Sie keine Vergeltungsmaßnahmen oder negative Auswirkungen auf Ihre Beschäftigung zu befürchten. Rache oder Vergeltungsmaßnahmen werden bei BME nicht toleriert.

Nicht vergessen; Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex und/oder das Gesetz können unser aller Ruf schädigen und negative Auswirkungen für sämtliche Interessensgruppen haben. Darüber hinaus können uns sowohl als Privatpersonen wie auch als Unternehmensgruppe Geldstrafen, zivil- oder strafrechtliche Folgen drohen.

Nach Eingang einer Meldung werden die Informationen an den Juristen der Gruppe und/oder den Leiter der internen Audit-Abteilung weitergeleitet. Jedes Anliegen oder jede Anschuldigung wird diskret und professionell und in vertraulicher Weise behandelt, soweit dies vernünftigerweise möglich und nach der örtlichen Gesetzgebung zulässig ist.

Was geschieht bei einem Verstoß gegen den Kodex oder das Gesetz?

Verstöße gegen unseren Kodex oder das Gesetz können ernsthafte Folgen für die Beteiligten und für BME haben. Wer sich an unethischen oder illegalen Handlungen beteiligt bzw. ein derartiges Verhalten anstiftet, duldet, erlaubt oder erleichtert, handelt eigenverantwortlich und entgegen den Interessen der Unternehmensgruppe. Folglich kann dies Disziplinarmaßnahmen bis hin zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie mögliche rechtliche Schritte zur Folge haben.

Aufsicht, Überprüfung und Berichterstattung

Die Unternehmensführung jedes unserer Betriebe muss die laufende Anwendung dieses Kodex alljährlich prüfen. Der Geschäftsführer jedes Unternehmens muss dem Juristen der Gruppe alljährlich einen Compliance-Bericht vorlegen. Dieser Compliance-Bericht muss eine unterzeichnete Bestätigung und einen ausgefüllten Fragebogen beinhalten, den der Jurist der Gruppe alljährlich verfügbar macht.

Der Compliance-Bericht ist in dem alljährlich zu Beginn des Zertifizierungsprozesses vorgeschriebenen Format einzureichen. Der Jurist und der Leiter der internen Audit-Abteilung der Gruppe erstellen wiederum einen zusammenfassenden Bericht über die Anwendung des Kodex für den Audit-Ausschuss.

UNSER GEGENSEITIGES ENGAGEMENT

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Unsere Hauptverantwortung besteht darin, die Menschen zu schützen, die an unseren zahlreichen Standorten arbeiten oder diese besuchen.

Wir wollen einen Arbeitsplatz schaffen, an dem sich alle sicher fühlen und am Ende jedes Arbeitstags unversehrt nach Hause gehen.

Unsere Arbeitsschutzrichtlinie erfordert:

- **dass wir zumindest sämtliche geltenden Arbeitsschutzgesetze einhalten**, unsere Arbeitsschutzleistung kontinuierlich verbessern und stets bestrebt sind, Best-Practice in unserer Branche zu befolgen bzw. sogar zu übertreffen,
- **dass wir darauf bestehen**, dass alle Mitarbeiter und Vertragspartner unsere Sicherheitsrichtlinien einhalten,
- **dass wir sicherstellen**, dass die Unternehmen unserer Gruppe für alle Mitarbeiter und Vertragspartner einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz bereitstellen sowie Kunden und Besucher an unseren Standorten entsprechend schützen und begleiten,
- **dass wir verlangen**, dass alle Mitarbeiter und Vertragspartner vorschriftsgemäß sicher und umsichtig arbeiten.

Rechte und Pflichten der Mitarbeiter

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Menschenrechte und unterstützen die in der Allgemeinen Erklärung

der Menschenrechte der Vereinten Nationen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) dargelegten Grundsätze, insofern diese für unsere Unternehmen anwendbar sind.

Wir sehen uns als in unserem Umgang mit Mitarbeitern, Vertragspartnern, Kunden und Lieferanten sowie bei Investitionsentscheidungen dazu verpflichtet:

- sämtliche geltenden Gesetze **einzuhalten**, unser gesellschaftliches Engagement laufend zu verbessern und stets Best Practice in unserer Branche zu befolgen bzw. sogar zu übertreffen,
- unsere Unternehmen fair und gerecht zu **führen** und unserer sozialen Verantwortung als direkte und indirekte Arbeitgeber nachzukommen,
- die Vereinigungsfreiheit zu **unterstützen** und das Recht auf Tarifverhandlungen anzuerkennen,
- Zwangsarbeit und Kinderarbeit zu **verbieten**,
- das Prinzip der Chancengleichheit **anzuwenden**; Diversität ungeachtet von Alter, Geschlecht, Behinderung, Glaubenszugehörigkeit, ethnischer Herkunft oder sexueller Orientierung zu begrüßen und darauf zu bestehen, dass Personalentscheidungen allein auf Grundlage von Eignung und Leistung getroffen werden sowie
- **sicherzustellen**, dass wir den Umgang mit unseren Lieferanten und Kunden verantwortungsbewusst und in Übereinstimmung mit diesem Kodex und angemessenen Geschäftspraktiken handhaben.

Wir verpflichten uns rückhaltlos der Achtung aller Menschenrechte.

Gleichstellung und Schutz vor Diskriminierung

Unsere Beschäftigungsrichtlinien zielen darauf ab, Eigeninitiative und Zusammenarbeit zu fördern um uns allen die Chance zu geben, unser volles Potenzial zu entfalten.

Harte Arbeit, Kompetenz und Integrität sind die Erfolgsgrundlagen die die Aufstiegsmöglichkeiten eines Mitarbeitenden in unserer Unternehmensgruppe bestimmen.

Personalentscheidungen über die Beschäftigung, Auswahl, Beförderung und das Angebot von Weiterentwicklungsmöglichkeiten sind leistungsbasiert und unterliegen den Grundsätzen der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung. Darüber hinaus erhalten unsere Mitarbeitenden eine faire und leistungsbasierte Entlohnung.

Maßnahmen gegen Mobbing und Belästigung

Mobbing und Belästigungen sind am Arbeitsplatz völlig fehl am Platz und kommt in vielen verschiedenen Formen, wie unter anderem:

- verbale oder schriftliche Kommentare oder „Witze“ über Religionszugehörigkeit, Rasse, Herkunft, Geschlecht oder Alter,
- körperliche oder sexuelle Annäherungen oder unerwünschte Berührungen,
- bedrohliche Gesten oder Ausdrücke von Gewalt sowie
- Gewaltandrohungen.

Kollegen, Vorgesetzte, Vertragsnehmer oder Kunden können sich auf diese Weise verhalten. Wir alle sind verpflichtet, für gegenseitigen Respekt am Arbeitsplatz zu sorgen. Mobbing oder Belästigung wird bei BME niemals geduldet.



Es ist wichtig, dass wir unsere Kolleginnen und Kollegen respekt- und würdevoll behandeln. Mobbing oder Belästigung wird bei BME niemals geduldet.

Unser Engagement zueinander:

- Sichere Arbeitsbedingungen
- Faire Beschäftigungspraktiken
- Chancengleichheit
- Keine Diskriminierung
- Kein Mobbing
- Keine Belästigungen

UNSERE VERPFLICHTUNGEN GEGENÜBER UNSEREN KUNDEN, LIEFERANTEN UND GESCHÄFTSPARTNERN

Faires Verhalten anderen gegenüber

Wir schätzen unsere Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner. Sie tragen viel zum Erfolg unserer Unternehmensgruppe bei. Im Gegenzug bemühen wir uns, ihnen aufrichtig gegenüberzutreten und niemals unfaire Praktiken anzuwenden. Wir sind überzeugt, dass auf Vertrauen und Integrität basierte Beziehungen für uns alle von Dauer vorteilhaft sind.

Wir sind überzeugt, dass auf
Vertrauen und Integrität basierte
Beziehungen für uns alle von
Dauer vorteilhaft sind.

Unsere Kunden

Wir benötigen die Unterstützung unserer Kunden, um unsere Geschäftsstrategien zum Erfolg zu führen. Daher müssen unbedingt für beide Seiten positive und nützliche Partnerschaften aufgebaut und gepflegt werden, die auf Fairness, Aufrichtigkeit und Vertrauen basieren.

Wir verpflichten uns, alle unsere Waren und Dienstleistungen in Übereinstimmung mit allen anwendbaren Gesetzen in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Produkthanforderungen zu liefern! Entsprechend sollten auch unsere Verkaufsförderung und Werbung stets wahrheitsgetreu, fair und angemessen sein. Das bedeutet, dass wir keine irreführenden Aussagen über unsere Produkte und Dienstleistungen oder die unserer Mitbewerber machen.

Unsere Lieferanten

Unsere Lieferanten sind entscheidend für die Leistungsfähigkeit unserer Unternehmen. Wir erwarten,

dass sie ebenfalls qualitätsorientiert, innovativ und effizient arbeiten und BME ein faires Preis-Leistungs-Verhältnis bieten. Dies darf jedoch keinesfalls auf Kosten von Gesetzestreue, Vorschriften oder angemessenen ethischen Praktiken geschehen.

Unser Verhaltenskodex für Lieferanten detailliert unsere Anforderungen und die zugehörigen Verfahren. Wir wollen dadurch sicherstellen, dass wir ausschließlich mit Lieferanten zusammenarbeiten, die unser kompromissloses Engagement für gute ethische Praktiken teilen und unsere Standards in Bezug auf Menschenrechte, Arbeits- und Umweltschutz erfüllen.

Unsere Einkaufsteams prüfen risikoreiche Prozesse unserer direkten und indirekten Hauptlieferanten und unterstützen die Managementteams unserer Unternehmen bei einer angemessenen Handhabung der örtlichen Lieferantenbeziehungen.

