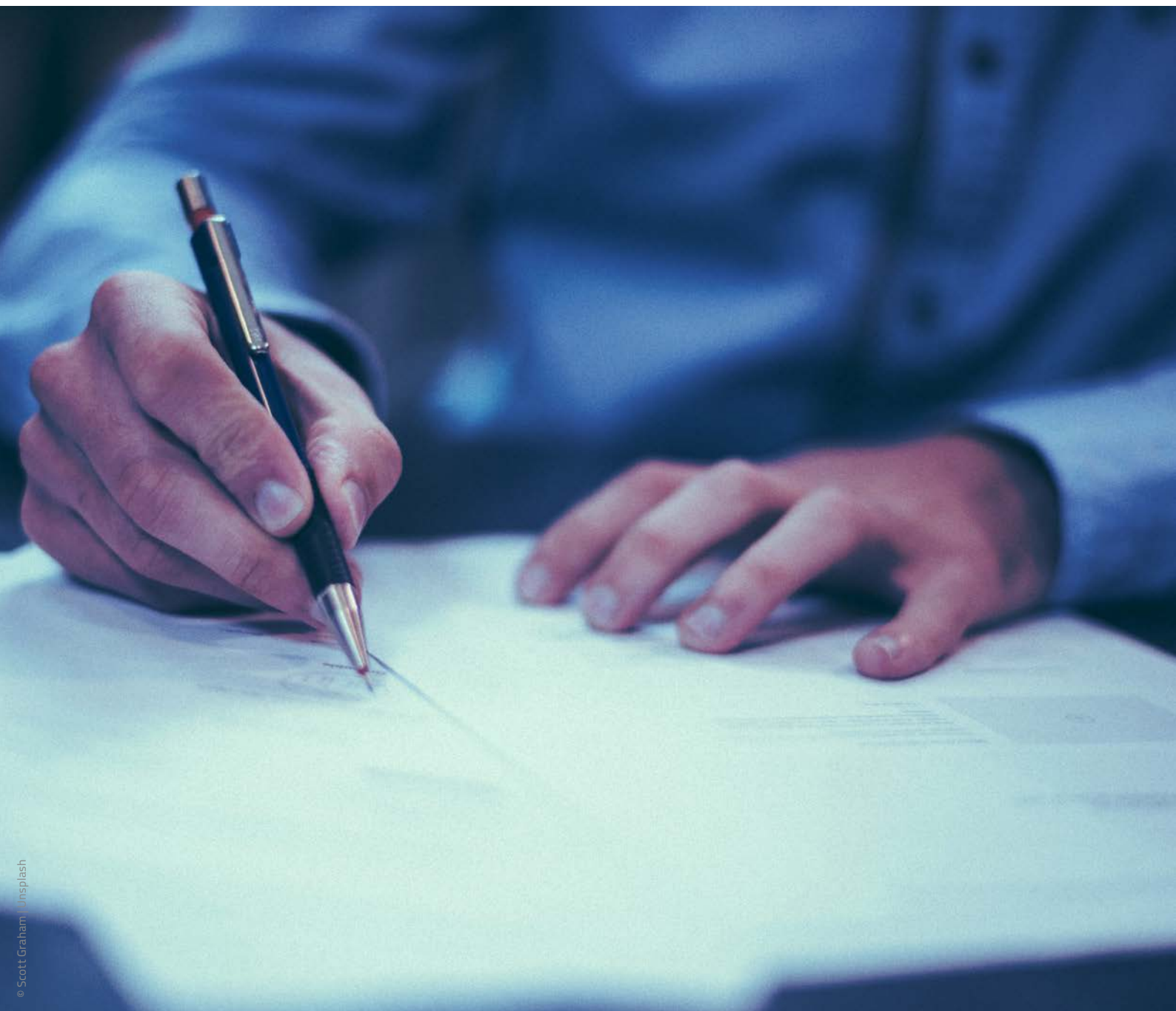




ANDERNACH & BLECK

Blankstahl ist unsere DNA



Code of Conduct

Version 11.2022



VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Andernach & Bleck verfolgt zwei wesentliche Ziele: wirtschaftlichen Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung, welche unmittelbar zusammengehören. Verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt sind fester Bestandteil des Wertesystems von Andernach & Bleck. Hierfür stehen wir und unser Code of Conduct.

Fester Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns, ist die Einhaltung von Recht und Gesetz. Verstöße hiergegen sind mit unseren Werten unvereinbar. Sie schaden dem Ruf unseres Unternehmens und können darüber hinaus schwere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Personen, die sich gesetzeswidrig verhalten oder sich gar auf Kosten des Unternehmens bereichern, schaden allen im Unternehmen: den Gesellschaftern, der Unternehmensführung und den Mitarbeitenden. Derartiges Verhalten mindert den wirtschaftlichen Erfolg, die Investitions- und die Wachstumsfähigkeit des Unternehmens und kann auch Arbeitsplätze gefährden.

Als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln benennt der Code of Conduct verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Öffentlichkeit, aber auch für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens. Indem er für rechtliche Risiken sensibilisiert, hilft er Rechtsverstöße zu vermeiden. Wir alle – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gesellschafter und Geschäftsführung – sind verpflichtet, die hier festgelegten Grundsätze einzuhalten. Dieser Code gilt verbindlich für die Andernach & Bleck GmbH & Co. KG, die Andernach & Bleck Blankstahl GmbH und die A&B Verwaltungs-GmbH.

Die Kontinuität und ständige Weiterentwicklung unseres Unternehmens hängen maßgeblich von unserem Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung und unserem Ruf als vertrauenswürdiger Geschäftspartner ab. Wir danken Ihnen, dass Sie durch die Integrität Ihres persönlichen Verhaltens Ihren Beitrag hierzu leisten.

Die Geschäftsführung

Andernach & Bleck GmbH & Co. KG



INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG.....	3
1. RUF, FÜHRUNG UND VERANTWORTUNG	6
1.1. Verantwortlichkeit unserer Mitarbeitenden.....	6
1.2. Weitergehende Pflichten unserer Führungskräfte.....	7
1.3. Fragen stellen und Verstöße melden	8
1.4. Schutz vor negativen Konsequenzen	9
1.5. Verantwortlichkeit und Disziplin.....	9
1.6. Außerkraftsetzung und Ausnahmen.....	9
2. UNSERE VERANTWORTUNG FÜREINANDER	10
2.1. Diskriminierung und Belästigung	10
2.2. Arbeitnehmerrechte.....	11
2.3. Sicherheit und gefahrenfreies Arbeitsumfeld.....	11
2.4. Privatsphäre und Datenschutz.....	12
3. UNSERE VERANTWORTUNG GEGENÜBER KUNDEN UND GESCHÄFTLICHEN KONTAKTEN	13
3.1. Die Zusammenarbeit mit unseren geschäftlichen Kontakten.....	13
3.2. Informationen über Wettbewerbssteilnehmende	14
3.3. Interessenkonflikte	15
3.4. Geschenke und Einladungen	16
4. UNSERE VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN GESELLSCHAFTERN UND DEM MARKT	17
4.1. Erstellen und Verwalten von Geschäftsunterlagen	17
4.2. Schutz von Vermögensgegenständen	18
4.3. Vertrauliche Informationen	19
4.4. Kommunikation mit der Öffentlichkeit	20
5. UNSERE VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER ÖFFENTLICHKEIT.....	21
5.1. Gesellschaftliche Verantwortung, Menschenrechte und Nachhaltigkeit	21
5.2. Politische Aktivitäten	22
5.3. Insiderhandel.....	23
5.4. Wettbewerbs- und Kartellrecht.....	24
5.5. Bekämpfung von Korruption und Bestechung.....	25
5.6. Weltweiter Handel.....	26
6. UNSERE VERANTWORTUNG GEGENÜBER KUNDEN, MITARBEITENDEN UND ÖFFENTLICHKEIT IN BEZUG AUF QUALITÄT, UMWELTSCHUTZ, ENERGIE UND ARBEITSSCHUTZ	27