Unsere Geschäftspartner

Es ist in der Geschäftswelt üblich, die Dienste von Partnern in Anspruch zu nehmen. Solche Geschäftspartner sind beispielsweise Handelsvertreter, Berater, Vermittler, Distributoren, Lobbyisten oder Joint-Venture-Partner. Unsere Geschäftspartner leisten einen wichtigen Beitrag für unsere Geschäftsausübung. Sie unterstützen uns, wenn wir ihr Know-how in einem bestimmten Gebiet, Markt oder geografischen Standort benötigen. Wir wählen die Geschäftspartner, die uns beim Einholen von Aufträgen, Erstellen von Angeboten und Verhandeln neuer Verträge oder der Verlängerung bestehender Verträge unterstützen, sorgfältig aus.

Um das Unternehmen jedoch vor einer Verbindung zu illegalen oder korrupten Zahlungen und vor in unserem

Namen unternommenen Bestechungsversuchen zu schützen, schreibt BME vor, dass Mitarbeiter, die unsere Geschäftspartner auswählen, zuvor prüfen müssen, welche Risiken eine Zusammenarbeit mit diesem Partner eventuell mit sich bringt. Hier muss der Standort, der Ruf und das Verhalten des Geschäftspartners in Betracht gezogen werden. Besondere Vorsicht ist bei der Beauftragung von Geschäftspartnern geboten, die im Namen unserer Unternehmen Kontakte mit ausländischen Amtsträgern pflegen. Bei irgendwelchen Zweifeln in Bezug auf den Ruf und das Verhalten des Geschäftspartners müssen die betreffenden Mitarbeiter ihre Vorgesetzten, ihre örtliche Rechtsabteilung oder den Juristen der Gruppe zurate ziehen.

Darüber hinaus dokumentieren wir sämtliche vertragliche Pflichten sorgfältig, um sicherzustellen, dass sie ethische Geschäftsstandards reflektieren. BME toleriert keine Form der Bestechung. Allen Mitarbeitern und im Namen von BME Tätigen ist das Anbieten, Zahlen, Fordern oder Annehmen von Bestechungsgeldern streng verboten. Zur Prävention von Bestechung hat BME die folgenden Maßnahmen eingeführt:

- regelmäßige Prüfung der internen und externen Bestechungsrisiken,
- Implementierung risikobasierter Verfahren zur Bestechungsprävention sowie
- Einhaltung von Anti-Korruptionsgesetzen.

(Anti-Korruptionsmaßnahmen siehe Anhang II)

Wie bei allen externen Anbietern muss die Entlohnung der Geschäftspartner den geleisteten Diensten angemessen sein, ordnungsgemäß erfasst und genehmigt und entsprechend den jeweiligen Vertragsbedingungen per Scheck oder Banküberweisung (niemals in bar) beglichen werden.

Die folgende nicht abschliessende Liste enthält einige Warnzeichen, auf die bei der Bewertung jedes Geschäftspartners geachtet werden sollte. Liegt ein oder mehrere dieser Problempunkte vor, so stellt dieser Geschäftspartner ein erhöhtes Risiko dar. Nach erfolgten Transaktionen können diese Warnzeichen auch auf mögliche Bestechungsrisiken hinweisen. In diesem Fall sind eine Untersuchung und entsprechende Abhilfemaßnahmen angeraten.

Warnzeichen

- Schwer erkenntliche oder komplizierte Eigentumsverhältnisse, insbesondere wenn es an risikoreichen Standorten schwierig ist, die kontrollierenden Parteien oder Eigentümer zu ermitteln,
- laufende oder vorherige Untersuchungen, Anschuldigungen und/oder Verurteilungen für Rechtsverletzungen,
- ein Ruf für unethisches Verhalten,
- Unvermögen, Referenzen (finanzieller oder geschäftlicher Natur) zu erbringen oder relevante Erfahrung nachzuweisen,
- Geschäftspartner mit engen persönlichen oder familiären Beziehungen zu einem Amtsträger, der in der Lage wäre, geschäftliche Entscheidungen für BME zu beeinflussen,
- Geschäftspartner mit engen persönlichen oder familiären Beziehungen zu einem BME-Mitarbeiter,
- gefälschte oder irreführende Unterlagen,
- ungewöhnliche Provisionen oder Rabatte,
- unübliche Zahlungsbedingungen, beispielsweise hohe Vorauszahlungen, Zahlungen an Drittparteien oder unvorhergesehene Zahlungsforderungen im Laufe des Projekts,
- Medienberichte über unlauteres Verhalten,
- auffällige Zahlungen oder erklärungsbedürftige Posten in der Rechnungslegung oder
- überhöhte oder unangemessene Bewirtungsbelege, Geschenke oder Spesenabrechnungen.

Die Einhaltung der Vorschriften durch die Geschäftspartner muss engmaschig überwacht werden und sämtliche Verstöße gegen vertragliche Pflichten oder rechtswidriges Verhalten sind zu melden.



Fairer Wettbewerb

BME ist bestrebt, in stark umkämpften Märkten erfolgreich am Wettbewerb teilzunehmen. Wir sind rückhaltlos entschlossen, das geltende Wettbewerbs- und Kartellrecht in allen Ländern, in denen wir tätig sind, einzuhalten. Unser Wettbewerbs-/Kartellrecht-Kodex beschreibt, wie wir dies in unserem Geschäftsalltag handhaben.

Wir sind überzeugt, dass ein fairer Wettbewerb im Interesse aller ist und in dynamischere Märkte mit größerer Auswahl, höherem Wert und mehr Innovation resultiert.

Insbesondere können wir mit einem Konkurrenten in keiner Form kommunizieren oder eine implizite oder explizite Vereinbarung treffen, die eine der folgenden Wirkungen hat oder zu haben versucht:

- Preise, Kreditrahmen, Preisermäßigungen oder Rabatte **abzusprechen**, zu **stabilisieren** oder zu **steuern**,
- Aufträge, Märkte, Kunden oder Gebiete **aufzuteilen**,
- bestimmte Kunden oder Lieferanten zu **boykottieren** oder
- auf die Herstellung oder den Verkauf bestimmter Produkte oder Dienstleistungen zu **verzichten** oder sie einzuschränken.

In diesem Zusammenhang ist es besonders wichtig, dass Sie sich mit den in unseren Richtlinien zum Wettbewerbs-/Kartellrecht beschriebenen Verfahren im Falle einer Hausdurchsuchung vertraut machen. Dort erfahren Sie, wie Sie sich im Falle einer Untersuchung durch die Wettbewerbs-/Kartellaufsicht oder anderen Behörde verhalten sollen.

Ein Verstoß gegen unsere Richtlinien zum Wettbewerbs-/Kartellrecht kann ernsthafte zivil- und/oder strafrechtliche, finanzielle und sonstige Strafen für die Unternehmensgruppe zur Folge haben. Es ist also unerlässlich, dass wir unsere

diesbezüglichen Pflichten vollständig kennen. Je nachdem, was Sie für eine Funktion im Unternehmen innehaben, kann es erforderlich sein, dass Sie zusätzlich zum Training für diesen Verhaltenskodex auch an speziellen Schulungen zum Wettbewerbsrecht teilnehmen, um mehr über die Anwendung unserer Richtlinien und Verfahren in der Praxis zu erfahren.

Nein zu Bestechung und Korruption

BME toleriert keine Form der Bestechung und Korruption. Weitere Leitlinien zur Prävention von Bestechung und Korruption finden Sie nachstehend.

Bestechungs- und Schmiergeldzahlungen

Bestechung ist jegliche finanzielle oder sonstige Vergünstigung, die mit der Absicht angeboten, versprochen, erteilt oder entgegengenommen wird, das Verhalten einer Person, eines Unternehmens oder öffentlichen Einrichtung zu beeinflussen. Hier sind die Absicht bzw. der Zweck entscheidend. Auch legitime geschäftliche Transaktionen könnten nämlich als Bestechung ausgelegt werden, wenn sie spezifisch dazu dienen, das Verhalten zu beeinflussen.

Bestechung kann viele Formen haben:

- Geschenke und Bewirtung, insbesondere wenn diese unangemessen, heimlich, häufig oder im Rahmen geschäftlicher Verhandlungen erfolgen,
- unangemessene Rabatte oder Kreditrahmen, insbesondere wenn diese nicht allgemein für Kunden erhältlich sind,
- unentgeltliche Nutzung der Dienste oder Einrichtungen des Unternehmens,
- Spenden für politische oder gemeinnützige Zwecke in Verbindung mit oder auf Wunsch eines Kunden,
- Beschäftigungsangebote, Geschäftschancen oder Investitionsmöglichkeiten,
- persönliche Gefallen,
- Übernahme oder Erlassung von Schulden,

dabei spielt es keine Rolle, ob es einen Vorwand für die Leistungen oder Zahlungen (z. B. Geschenke, Spenden usw.) gibt.



BME duldet keine Form der Bestechung und verbietet sämtlichen Mitarbeitern ausdrücklich, Bestechung anzubieten, zu leisten, zu fordern oder anzunehmen. An vielen der Orte, an denen wir geschäftlich tätig sind, gibt es strenge Gesetze gegen Bestechung und Korruption, einschließlich internationaler Gesetzgebung. Ungeachtet der örtlichen Gepflogenheiten und Geschäftspraktiken müssen wir diese Gesetze stets einhalten.

BME duldet keine Form der Bestechung und verbietet sämtlichen Mitarbeitern ausdrücklich, Bestechung anzubieten, zu leisten, zu fordern oder anzunehmen.