WIE SIE DEN CODE OF CONDUCT RICHTIG NUTZEN

Dieser Verhaltenskodex enthält grundlegende Prinzipien und Regeln für die Umsetzung unserer Standards, die wir sowohl innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe als auch im Verhältnis zu unseren geschäftlichen Kontakten und der Öffentlichkeit anwenden.

Natürlich lässt sich nicht jede eventuell auftretende Frage und jede denkbare Situation vorwegnehmen. Daher gibt es über den Code of Conduct hinaus weitere Informationsquellen und Anlaufstellen, die Hilfe bieten können. Verweise darauf sind in den einzelnen Abschnitten dieses Kodex zu finden. Wie auch in der Vergangenheit setzen wir als Unternehmen auf Ihr gesundes Urteilsvermögen und vertrauen darauf, dass Sie im Zweifel Hilfe suchen.

1. RUF, FÜHRUNG UND VERANTWORTUNG

Andernach & Bleck¹ ist sich seiner Rolle in der Gesellschaft und seiner Verantwortung gegenüber geschäftlichen Kontakten, Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bewusst. Wir verpflichten uns daher zu klaren Grundsätzen und einer werteorientierten, ethisch einwandfreien und rechtstreuen Unternehmensführung.



FÜR WEN GILT DER CODE OF CONDUCT?

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden, Führungskräfte und die Geschäftsführung. Unsere geschäftlichen Kontakte gehören im erweiterten Sinn zu Andernach & Bleck. Daher erwarten wir auch von Ihnen, dass Sie sich bei Ihrer Tätigkeit für A&B im Sinne des Kodex verhalten und geltende Vertragsbestimmungen befolgen.

Wo Führungskräfte² die Arbeit unserer geschäftlichen Kontakte begleiten, haben sie sicherzustellen, dass unsere ethischen Standards verstanden wurden. Verstöße gegen unsere Anforderungen an ethisches und regelkonformes Verhalten bzw. entsprechende Vertragsbestimmungen können zur Auflösung des Vertragsverhältnisses mit dem betreffenden geschäftlichen Kontakt führen.

1.1. VERANTWORTLICHKEIT UNSERER MITARBEITENDEN

Jede/-r Einzelne von uns ist für die Integrität seines Verhaltens selbst verantwortlich, auch wenn damit schwierige Entscheidungen verbunden sind. Nur indem wir uns dieser Verantwortung stellen, können wir erfolgreich sein und wachsen – heute und in Zukunft.

- Alle Mitarbeitenden haben die Unternehmensrichtlinien, diesen Kodex, die gesetzlichen Bestimmungen und sonstige verbindliche Vorschriften der Rechtsordnung, in der sie agieren, zu respektieren und zu befolgen.
- Verhalten Sie sich als Vertretung des Unternehmens stets professionell, ehrlich und ethisch einwandfrei.
- Machen Sie sich mit dem Kodex und den Richtlinien inhaltlich vertraut und schenken Sie dabei denjenigen Themen besonderes Augenmerk, die für Ihr jeweiliges Aufgabenfeld relevant sind.
- Nehmen Sie erforderliche Weiterbildungsmaßnahmen zeitnah wahr und informieren Sie sich über aktuelle Standards und Anforderungen. Sprechen Sie mit Ihrer Führungskraft über die Möglichkeiten im Unternehmen.
- Melden Sie Ihrer Führungskraft oder ggf. Ihrem Compliance Beauftragten Ihre Bedenken bei Verdacht auf mögliche Verstöße gegen gesetzliche und andere Vorschriften oder gegen den Verhaltenskodex.
- Kooperieren Sie bei Ermittlungen oder Nachprüfungen und geben Sie wahrheitsgemäß Auskunft. Manipulieren oder vernichten Sie im Falle von laufenden oder bevorstehenden Ermittlungen niemals relevante Unterlagen.

Wichtig: Kein Grund der Welt – auch nicht der Wunsch, Unternehmensziele zu erreichen – darf jemals als Entschuldigung dafür herhalten, gegen gesetzliche Bestimmungen, Vorschriften, den Code of Conduct oder die Richtlinien von Andernach & Bleck zu verstoßen.

¹ Für die Zwecke dieses Verhaltenskodex werden die Andernach & Bleck GmbH & Co. KG sowie ihre Tochtergesellschaften zusammen als „Andernach & Bleck“, „A&B“ oder „das Unternehmen“ bezeichnet.

² Als „Führungskräfte“ werden im gesamten Verhaltenskodex Mitarbeitende bezeichnet, die anderen innerhalb ihrer Einheit vorgesetzt sind, auch wenn sie nicht zwangsläufig eine leitende Führungsposition bekleiden.



1.2. WEITERGEHENDE PFLICHTEN UNSERER FÜHRUNGSKRÄFTE

Die Geschäftsführung und alle Führungskräfte haben Vorbildfunktion und tragen besondere Verantwortung für die aktive Umsetzung dieses Verhaltenskodex. A&B unterstützt die Arbeit der Arbeitnehmervertretungen und fördert diese durch einen offenen Diskurs im Sinne partnerschaftlicher Zusammenarbeit.

Der Geschäftsführung und den Führungskräften kommt eine besondere Rolle bei der Umsetzung und Einhaltung unserer Grundprinzipien zu. Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Gesetzesverstöße geschehen, die durch angemessene Aufsicht und Organisation hätten verhindert werden können. Von ihnen wird ein beispielhaft ethisches Verhalten erwartet.

Die Pflichten unserer Führungskräfte sind insbesondere:

- Mit gutem Beispiel voranzugehen.
- Durch den eigenen Führungsstil die Zusammenarbeit als Team in den Fokus zu stellen und die Teammitglieder beim Erreichen der anvisierten Ziele und Ergebnisse anzuleiten und zu ermutigen.
- Klare, messbare, ehrgeizige und realistische Ziele zu stecken.
- Die Mitarbeitenden in ihrer Entwicklung zu fördern und sie zur Umsetzung ihrer Ziele zu befähigen.
- Präzise, vollständige und verbindliche Anweisungen an die Mitarbeitenden zu erteilen, insbesondere hinsichtlich der Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen.
- Die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und interner Richtlinien fortlaufend zu überwachen.
- Eine klare und unmissverständliche Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden sicherzustellen.
- Eigeninitiative zu zeigen und aktiv Gelegenheiten zu suchen, um Ethikfragen und Problemsituationen mit anderen zu erörtern.
- Ein Umfeld zu schaffen, in dem jeder ohne Scheu Fragen stellt und mögliche Verstöße gegen den Kodex oder die Richtlinien meldet. Schnell und zielführend zu reagieren, wenn Bedenken mitgeteilt werden.
- Sicherzustellen, dass sich unsere geschäftlichen Kontakte über ihre Ethik- und Compliance-Verpflichtungen im Klaren sind.



ORIENTIERUNGSHILFE BEI DER ETHISCHEN ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Die richtige Entscheidung zu treffen, ist nicht immer einfach. Es kann Situationen geben, in denen Sie vielleicht unter Druck stehen oder unsicher sind, welches Vorgehen richtig ist. Halten Sie sich im Falle schwieriger Entscheidungen immer vor Augen, dass Sie nicht auf sich allein gestellt sind. Sie können Ihre Kollegen und Vorgesetzten um Hilfe bitten oder den Verhaltenskodex, unsere Grundsätze und Richtlinien sowie das Compliance Office in Ihrem Land konsultieren.