Auch sogenannte „Schmiergeldzahlungen“ sind ausdrücklich untersagt. Schmiergeldzahlungen sind

gewöhnlich kleine, inoffizielle Zahlungen, um behördliche Routinevorgänge zu erwirken bzw. zu beschleunigen. Dabei kann es sich um das Erteilen einer Genehmigung, Lizenz, Bewilligung oder Einreisevisums, eines Inspektionstermins zur Prüfung vertraglicher Leistungen, die Bereitstellung von Dienstleistungen oder Zollfreigabe von Einfuhrgütern usw. handeln. Im Vergleich zur Höhe der geforderten Summe hätte das Verweigern der Zahlung gewöhnlich unverhältnismäßig gravierende Folgen.

Das Entrichten einer Gebühr im Rahmen eines anerkannten, legitimen Fast-Track-Verfahrens, das allen offensteht, wobei diese Gebühr nicht einer Einzelperson zugutekommt, wird nicht als Erleichterungszahlung ausgelegt. Eine Zahlung kann auch dann erfolgen, wenn das Leben, die Sicherheit oder Gesundheit eines Menschen in Gefahr ist. Wenn möglich müssen derartige Zahlungen im Voraus genehmigt werden. Falls dies jedoch nicht praktikabel ist, melden Sie den Vorfall baldmöglichst Ihren Vorgesetzten oder dem Geschäftsführer Ihres Unternehmens.

Wie auch beim Wettbewerbsgesetz kann ein Verstoß ernsthafte Rufschädigung sowie rechtliche und finanzielle

Folgen haben. Es ist also unerlässlich, dass wir uns unserer diesbezüglichen Pflichten vollständig bewusst sind. Je nachdem, welche Funktion Sie in Ihrem Unternehmen innehaben, kann es erforderlich sein, dass Sie an speziellen Schulungen zur Prävention von Bestechung, Korruption und Betrug teilnehmen, um mehr über die Anwendung unserer Richtlinien und Verfahren in der Praxis zu lernen. Im Allgemeinen gilt Folgendes:

Mitarbeiter:

- müssen ihre Pflichten in Bezug auf die Prävention von Bestechung kennen und erfüllen,
- müssen an allen für sie relevanten bereitgestellten Schulungsprogrammen teilnehmen,
- im Zweifelsfall bei ihren Vorgesetzten, dem Leiter der internen Audit-Abteilung oder dem Justiziar der Gruppe Rat einholen sowie
- entweder ihren Vorgesetzten, der Geschäftsleitung Ihres Unternehmens oder dem Justiziar der Gruppe jeglichen Bestechungsverdacht melden.
- Alternativ dazu können Mitarbeiter derartige Beobachtungen auch anonym über die BME Speak-Up Hotline melden.

Selbst wenn dies geschäftliche Verluste für das Unternehmen zur Folge hat, brauchen die Mitarbeiter keine Herabstufung, keine Strafen oder sonstige negative Folgen zu befürchten wenn sie sich weigern, Bestechungszahlungen zu leisten oder an anderen korrupten Praktiken teilzunehmen.

Führungskräfte:

- müssen mit gutem Beispiel vorangehen und eine Anti-Bestechungskultur in der gesamten Unternehmensgruppe verankern,
- sollen die effektive Kommunikation in Bezug auf Bestechung unterstützen und geeignete und regelmäßige Schulungsmaßnahmen für die Mitarbeiter bereitstellen,
- sind für die Einführung und fortlaufende Anwendung adäquater Kontrollen und Verfahren zur Prävention und Aufdeckung von Bestechung sowie für das Führen akkurater Geschäftsbücher und Unterlagen

zur korrekten Erfassung, Berichterstattung und Protokollierung sämtlicher Transaktionen verantwortlich,

- müssen an regelmäßigen Anti-Bestechungs-Risikobewertungen teilnehmen,
- müssen sicherstellen, dass die Kontaktdaten der BME Speak-Up Hotline gut sichtbar ausgehängt und für sämtliche Mitarbeiter zugänglich sind,
- sollen dafür sorgen, dass alle tatsächlichen und vermeintlichen Verstöße unverzüglich dem Group General Counsel gemeldet werden und
- sollen sicherstellen, dass im Falle eines Verstoßes angemessene Disziplinar- und bei Bedarf auch Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

Ein absichtliches oder fahrlässiges Nichtbefolgen dieser Richtlinie kann disziplinarische Maßnahmen bis zur Kündigung des Beschäftigungs- und/oder Vertragsverhältnisses zur Folge haben.

Geldwäscherei

Geldwäsche ist der Prozess, bei dem Einzelpersonen oder Organisationen legitime Geschäfte als Kanäle nutzen, um durch illegale Aktivitäten erwirtschaftete Gewinne zu „säubern“. BME duldet, erleichtert oder unterstützt Geldwäsche in keiner Form.

Wir alle müssen auf Irregularitäten im Zahlungsverkehr achten, insbesondere auf große oder häufige Bargeldzahlungen oder ungewöhnliche Transaktionen. Darüber hinaus sind wir verpflichtet, unsere Lieferanten, Vermittler und Geschäftspartner einem Due-Diligence-Prozess zu unterziehen und verdächtiges Verhalten zu melden.

Geschäftsbeziehungen zu öffentlichen Einrichtungen und Amtsträgern

Der Kontakt mit Regierungs- und Aufsichtsbeamten und -behörden unterliegt speziellen Regeln und Gesetzen. Hier müssen wir also ganz besonders darauf achten, die BME Group niemals durch das Verletzen unserer Standards zu schädigen.

Wir sind hier besonders dazu verpflichtet:

- sämtliche vertraglichen Pflichten vollständig zu **kennen** und zu erfüllen,
- die gesetzlichen Einschränkungen für Geschenke und Bewirtung genau zu **befolgen**, da diese für Amtsträger strenger sein können als im privaten Sektor sowie
- **sicherzustellen**, dass sämtliche behördlichen Berichte, Bescheinigungen und Unterlagen auf dem neuesten Stand, wahrheitsgetreu, akkurat und vollständig sind.

In bestimmten Situationen haben Sie möglicherweise Kontakt mit Amtsträgern oder werden aufgefordert, im Zusammenhang mit einem behördlichen Antrag oder einer Untersuchung Informationen über die Gruppe bereitzustellen. Da es hier entscheidend ist, dass Sie über sämtliche benötigte Informationen verfügen und diese akkurat und zweckdienlich sind, sprechen Sie mit Ihren Vorgesetzten, bevor Sie derartige Informationen bereitstellen.

Unsere Verpflichtung unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern gegenüber:

- Faires Verhalten anderen gegenüber
- Fairer Wettbewerb
- Bestechung ablehnen
- Korruption ablehnen
- Geldwäsche ablehnen

UNSERE VERPFLICHTUNG GEGENÜBER UNSERER UNTERNEHMENSGRUPPE

Schutz von Vermögenswerten und Information des Unternehmens

Zum Eigentum und den Ressourcen der Gruppe gehören beispielsweise:

- Immobilien, Anlagen, Ausrüstung und Fahrzeuge,
- Bestand an Rohmaterialien, laufenden Arbeiten und Verbrauchsmaterial,
- finanzielle Mittel (Bargeld, Bankkonten, Investitionen),
- Arbeitszeit,
- geistiges Eigentum,
- Geschäftsbücher und andere Unterlagen,
- vertrauliche Informationen,
- Computerhardware und Software, sowie
- E-Mail und Internetzugang.

Wir alle sind dafür verantwortlich, dass das Eigentum und die Ressourcen der Unternehmensgruppe auf angemessene Weise und ausschließlich für ihren beabsichtigten Zweck genutzt werden.

Sie dürfen das Eigentum der Gruppe gelegentlich in angemessenem Umfang zum persönlichen Gebrauch nutzen, sofern dies weder Ihre eigene noch die Arbeit anderer beeinträchtigt. Weitere Leitlinien in Bezug auf die Nutzung der betreffenden Anlagenkategorien finden Sie nachstehend.

Geistiges Eigentum

Im Laufe Ihrer Tätigkeit haben Sie möglicherweise Zugang

zum geistigen Eigentum von BME. Unter den Begriff „geistiges Eigentum“ fallen beispielsweise Urheberrechte, Patente, Warenzeichen, Geschmacksmuster und Logos. Innerhalb des gesetzlich zulässigen Umfangs verbleiben die Rechte für sämtliches innerhalb der Arbeitszeit auf Kosten und mit den Materialien der Gruppe im Rahmen Ihrer Aufgaben erzeugtes geistiges Eigentum bei BME. Wir müssen dieses Eigentum schützen und die geistigen Eigentumsrechte der BME Group bei Bedarf geltend machen.

Es ist gleichermaßen wichtig, dass Sie auch die vertraulichen Informationen und das geistige Eigentum anderer Unternehmen respektieren. Falls Sie berechtigten Zugang zu geistigem Eigentum eines Kunden oder Lieferanten haben, müssen Sie dieses genauso schützen wie Ihre eigenen Informationen. Entsprechend dürfen Sie keine illegal erhaltene, unzureichend oder nicht lizenzierte Software verwenden, da Sie damit sowohl sich selbst als auch die Gruppe haftbar machen können.

Vertrauliche Informationen

Sie müssen die vertraulichen und firmeneigenen Informationen von BME schützen. Darunter fallen im Allgemeinen alle Informationen, die nicht bereits für die Öffentlichkeit zugänglich sind, beispielsweise:

- Vertriebszahlen und Marketingpläne,
- Betriebsgeheimnisse, d. h., Informationen, die unserer Unternehmensgruppe einen Wettbewerbsvorteil verschaffen, z. B. Kundenlisten, Abläufe, Prozesse oder Produktspezifikationen,
- Richtlinien und Verfahrenshandbücher sowie
- Finanzdaten.

Solche vertraulichen Informationen dürfen ausschließlich zu legitimen Geschäftszwecken genutzt und nur dann weitergegeben werden, wenn Sie dazu befugt sind. Bitte schützen Sie diese Informationen besonders gut. Achten Sie auf ausreichenden Schutz für Ihren Computer, Dokumente und andere sensible Materialien. Vermeiden Sie es, vertrauliche Dinge zu besprechen. Schützen Sie vertrauliche Informationen vor den Blicken anderer und vermeiden Sie, in der Öffentlichkeit darüber zu sprechen, beispielsweise in Restaurants, Hotels, Konferenzzentren, Besprechungsräumen, im Taxi, Flugzeug usw.

Im Rahmen Ihrer Tätigkeit für die Gruppe stellen die Mitarbeiter vertrauliche Informationen über sich selbst bereit, beispielsweise ihre bisherige Berufserfahrung, Kontaktdaten, Familienstand usw. Wenn der Umgang mit derartigen Informationen zu Ihren Aufgaben gehört, müssen Sie besonders darauf achten, diese personenbezogenen Daten zu schützen. Teilen Sie solche Informationen über Kollegen nur dann mit anderen, wenn dies aus geschäftlichen oder rechtlichen Gründen erforderlich ist. Ihre Pflicht, vertrauliche Informationen zu schützen, bleibt auch nach Ende Ihrer Beschäftigung bei unserer Unternehmensgruppe bestehen.

Externe Kommunikation

Die Kommunikation mit der Außenwelt spielt eine wichtige Rolle für den Ruf und den finanziellen Status von BME. Folglich wird die gesamte Kommunikation mit den Medien in Bezug auf unsere finanzielle Leistung, Akquisitionen, strategischen Pläne sowie alles, was sich auf den Ruf der Gruppe auswirken könnte, ausschließlich über das BME Group Communications Team abgewickelt.

Sollten Sie in den Medien oder im Internet auf etwas stoßen, was dem Ruf unserer Unternehmensgruppe schaden könnte, informieren Sie bitte sofort Ihre Vorgesetzten, sodass diese die zuständigen BME-Mitarbeiter verständigen können. In Bezug auf ihre normale Geschäftstätigkeit handhaben die einzelnen Unternehmen unserer Gruppe ihre Beziehung zu lokalen Medien und Branchenkontakten eigenständig.

IT, Datensicherheit und digitale Medien

Unsere IT-Sicherheitsrichtlinie enthält die zu befolgenden Vorschriften, die im Folgenden zusammengefasst sind.



Angemessene Nutzung der Firmentechnologie

Wir sind alle verantwortlich für eine ordnungsgemäße und angemessene Nutzung der technischen Ressourcen von BME. Dies beinhaltet das E-Mail-System, den Internetzugang, von der Gruppe bereitgestellte Mobilgeräte, Computer und lizenzierte Software. Unser IT-System verbleibt stets Eigentum der Gruppe. Sie haben ein Recht auf Privatsphäre in dem gesetzlich vorgesehenen Umfang, aber nicht darüber hinaus bei der Nutzung von Firmensystemen!

Die technischen Ressourcen von BME dürfen niemals für rechtswidrige, anstößige, destruktive Zwecke oder zum Schaden anderer verwendet werden. Verboten ist unter anderem das Erzeugen, Aufrufen, Anzeigen, Speichern oder Übertragen von:

- Nachrichten oder Bildern mit sexuellem Inhalt,
- Materialien, die für andere aufgrund von Rasse, Herkunft oder Religion beleidigend wirken könnten,
- sonstigen diskriminierenden oder unangemessenen Inhalten.

Der effiziente Einsatz und die Sicherheit unserer IT-Systeme und unseres Datenbestands ist grundlegend für den reibungslosen Betrieb unserer Unternehmen.

Beim Verfassen von E-Mails ist besondere Vorsicht geboten. Denken Sie stets daran, dass elektronische Nachrichten im System verbleiben. Sie könnten ohne Ihre Einwilligung abgeändert und weitergeleitet werden, und dem Ruf unserer Unternehmensgruppe Schaden zufügen. Daneben sind auch die Anweisungen bezüglich Datensicherung, Virenschutz, Verschlüsselung, Zugangscode und Systemsupport zu beachten.

Datenschutz, Archivierung und Vertraulichkeit

Unsere Unternehmensgruppe verfügt über enorme Mengen an Daten. Dazu gehören Informationen über unsere Lieferanten und andere Drittparteien ebenso wie über unsere derzeitigen und ehemaligen Mitarbeiter. Diese Informationen müssen ordnungsgemäß unter Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze und BME-Richtlinien aufbewahrt, genutzt und weitergeleitet werden.

Unterlagen, die Gegenstand von juristischen Verfahren oder Untersuchungen sind, dürfen nicht abgeändert oder vernichtet werden. Bei Bedarf müssen die Unternehmen unserer Gruppe bei der entsprechenden Datenschutzbehörde registriert sein. Sämtliche bekannten oder vermuteten Datenschutzverletzungen sind den Vorgesetzten, dem Datenschutzbeauftragten oder dem Juristen der Gruppe zu melden. Bei Fragen zum Datenschutz wenden Sie sich ebenfalls an diese Ansprechpartner.

Buchhaltung und andere Geschäftsunterlagen

Das Führen genauer und verlässlicher Geschäftsbücher

und Unterlagen in analoger oder elektronischer Form ist unerlässlich für den Entscheidungsprozess in unserer Unternehmensgruppe. Wir benötigen diese Unterlagen für viele Zwecke, und sie ermöglichen uns, unseren Berichterstattungs- und gesetzlichen Pflichten nachzukommen.

Unsere Buchhaltungs- und Rechnungsprüfungsabteilungen müssen folglich höchste Standards erfüllen und gewährleisten, dass unsere Bücher in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen, den relevanten Rechnungslegungsstandards sowie den Richtlinien der Gruppe geführt werden.

Digitale (oder soziale) Medien

Im heutigen Geschäftsumfeld werden digitale Medien zunehmend genutzt. Sie dienen der sozialen Interaktion und erschließen leicht zugängliche Kommunikationswege. Dazu gehören unter anderem:

- soziale Netzwerke,
- Online-Diskussionsforen,
- Blogs und Mikroblogs,
- Instant Messaging,
- Message Boards,
- Video- und Photo-Sharing-Sites,
- „Wiki“-Seiten,
- RSS-Feeds,
- Social-Bookmarking oder Tagging, sowie
- andere neuartige Kommunikationstools.



Wir wissen, dass uns diese Tools ermöglichen, effektiver mit unseren Stakeholdern zu kommunizieren. Wir müssen aber auch erkennen, dass diese neuen Kommunikationskanäle bestimmte Risiken bergen. Bei falscher Nutzung können sie unbeabsichtigte und potenziell schädigende Folgen haben. Die Leitlinien in diesem Abschnitt sollen Ihnen helfen, diese Tools in einem geschäftlichen Umfeld zweckdienlich zu nutzen.

Auf der nächsten Seite finden Sie einige Do's und Don'ts für den Umgang mit den digitalen (bzw. sozialen) Medien.

Gehen Sie davon aus, dass alles, was Sie online kommunizieren, für immer öffentlich zugänglich bleibt. Überlegen Sie es sich also gut, bevor Sie etwas posten – und tun Sie es im Zweifelsfall nicht!

Do....

- Nutzen Sie digitale Medien während der Arbeitszeit nur, falls diese Ihre Arbeit unterstützen oder bereichern. Weisen Sie sich in diesem Fall klar namentlich und in Ihrer Rolle aus. Vergessen Sie nicht, dass nur bestimmte Personen offizielle Sprecher für unsere Unternehmensgruppe sind.
- Respektieren Sie Urheberrechte und nennen Sie ggf. die Quellen von Informationen und Bildern.
- Veröffentlichen Sie Informationen über das Unternehmen oder Ihre Rolle nur mit einem Verweis wie „Bei diesen Aussagen handelt es sich ausschließlich um meine eigenen Ansichten und nicht die meines Arbeitgebers“.
- Achten Sie insbesondere darauf, in Kommentaren über Wettbewerber und deren Produkte, Dienstleistungen, Preise usw. nicht gegen das Wettbewerbs- bzw. Kartellrecht zu verstoßen.
- Denken Sie daran, Ihre Mitteilungen rücksichtsvoll, einfühlsam und professionell zu formulieren, d. h. entsprechend der hohen ethischen Standards, die wir von Ihnen erwarten.
- Vergewissern Sie sich, dass veröffentlichte Informationen akkurat, vollständig und unvoreingenommen sind. Sollte Ihnen ein Fehler unterlaufen, so geben Sie dies zu und stellen Sie es umgehend richtig.
- Fragen Sie im Zweifelsfall Ihren Vorgesetzten um Rat, wann und wie Sie digitale Medien zu Geschäftszwecken nutzen können.
- Denken Sie auch bei privaten Mitteilungen und Gesprächen an Ihre Loyalität dem Unternehmen gegenüber.

Don't

- Sprechen Sie nur dann im Namen des Unternehmens, wenn Sie ausdrücklich von Ihren Vorgesetzten dazu ermächtigt wurden.
- Legen Sie niemals vertrauliche, firmeneigene oder sensible Informationen offen.
- Nutzen oder verteilen Sie nie rechtswidrige oder anstößige Inhalte.
- Erwähnen Sie Kunden, Partner, Lieferanten oder Kollegen niemals ohne deren vorherige Zustimmung.
- Geben Sie aktuellen oder vormaligen Mitarbeitern keine Referenzen online.
- Machen Sie keine falschen oder irreführenden Aussagen über unser Unternehmen.
- Reagieren Sie nicht auf unangemessene Postings oder Kommentare über unser Unternehmen. Informieren Sie stattdessen Ihren Vorgesetzten so rasch wie möglich.
- Verbreiten Sie keine verleumderischen, falschen und/oder diffamierenden Aussagen über Ihren Arbeitgeber.