Folgende Fragestellungen können bei einer schwierigen Entscheidung hilfreich sein:

- Ist der Vorgang legal?
- Steht er im Einklang mit dem Code of Conduct und unseren Richtlinien?
- Wurde den damit verbundenen Risiken ausreichend Rechnung getragen?
- Kann ich in den Spiegel sehen und die Entscheidung vor mir selbst rechtfertigen?
- Könnte ich mit meiner Entscheidung auch dann gut leben, wenn sie Gegenstand von Medienberichten wäre?
- Lautet die Antwort auch nur auf eine dieser Fragen Nein, dann sollten Sie Ihre Bedenken äußern.



1.3. FRAGEN STELLEN UND VERSTÖSSE MELDEN

Falls Sie illegales oder unethisches Verhalten beobachten oder vermuten oder wenn Sie eine Frage zur richtigen Vorgehensweise haben, dann melden Sie sich zu Wort und bitten Sie um Hilfe.

Am besten besprechen Sie die Angelegenheit im Normalfall mit Ihrer Führungskraft. Sollte das nicht möglich sein oder sollten Sie lieber mit einer anderen Person sprechen wollen, dann stehen Ihnen verschiedene Möglichkeiten offen:

Erstens: Wenden Sie sich an eine andere Führungskraft oder jemanden aus der Unternehmensleitung.

Zweitens: Bei Vertraulichkeitsbedenken oder wenn die Unternehmensleitung aus Ihrer Sicht nicht die richtige Anlaufstelle ist, können Sie sich auch mit dem Compliance Beauftragten in Verbindung setzen.

Drittens: Oder nutzen Sie alternativ die folgenden Möglichkeiten: compliance@blankstahl.biz

Wo gesetzlich zulässig, können Hinweise auch anonym gegeben werden. Wir werden dann unsere Möglichkeiten ausschöpfen, um den von Ihnen geäußerten Bedenken angemessen nachzugehen. Bitte machen Sie nur Angaben, die nach Ihrem besten Wissen korrekt sind.

Für Andernach & Bleck bietet jede Frage und jeder Hinweis von Ihnen eine Chance, Dinge besser zu machen. Indem Sie aktiv werden, sich uns mitteilen und fragwürdiges Verhalten melden, schützen Sie Ihre Kolleginnen/Kollegen und unseren guten Ruf. Schließlich lassen sich Probleme nur lösen, wenn man sie anderen zur Kenntnis bringt.



KONTAKTMÖGLICHKEITEN

Compliance Beauftragte:

Carina Berkenkopf

Tel.: 02331 353-208

Mail: compliance@blankstahl.biz



1.4. SCHUTZ VOR NEGATIVEN KONSEQUENZEN

Wenn Sie uns ethische Verstöße melden, können Sie dies im Vertrauen tun und ohne deswegen Nachteile befürchten zu müssen. A&B duldet keinerlei Repressalien gegen Mitarbeitende, weil diese Fragen stellen oder mögliche Verstöße gegen den Kodex oder die Richtlinien melden.

1.5 VERANTWORTLICHKEIT UND DISZIPLIN

Alle Mitarbeitenden müssen mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen, wenn sie gegen Gesetze oder andere verbindliche Rechtsvorschriften verstoßen.

Sanktionen drohen auch, wenn sie interne Regeln wie die Konzernrichtlinien oder landesspezifische Richtlinien eines verbundenen Unternehmens verletzen.

Verstöße gegen das Gesetz oder gegen Vorschriften können Gerichtsverfahren und Strafmaßnahmen einschließlich strafrechtlicher Verfolgung nach sich ziehen.

1.6 AUSSERKRAFTSETZUNG UND AUSNAHMEN

Leitende Führungskräfte sehen diesen Verhaltenskodex durch im Alltag auftkommende Situationen immer wieder kritisch und schlagen der Geschäftsführung Änderungen vor. In vereinzelt Fällen könnte es aus Sicht des Unternehmens angezeigt sein, einzelne Bestimmungen des Kodex außer Kraft zu setzen.