Interessenkonflikte

Interessenkonflikte entstehen, wenn Sie eine persönliche Beziehung, ein finanzielles oder anderes Interesse haben, das Sie in der Ausübung Ihrer Pflicht, stets im besten Interesse von BME zu handeln, beeinträchtigen könnte. Ein Interessenkonflikt entsteht auch, wenn Sie Ihre Position bei BME zu Ihrem persönlichen Vorteil nutzen.

Wir müssen auf alles achten, was einen konkreten oder potenziellen Interessenkonflikt erzeugen könnte.

Wir müssen auf alles achten, was einen konkreten oder potenziellen Interessenkonflikt erzeugen könnte. Hier sind einige Beispiele für häufige Interessenkonflikte:

- Eine „nahestehende Person“, beispielsweise ein Mitglied Ihres Haushalts oder der unmittelbaren Familie, ein enger Freund/Freundin ist ein Lieferant, Kunde, Wettbewerber der Gruppe oder bei einem Wettbewerber tätig.
- Sie selbst oder eine nahestehende Person haben ein signifikantes finanzielles oder anderes Interesse an einem Unternehmen oder einer Person, die mit BME im Wettbewerb oder in einer Geschäftsbeziehung steht bzw. mit BME ins Geschäft kommen möchte. Es ist allerdings kein Problem, wenn Sie eine finanzielle Beteiligung in Form von Aktien haben, die an einer regulären Börse oder im Freimarktverkehr gehandelt werden und weniger als 1 Prozent des gesamten Aktienkapitals der jeweiligen Klasse betragen.
- Sie sind einer Ihnen nahestehenden Person direkt oder indirekt über- oder unterstellt oder können Personalentscheidungen bezüglich dieser Person in Bezug auf Gehalt, Beförderung oder Leistungsbewertung beeinflussen.
- Sie ziehen einen persönlichen Vorteil aus BME angebotenen Geschäften oder Investitionschancen. Dies gilt auch, wenn Sie direkt oder indirekt an Immobilien, Pachtverträgen, Patenten oder sonstigen Rechten beteiligt sind, an denen BME Interesse haben könnte.

- Sie gehen einer außerbetrieblichen Tätigkeit bei einer Firma oder mit einer Privatperson nach, die im Wettbewerb zu BME steht oder Geschäftsbeziehungen zu BME unterhält. Dies gilt auch, wenn eine andere Tätigkeit Ihre Arbeit für unsere Unternehmensgruppe beeinträchtigt.
- Sie sind in der Unternehmensführung, dem Vorstand oder als Mandatsträger für ein anderes Unternehmen tätig. Dies gilt nicht für Positionen in Handels- oder Berufsverbänden, die Sie auf Ersuchen von BME bekleiden bzw. für Engagement bei Vereinen, gemeinnützigen oder religiösen Organisationen, die Ihre Tätigkeit für BME nicht beeinträchtigen.

Sollten Sie selbst oder Kollegen sich in einer Situation befinden, die einen tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt darstellt, so müssen Sie dies Ihren Vorgesetzten unverzüglich melden. Neue Mitarbeiter sind ebenfalls verpflichtet, Interessenkonflikte bei ihrem Firmenbeitritt zu offenzulegen. Die Situation kann dann geprüft und eine geeignete Lösung ermittelt werden. Es wird erwartet, dass Sie eventuell angeforderten Maßnahmen nachkommen.

Betrug und Diebstahl

BME toleriert weder Betrug noch Diebstahl und verlangt von allen BME- Mitarbeitenden (und Dritten, die Geschäftsbeziehungen mit BME unterhalten), dass dieselben bei ihrer Arbeit in den Unternehmen der BME-Gruppe oder in deren Namendie in diesem Verhaltenskodex verankerten hohen Standards an Ehrlichkeit und Integrität anwenden.

Betrug und Diebstahl werden bei BME nicht toleriert. BME verlangt von seinen Mitarbeitenden, dass sie bei ihrer Arbeit für BME hohe Standards an Ehrlichkeit und Integrität anwenden.

Jeder BME-Mitarbeitende ist persönlich dafür verantwortlich, vor Betrug und Diebstahl wachsam zu sein und jeden tatsächlichen, vermuteten oder versuchten Betrug oder Diebstahl zu melden. Betrügereien und Diebstähle können komplex sein, fallen aber im Allgemeinen in drei Kategorien, je nachdem, ob sie von einem oder mehreren Personen begangen werden

- von einem BME-Mitarbeitenden gegen ein Unternehmen der BME Group
- von Dritten gegen ein Unternehmen der BME Group
- von einem BME-Mitarbeitenden gegen eine Drittpartei

Die Unternehmensleitung der Betriebsgesellschaft ist verpflichtet, ausreichende Kontrollen einzurichten und aufrechtzuerhalten, um sicherzustellen, dass Betrugs- und Diebstahlsrisiken ausreichend identifiziert, überwacht und begrenzt werden. BME erfordert, dass jeder tatsächliche, versuchte oder vermutete Betrug oder Diebstahl über die geeigneten, in Anhang III dargelegten Kanäle gemeldet wird.

BME wird alle tatsächlichen, vermuteten oder versuchten Betrugs- und/oder Diebstahlsfälle untersuchen und versuchen, alle erlittenen Verluste wieder gutzumachen! Gegen Mitarbeitende, die an betrügerischen Handlungen beteiligt (oder mitschuldig) sind, werden angemessene Disziplinarverfahren (in Übereinstimmung mit den Gesetzen) durchgesetzt.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet:

- sich mit ihren in diesem Verhaltenskodex vorgegebenen Pflichten in Bezug auf Betrug und Diebstahl vertraut zu machen,
- die Nutzung von Eigentum, Ressourcen und finanziellen Mitteln von BME und Dritten ehrlich offenzulegen,
- jeden tatsächlichen, versuchten oder vermuteten Betrug oder Diebstahl zu melden.

Die Geschäftsführung der Betriebe muss:

- mit gutem Beispiel vorangehen und eine Kultur gegen Betrug und Diebstahl in ihren Unternehmen verankern,

- adäquate Kontrollen und Verfahren einrichten und anwenden, um Betrug und/oder Diebstahl zu verhindern und zu ermitteln (einschließlich Abschreckungsmaßnahmen),
- Risikobewertungen und Maßnahmen gegen Betrug und Diebstahl regelmäßig überprüfen, um das Risiko zu begrenzen, und alljährlich eine Beurteilung des Betrugs- und Diebstahlsrisikos durchführen,
- regelmäßig geeignete Schulungsmaßnahmen für die Mitarbeiter zur Betrugs- und Diebstahlsprävention bereitstellen sowie
- die vorgeschriebenen Meldeverfahren für Betrug und Diebstahl befolgen (siehe Anhang III).

BME geht jedem tatsächlichen, versuchten oder vermuteten Betrug oder Diebstahl nach und wird versuchen, alle erlittenen Verluste wieder gutzumachen.

Das Betrugs- und Diebstahlsrisiko kann man am besten durch vorbeugende und überwachende Kontrollmaßnahmen limitieren. Die Geschäftsleitung der Betriebe ist für die effektive Anwendung und Überwachung dieser Kontrollmaßnahmen verantwortlich. Das Betrugs- und Diebstahlsrisiko wird regelmäßig im Rahmen des BME-Risikomanagementprozesses bewertet. Die interne Audit-Abteilung der Gruppe überprüft die Wirksamkeit der Kontrollmaßnahmen gegen Betrug und Diebstahl ebenfalls im Rahmen ihrer Audit-Risikobewertungen und -planung und alljährlichen Überprüfung der internen Kontrollen.

In den folgenden Abschnitten finden Sie ausführliche Definitionen sowie eine Reihe von Beispielen für Betrug und Diebstahl.

Betrug

Betrug ist jede vorsätzliche Täuschung, die zu unrechtmäßiger Bereicherung, Gewinn, Vorteil, Schaden oder Verlust für BME oder einer dritten Partei führen könnte. Im Vordergrund steht dabei die böswillige Absicht.

Es ist also für den Tatbestand des Betrugs nicht relevant, ob der oder die Täter tatsächlich von ihren Handlungen profitieren oder die Opfer einen Verlust erleiden.

Die Definition von Betrug erstreckt sich auf, ist aber nicht darauf beschränkt:

- Veruntreuung von Vermögenswerten oder Ressourcen (einschließlich Bargeld, Vertriebs Erlöse oder Aktien),
- Bestechung, Fälschung, Erpressung, Korruption, Verschwörung und/oder Veruntreuung,
- falsche Darstellung von Geschäftsergebnissen, um individuelle Bonuszahlungen oder Provisionen zu manipulieren oder um Entscheidungsträger zu beeinflussen,
- Bilanzmanipulation, um höhere Betriebsergebnisse zu erzielen,
- inkorrektes Aufzeichnen von Transaktionen – dabei kann es sich sowohl um ungenaue Berichterstattung tatsächlicher Transaktionen als auch das Ausweisen fiktiver Transaktionen handeln,
- Absprachen mit Drittparteien, Auftragsnehmern oder Lieferanten zu Betrugs- oder Diebstahlzwecken,
- unerwartet hohe Einnahmen für vertragliche Leistungen,
- falsche Angaben in Qualitätskontrollberichten, Lohnbuchhaltung, Kundenrechnungen, Umtauschformularen, Verträgen usw.,
- Manipulation von Versanddokumenten, um Inventardiskrepanzen zu verschleiern,
- unbegründete Spesenabrechnungen oder unangemessene Verwendung einer Firmenkreditkarte - oder Tankkarte,
- Umgehung der Sicherheitssysteme, um Diebstahl durch Dritte zu begünstigen,
- kundengefälschte Schecks und Kreditkartenbetrug,
- Identitätsdiebstahl von Personal, auch in Verbindung mit versuchten Banküberweisungen,
- Veruntreuung von BME-Geldern durch Kunden, Lieferanten, Dienstleister sowie
- Verstöße gegen die regulatorische oder gesetzliche Melde- und Offenlegungspflicht, einschließlich der im Rahmen eines öffentlichen Bauauftrags erstellten oder eingereichten Unterlagen.

Kurz gesagt, sämtliche Handlungen, die der vorsätzlichen Verschleierung und Irreführung anderer dienen.

Beispiele hierfür sind:

- unerwartet hohe Einnahmen für vertragliche Leistungen,
- gefälschte Lohnbuchhaltung,
- Manipulation der Bestandszahlen, um Inventardiskrepanzen zu verschleiern,
- unbegründete Spesenabrechnungen oder unangemessene Verwendung einer Firmenkredit- oder Tankkarte,
- Diebstahl von Bargeld oder Inventar,
- Umgehung des Sicherheitssystems des Unternehmens, um den Diebstahl durch Dritte zu erleichtern,
- Absprachen mit Lieferanten, um Adressen und Kontodaten für Banküberweisungen zu fälschen,
- Bilanzmanipulationen, um höhere Betriebsergebnisse zu erzielen, sowie
- Erteilen von falschen Auskünften den Behörden gegenüber.

Jeder Versuch oder Verdacht von Betrug oder Diebstahl ist umgehend zu melden. Wenn Sie etwas sehen, sagen Sie etwas. Melden Sie es!

Wir alle müssen auf alle Warnzeichen achten, die auf einen möglichen Betrugsversuch hinweisen könnten, beispielsweise:

- ungewöhnliches Verhalten von Mitarbeitern, beispielsweise Verzicht auf Urlaub oder Ablehnen einer Beförderung,
- Fehlen von wichtigen Dokumenten wie Verträge, Rechnungen oder Spesenabrechnungen,
- plötzlicher unerklärlicher veränderter Lebensstil eines Mitarbeiters, wesentlich aufwändiger als der Gehaltsstufe angemessen,

- enge Beziehungen zu bestimmten Lieferanten oder Auftragsnehmern, zum Beispiel Lieferanten oder Auftragsnehmer, die darauf bestehen, nur mit bestimmten Mitarbeitern zusammenzuarbeiten, oder eine unerklärliche Präferenz für einen bestimmten Lieferanten trotz höherer Preise,
- Vorgesetzte, die Mitarbeitende übergehen; Mitarbeitende, die ihre Vorgesetzten übergehen; Vorgesetzte, die interne Kontrollen häufig übergehen,
- mangelnde Aufsicht der Leitung oder unzureichende Überprüfung, dass die Kontrollen wie beabsichtigt funktionieren.

Jeder Betrugsversuch oder -verdacht ist wie in Anhang III beschrieben zu melden. Wenn Sie etwas sehen, sagen Sie etwas. Melden Sie es! Nichtstun kann eine Mittäterschaft an dem Betrug implizieren! Jedem Mitarbeiter, der in einen Betrug verwickelt ist, drohen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung.

Diebstahl

Unter Diebstahl versteht man den Diebstahl von Eigentum oder Vermögenswerten, die dem Unternehmen, einem Mitarbeiter oder Dritten ohne Zustimmung gehören! Jeder Diebstahlversuch oder -verdacht ist wie in Anhang III beschrieben zu melden. Wenn Sie etwas sehen, sagen Sie etwas. Melden Sie es! Nichtstun kann Mittäterschaft am Diebstahl implizieren! Jedem Mitarbeiter, der an einem Diebstahl beteiligt ist, drohen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung.

Meldeverfahren

Es liegt in der Verantwortung von Ihnen und allen BME-Kollegen, jeden tatsächlichen, vermuteten oder versuchten Betrug/Diebstahl, von dem Sie Kenntnis erhalten, unverzüglich zu melden! Wenn Sie einen Verdacht in gutem Glauben melden, brauchen Sie keine Vergeltungsmaßnahmen zu befürchten. Jeder Mitarbeitende (sei es Kollege, Vorgesetzter oder anderweitige), der einer Vergeltungsaktion gegen einen Mitarbeiter verdächtigt wird, weil dieser eben jenen Mitarbeitenden aufgrund eines begründeten Verdacht eines Fehlverhaltens bei der entsprechenden Stelle gemeldet hat, wird einer Ermittlung durch BME unterzogen!

Nach der Untersuchung und abhängig vom Ergebnis kann diese Person den Disziplinarmaßnahmen des Unternehmens unterliegen, bis hin zur Entlassung!

Die Meldeverfahren sind in Anhang III ausführlich dargelegt und lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- **Person, die einen tatsächlichen oder versuchten Betrug oder Diebstahl entdeckt oder vermutet:**

Jeder Mitarbeitende, der einen tatsächlichen oder versuchten Betrug oder Diebstahl entdeckt oder vermutet, soll dies unverzüglich seinem Vorgesetzten melden. Alternativ dazu können sie es auch dem Group General Counsel, dem Group Head of Internal Audit oder über die BME Speak-Up Hotline melden.

- **Person, welcher der tatsächliche, vermutete oder versuchte Diebstahl oder Betrug gemeldet wurde:**

Wenn ein Vorgesetzter (oder ein anderer Manager) auf einen tatsächlichen oder versuchten Diebstahl oder Betrug aufmerksam gemacht wird oder einen solchen vermutet, muss er/sie den Vorfall der Leitung, dem Group General Counsel und dem Group Head of Internal Audit gemäß den in Anhang III näher beschriebenen Meldeverfahren melden.

Jeder gemeldete tatsächliche, versuchte oder vermutete Betrug und/oder Diebstahl wird eingehend untersucht. Sollte sich herausstellen, dass ein Mitarbeiter einen Betrug und oder Diebstahl begangen hat, wird das Unternehmen in Übereinstimmung mit den Unternehmensrichtlinien, Verfahren und geltenden Gesetzen die entsprechenden Disziplinarverfahren, Maßnahmen und Sanktionen bis hin zur fristlosen Entlassung ergreifen. Das Unternehmen kann gegebenenfalls auch Anzeige bei den zuständigen Behörden, beispielsweise der Polizei, erstatten.

Geschenke und Bewirtung

Wir sind uns bewusst, dass das Geben und Annehmen von Geschenken und Bewirtung ein legitimes Mittel zur Kontaktpflege in Geschäftsbeziehungen sein kann. Unangemessene oder unangebrachte Geschenke oder Bewirtung können jedoch das Urteilsvermögen trüben. Deshalb ist hier Vorsicht geboten. Geschenke und Bewirtung müssen stets angemessen sein und legitime

Werbekosten darstellen. Sie sollten nicht angeboten oder angenommen werden, wenn dies das Ergebnis eines Geschäftsabschlusses beeinflussen oder als Beeinflussung einer solchen Entscheidung empfunden werden könnte!

Geschenke und/oder Bewirtung sollten nicht angeboten oder angenommen werden, wenn sie das Ergebnis eines Geschäftsabschlusses beeinflussen oder als versuchte Einflussnahme ausgelegt werden könnten.

Vorsicht ist insbesondere bei Geschenken und Bewirtung von Regierungsbeamten geboten.

Angemessen:

- Bescheidene, kleine Gegenstände von geringem Wert (beispielsweise Werbegeschenke mit Firmenlogo)
- Gelegentliche und seltene Geschenke/Bewirtung
- Im Einklang mit den üblichen Geschäftspraktiken
- Offen (nicht heimlich) geleistete Geschenke/Bewirtung
- Angemessene Reise- und Unterkunftskosten für legitime Geschäftsreisen
- Bewirtung von Kunden oder Lieferanten im Rahmen von Firmenversammlungen -oder Veranstaltungen (in angemessenem Rahmen)
- Dem Anlass angemessene Geschenke und Bewirtung

Nicht angemessen:

- Illegale oder unethische Geschenke/Bewirtung
- Geschenke in Form von Bargeld, Gutscheinen, Aktien oder Firmenanteile
- Jeder Gegenstand, der anstößig sein könnte oder Verlegenheit hervorrufen würde Gegenstände oder Anreize, die den Anschein von Bestechungsgeldern erwecken könnten
- Geschenke/Bewirtung als Reaktion auf, in Erwartung oder zur Beeinflussung einer günstigen Geschäftsentscheidung
- Geschenke/Bewirtung, die gegen eine bekannte Politik des Empfängers verstoßen
- Extravagante oder unverhältnismäßig teure Geschenke/Bewirtung
- Geschenke/Bewirtung als Gegenleistung für einen Gefallen
- Heimlich geleistete Geschenke/Bewirtung



Beispiele für angemessene Geschenke und Bewirtung:

- Werbegeschenke von rein nominellem Wert z. B. Schreibwaren, Kalender, T-Shirts
- angemessene Bewirtung für Kunden oder Lieferanten im Rahmen einer Besprechung oder Veranstaltung
- angemessene Reise- und Unterkunftskosten für legitime Geschäftsreisen

Die einzelnen Unternehmen der Gruppe können auch eigene Grenzwerte für den Wert von Geschenken und Bewirtung festlegen. Jede Frage, ob ein Geschenk mit den Richtlinien der Gruppe und der einzelnen Unternehmen übereinstimmt, sollte an Ihren Geschäftsführer gerichtet werden!

Unsere Verpflichtung unserer Unternehmensgruppe gegenüber:

- Unser geistiges Eigentum zu schützen
- Vertrauliche Informationen zu schützen
- Firmentechnologie angemessen zu nutzen
- Gewährleistung von Datenschutz, Archivierung und Vertraulichkeit zu garantieren
- Genaue und verlässliche Geschäftsbücher und Unterlagen zu führen
- Soziale Medien verantwortlich zu nutzen
- Interessenkonflikte zu vermeiden
- Das Betrugsrisiko zu minimieren
- Unangemessene oder unverhältnismässige Geschenke und Bewirtung abzulehnen

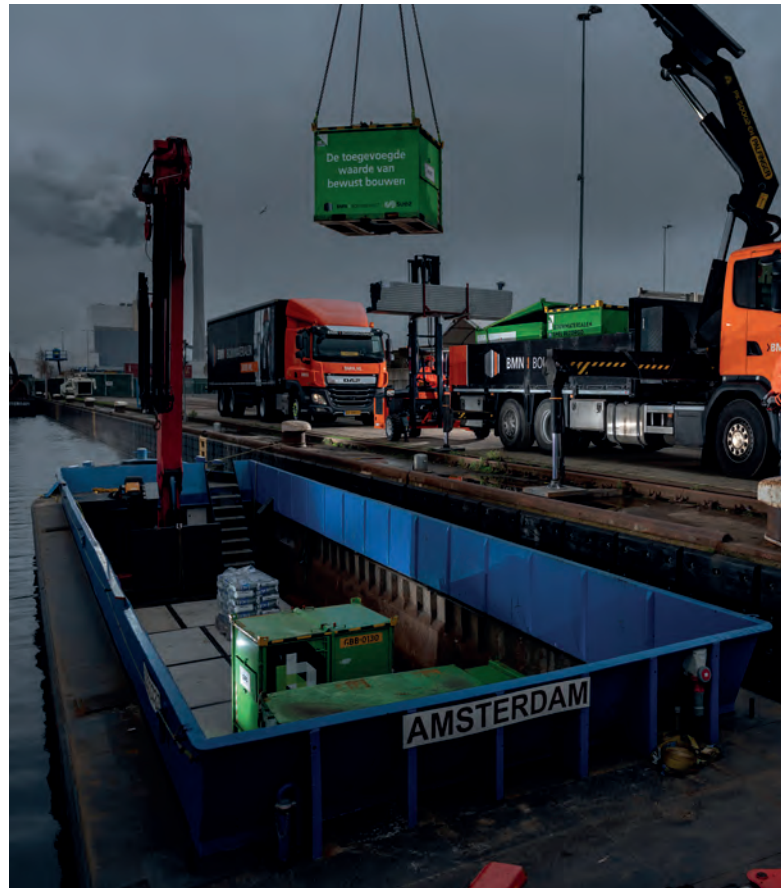
UNSER ENGAGEMENT FÜR DIE UMWELT UND UNSERE GEMEINSCHAFTEN

Ökologische Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit bleibt weiterhin grundlegend für den Erfolg unserer Unternehmensgruppe. Wir konzentrieren uns weiterhin darauf, die höchsten Standards für Umweltmanagement und -kontrolle zu erreichen und die Herausforderungen des Klimawandels proaktiv anzugehen! Unsere Verpflichtung für den Umweltschutz erfordert, dass wir:

- Mindestens alle anwendbaren Umweltschutzgesetze **einhalten**, unsere Umweltschutzmaßnahmen laufend verbessern und stets Best Practices in unserer Branche befolgen bzw. sogar übertreffen,
- dafür **sorgen**, dass auch unsere Mitarbeiter und Auftragsnehmer ihre Umweltschutzverantwortung ernst nehmen,
- uns proaktiv mit den Herausforderungen und Chancen des Klimawandels **auseinandersetzen**,
- unseren Verbrauch von Energie und Rohstoffen **optimieren**,

Wir sind ständig bestrebt, die Energieeffizienz zu verbessern, den Einsatz alternativer Brennstoffe zu erhöhen, Luftemissionsreduzierungen zu erreichen, den Wasserverbrauch zu optimieren, Abfall zu reduzieren und das Recycling zu erhöhen!



- umweltorientierte Innovation von Produkten und Prozessen sowie neue Geschäftsmöglichkeiten **fördern** sowie
- positive Beziehungen **entwickeln** und danach streben, in jeder Gemeinschaft, in der wir tätig sind, gute Nachbarn zu sein!

Politische Beiträge

Politische Spenden umfassen alle Geld- oder Sachspenden zur Unterstützung einer politischen Sache, einer Partei, eines Kandidaten oder eines Themas!

Dazu gehören auch Spenden an oder durch politische Parteien, Organisationen oder Einzelpersonen, die

am politischen Prozess beteiligt sind! Ferner können "Sachspenden" Geschenke wie die Nutzung von Firmeneigentum oder Dienstleistungen, Werbung oder Werbeaktivitäten, die eine politische Partei unterstützen, die den Kauf von Eintrittskarten für Spendensammelaktionen oder die Nutzung der Zeit von Mitarbeitern zur Unterstützung politischer Kampagnen!

Die Gesetzgebung bezüglich der zulässigen politischen Spenden variiert je nach Ort und Umständen. In einigen Fällen sind Spenden verboten, in anderen sind sie zwar erlaubt, müssen aber veröffentlicht werden!. Eines ist bei BME jedoch sicher: Politische Spenden dürfen nicht als Mittel zur Erlangung eines unlauteren Vorteils im Geschäftsverkehr eingesetzt werden!

Eines ist bei BME jedoch sicher: Politische Spenden dürfen nicht als Mittel zur Erlangung eines unlauteren Vorteils im Geschäftsverkehr eingesetzt werden!

Selbst wenn ein politischer Beitrag rechtmäßig und angemessen ist, den demokratischen Prozess unterstützt und nicht als Mittel dient, einen unfairen Wettbewerbsvorteil zu erlangen, muss sie vom zuständigen Geschäftsführer genehmigt werden. Sämtliche Beiträge und Sachspenden müssen dokumentiert, durch Quittungen belegt und in den Geschäftsbüchern des Unternehmens ausgewiesen werden.

Wohltätige und kommunale Aktivitäten

Als sozialverantwortliches Unternehmen unterstützen wir die Gemeinden, in denen wir tätig sind. Wir haben eine klare Richtung und einen klaren Fokus für unsere Aktivitäten, in Anerkennung des Wertes, den diese Partnerschaften für alle bringen können! Gute Governance und offene Kommunikation sind für uns unerlässlich. Wir setzen angemessene Ziele und behalten die Effektivität unseres Engagements im Auge.

Wir unterstützen gemeinnützige Organisationen und Projekte durch Spenden und andere Hilfen und fördern das soziale Engagement unserer Mitarbeitenden.

Die Praktiken und lokalen Bräuche sind von Land zu Land und Region zu Region unterschiedlich. Daher ist es sinnvoll, dass jedes Unternehmen unserer Gruppe eigene Regeln für gemeinnützige Spenden aufstellt. Diese Regeln sollten den lokalen Bedingungen Rechnung tragen, aber mit den folgenden Vorgaben für Spenden vereinbar sein:

- Spenden dürfen ausschließlich aus legitimen gemeinnützigen und öffentlichkeitswirksamen Gründen geleistet werden. Sie sollten niemals geleistet werden, wenn ein potenzieller Interessenkonflikt besteht oder die Spende als Bestechungsversuch genutzt werden könnte.
- Spenden dürfen nur an legitime und glaubwürdige Organisationen geleistet werden.
- Spenden dürfen niemals auf das persönliche Konto einer Privatperson eingezahlt werden und Geldspenden sollten im Allgemeinen nicht in bar geleistet werden.
- Spenden sollten stets direkt und nicht über Drittparteien (z. B. Kunden oder Lieferanten) erfolgen.
- Spenden dürfen niemals direkt mit geschäftlichen Transaktionen oder behördlichen Vorgängen verbunden sein oder diesen Eindruck erwecken.
- Spenden müssen stets vom zuständigen Geschäftsführer genehmigt werden.
- Spenden müssen dokumentiert, durch Quittungen belegt und in den Geschäftsbüchern der Unternehmen erfasst werden.

Unser Engagement für die Umwelt und unsere Gemeinschaften:

- Für ökologische Nachhaltigkeit sorgen
- Politische Beiträge leisten
- (lokale) Wohltätigkeitsorganisationen unterstützen
- kommunale lokale Projekte/Aktivitäten unterstützen

ANHANG I

Relevante Kontaktinformationen

Bei Fragen oder Verstößen gegen diesen Kodex wenden

Sie sich bitte an:

Group General Counsel:

GeneralCounsel@bme-group.com

Group Head of Internal Audit:

InternalAudit@bme-group.com

BME Speak-Up Hotline:

Ethik-Weblink:

<https://bme-group.ethicspoint.com/>

Örtliche Telefonnummern:

Land	Telefonnummer
Belgien	0800 74 682
Deutschland	0800 1873676
Frankreich	0800 90 22 24
Niederlande	0800 0225036
Österreich	0800 068736
Schweiz	0800 838 507

ANHANG II

Verfahren zur Verhinderung von Bestechung

Unsere Maßnahmen zur Verhinderung von Bestechung beinhalten:

- Finanzielle und kaufmännische Kontrollmaßnahmen, um das Risiko korrupter Zahlungen zu minimieren, einschließlich Führen von vollständigen und genauen Geschäftsbüchern und Unterlagen, Bereitstellung von aufgaben- und risikoorientierten Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter und andere wichtige Interessensgruppen,
- effektive und umfassende Due Diligence im Vorfeld von Akquisitionen, Fusionen und Joint-Venture-Transaktionen, um sicherzustellen, dass akquirierte Geschäftsbereiche unsere Anti-Bestechungsrichtlinien und -verfahren adäquat befolgen,
- zu prüfen, dass die Geschäftspartner (einschließlich Handelsvertreter, Unternehmensberater und Vermittler, Distributoren, Lobbyisten und sonstige kurz- oder langfristige (Joint-Venture-) Partner), die uns beim Einholen von Aufträgen, Erstellen von Angeboten und Verhandeln neuer Verträge oder der Verlängerung bestehender Verträge unterstützen, die geltenden lokalen und internationalen Anti-Bestechungs- und -Korruptionsgesetze einhalten sowie
- dafür zu sorgen, dass diese Richtlinien und Empfehlungen sämtlichen betroffenen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern kommuniziert werden.

ANHANG III

Meldeverfahren bei Betrug und Diebstahl

Meldeverfahren bei Betrug und Diebstahl

Bei jedem tatsächlichen, versuchten oder vermuteten Betrug oder Diebstahl müssen alle Mitarbeiter der BME Group die nachfolgenden Regeln befolgen.

1. Sofort meldepflichtig

1.a.

Alle Mitarbeiter müssen jeden tatsächlichen, versuchten oder vermuteten Betrug oder Diebstahl unverzüglich ihren direkten Vorgesetzten melden. Falls Mitarbeiter den Vorfall aus irgendeinem Grund nicht ihren direkten Vorgesetzten melden wollen oder können, sollten sie sich an ein anderes Mitglied der Unternehmensführung wenden. Alternativ dazu können sie den Vorfall auch dem Group General Counsel, dem Group Head of Internal Audit oder der BME Speak-Up Hotline melden.

1.b

Leitende Mitarbeitende, die über einen tatsächlichen, versuchten oder vermuteten Betrug oder Diebstahl in Kenntnis gesetzt wurden, müssen diese Meldungen unverzüglich an folgende Stellen weiterleiten:

A. Geschäftsführer, Finanzleitung und/oder interne Audit-Abteilung des Betriebs:

- sofern der Bruttowert des tatsächlichen oder versuchten Betrugs oder Diebstahls dazu voraussichtlich mindestens 25.000 € beträgt, um der Geschäftsleitung zu ermöglichen, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, und/oder
- falls Grund zur Annahme besteht, dass ein Mitglied der Unternehmensleitung oder leitender Mitarbeiter beteiligt ist (in diesem Fall ist die Höhe des fraglichen Werts unwesentlich)

B. Group Legal Counsel oder Group Head of Internal Audit, sofern:

- es sich voraussichtlich um einen Betrag von mehr als 100.000 € handelt und/oder
- falls Grund zur Annahme besteht, dass ein Mitglied der Unternehmensleitung oder leitender Mitarbeiter beteiligt ist (in diesem Fall ist die Höhe des fraglichen Werts unwesentlich).

Unter diesen Umständen (sofern 1.b.B. zutrifft), muss vor dem Ergreifen weiterer Maßnahmen (z. B. Eröffnen einer lokalen Untersuchung), rechtlicher Schritte oder disziplinarischer Maßnahmen die interne Audit-Abteilung hinzugezogen werden.

2. Meldepflichtig innerhalb von sieben Tagen

Falls der erwartete Bruttowert bei einem einen tatsächlichen, versuchten oder vermuteten Betrug oder Diebstahl zwischen 25.000 € und 100.000 € liegt, ist dies innerhalb von sieben Tagen zu melden. Das Unternehmen kann bereits vor dem Erstellen der Meldung eine Untersuchung (bei Bedarf unter Hinzuziehen der Unternehmensführung) einleiten.

3. Jahresbericht

Alle Unternehmen der BME Group müssen sicherzustellen, dass jeder tatsächliche, versuchte oder vermutete Betrug oder Diebstahl mit einem Wert von mehr als 5.000 € dem Group Legal Counsel zumindest in Form eines Jahresberichts gemeldet wird.

Jeder tatsächliche, versuchte oder vermutete Betrug oder Diebstahl mit einem Wert von mehr als 5.000 € muss eingehend untersucht werden, ist jedoch nicht

bzw.

meldepflichtig. Treten jedoch mehrere geringwertige Betrugs- und/oder Diebstahlfälle oder -versuche am gleichen physischen Standort auf, die insgesamt einen Wert von mehr als 25.000 € ergeben, so sind diese Fälle wie vorstehend unter 1 und 2 beschrieben zu behandeln und zu melden.

Die nachfolgende Tabelle enthält eine Übersicht der Meldeverfahren für Betrugs- und Diebstahlfälle bzw. -versuche:

Das Melden eines tatsächlichen, versuchten oder vermuteten Betrugs oder Diebstahls kann per E-Mail, Post oder telefonisch erfolgen. Sämtliche Meldungen sollten die in der Checkliste für das Melden von Betrug und Diebstahl in Anhang IV aufgeführten Informationen enthalten.

Betrag €	Meldung an Geschäftsführer, Finanzleitung und Leiter der internen Audit-Abteilung	Meldung an den Justiziar der Gruppe und den Leiter der internen Audit-Abteilung
Gleich oder mehr als 100.000 €	Sofort	Sofort
Zwischen 25.000 € und 100.000 €	Sofort	Innerhalb von sieben Tagen
Zwischen 5.000 € und 25.000 €	Unternehmensleitung ist sofort zu verständigen	Jährlich

mit dem Justiziar der Gruppe und dem Leiter der internen Audit-Abteilung über Umfang und Vorgehensweise bei der Untersuchung.

Nach Abschluss der Untersuchung erstellt die Geschäftsleitung einen schriftlichen Bericht (unter Zuhilfenahme der Checkliste in Anhang IV) für den Justiziar der Gruppe und den Leiter der internen Audit-Abteilung. Falls der Betrugs- oder Diebstahlsverdacht potenzielle rechtliche Folgen hat, ist bereits in den Anfangsphasen der Untersuchung juristischer Beistand einzuholen.

Im Laufe der Untersuchung sind dem Justiziar der Gruppe und dem Leiter der internen Audit-Abteilung regelmäßige Updates bereitzustellen. Nach Abschluss sollte der Bericht die in der Checkliste in Anhang IV dargelegten Informationen enthalten. Sämtliche Kommunikationen in Bezug auf den Vorfall müssen vertraulich behandelt werden. Dabei ist auf die Einhaltung der geltenden Gesetze wie beispielsweise die DSGVO zu achten.

4. Management

Zusätzlich zu den in den Abschnitten 1 und 2 dargelegten Meldepflichten muss die Geschäftsführung der Betriebe (in Konsultation mit dem Justiziar der Gruppe und dem Leiter der internen Audit-Abteilung) sicherstellen, dass alle Vorfälle ordnungsgemäß untersucht werden. Die Geschäftsführung der Betriebe entscheidet in Konsultation

ANHANG IV

Checkliste für die Meldung von tatsächlichem, vermutetem oder versuchtem Betrug und/oder Diebstahl

1) Checkliste für erste Berichte an den Justiziar der Gruppe und die interne Audit-Abteilung (die nachstehende Aufstellung dient zu Beispielzwecken)

Die folgenden Informationen sind zu dokumentieren und weiterzuleiten:

- Art und kurze Beschreibung des Betrugs/Diebstahls
 - a) Betrugs-/Diebstahlsverdacht oder -versuch (zum Zeitpunkt der Meldung an BME ist kein offensichtlicher Verlust eingetreten)
 - b) Erfolgt Betrug/Diebstahl von Anlagevermögen (Inventar/Ausrüstung), Bargeld oder sonstiger finanzieller Mittel (z. B. Kreditkarte)
 - c) Unterlagenfälschung
- Wie und von wem wurde der Betrug oder Diebstahl entdeckt und gemeldet?
- Geschätzter Bruttowert des Betrugs oder Diebstahls
- Name oder E-Mail-Adresse des Hinweisgebers und dessen Stellenbezeichnung
- Namen der beteiligten Parteien und deren Beziehung zum Arbeitgeber (Mitarbeiter, Lieferant usw.)
- Relevante Daten: wann wurde der Betrug oder Diebstahl entdeckt, Häufigkeit, Meldedatum, Zeitrahmen
- Name und Standort des betroffenen Unternehmens
- Namen anderer, die Kenntnis von diesem Vorfall haben, einschließlich Führungskräfte
- Betrag, der über Versicherungen, Strafverfolgung und/oder Rückzahlung zurückgewonnen wurde oder werden könnte
- Angaben dazu, ob die Verdachtsperson:
 - a) unbekannt
 - b) eine externe Partei
 - c) ein Mitarbeiter ist

- Identifizierte Sicherheitslücken
- Ergriffene Personalmaßnahmen
- Sonstige ergriffene Maßnahmen

Zusätzliche Informationen zu telefonisch gemeldeten Betrugs- oder Diebstahlfällen:

- Ort des eingehenden Anrufs
- Sonstige Beobachtungen (z. B. war der Anrufer aggressiv oder erregt)

2) Checkliste für abschließende Berichte an den Justiziar der Gruppe und die interne Audit-Abteilung (die nachstehende Aufstellung dient zu Beispielzwecken)

- Zusammenfassung der Untersuchung
- Namen der an der Untersuchung beteiligten Personen und Vorgehensweise
- Wurde der Hinweisgeber kontaktiert? Erwies sich der Hinweis als berechtigt? Wie hatte der Hinweisgeber von diesem Vorfall Kenntnis erhalten? Weitere, aus dem Gespräch mit dem Hinweisgeber erhaltene Informationen. Gibt es Augenzeugen oder Beweise?
- Wie wurde die Untersuchung durchgeführt und die Informationen gesammelt?
- Einzelheiten zu den Untersuchungsergebnissen und ggf. Empfehlungen für erforderliche Maßnahmen
- Wie wurden die rechtlichen Folgen und Kommunikation gehandhabt?

Die Unternehmen unserer Gruppe

Wir sind in Belgien, Frankreich, Deutschland, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz tätig.

ÖSTERREICH



BELGIEN



FRANKREICH



DEUTSCHLAND



NETHERLANDS



SCHWEIZ



This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