2. UNSERE VERANTWORTUNG FÜREINANDER

Wenn wir die Motivation aller aufrecht erhalten und neue Talente zu uns holen und an uns binden wollen, dann brauchen wir ein dauerhaft unterstützendes, professionelles und von gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeitsumfeld. Ein solches Umfeld ist die Voraussetzung dafür, dass Andernach & Bleck erfolgreich ist – und dass jeder Einzelne von uns sich entwickeln und sein Potenzial voll ausschöpfen kann.

2.1. DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG

Wozu wir uns verpflichten

Unsere Kolleginnen/Kollegen, Bewerbende und geschäftlichen Kontakte dürfen von uns Respekt erwarten und sollten nach ihrer Qualifikation, ihren Kompetenzen und ihren Leistungen beurteilt werden.

Wir respektieren die unterschiedlichen kulturellen, ethischen und religiösen Hintergründe und verpflichten uns dem Gleichheitsgrundsatz, unabhängig von Rasse, Geschlecht, Alter, Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Nationalität, sexueller Ausrichtung, Geschlechtsidentität, Religion oder sonstigen geschützten Merkmalen oder Aktivitäten.

Informationen, die Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder andere Straftaten unterstützen oder dazu aufrufen oder einen Inhalt haben, der vor dem jeweiligen kulturellen Hintergrund sexuell anstößig oder vor dem Gesetz geschützt ist, dürfen in unserem Unternehmen in keinem Fall beschafft oder verbreitet werden.

Unsere Verhaltensregeln:

- Wir treten anderen gegenüber respektvoll und professionell auf.
- Bei Neueinstellungen und anderen Personalentscheidungen fördern wir die Vielfalt.
- Wir benachteiligen andere nicht aufgrund von gesetzlich oder durch die Unternehmensgrundsätze geschützten Merkmalen.
- In keinem Fall dulden wir sexuelle Belästigung, etwa das Verlangen sexueller Gefälligkeiten und andere unwillkommene sexuelle Annäherungen, seien sie verbal oder körperlich.
- Wir verhalten uns professionell, d. h. wir rufen keine unangemessenen Internetseiten auf und stellen keine sexuell eindeutigen oder anstößigen Bilder zur Schau.

Nicht im Einklang mit unserem Kodex:

- Bemerkungen, Witze oder Materialien einschließlich E-Mails, die andere als beleidigend auffassen könnten.
- Voreingenommenheit bei der Beurteilung anderer. Beurteilen Sie Ihre Mitarbeitenden nach ihrer Leistung. Lassen Sie Aspekte, die nichts zur Sache tun, bei Ihren Entscheidungen außen vor. Stützen Sie sich auf objektive, messbare Faktoren.
- Jedes Verhalten, ob in verbaler oder physischer Form, das andere Mitarbeitende belästigt, sie in ihrer Leistung beeinträchtigt oder ein durch Einschüchterungen, anstößiges Verhalten, Beschimpfungen oder Feindseligkeiten geprägtes Arbeitsumfeld zur Folge hat. Dergleichen wird unter keinen Umständen toleriert.

Wenn Sie mehr erfahren möchten:

Bitte wenden Sie sich bei Fragen und Anliegen zum Thema Diskriminierung und Belästigung an Ihren Personalverantwortlichen vor Ort.



2.2. ARBEITNEHMERRECHTE

Jede Beschäftigung bei Andernach & Bleck beruht auf Freiwilligkeit. Zwangsarbeit, jegliche Form von unfreiwilliger Arbeit und Kinderarbeit sind inakzeptabel und verboten. Darüber hinaus beschäftigen wir gemäß den Übereinkommen 138 und 182 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) keine Personen unter 15 Jahren. (Bei Beschäftigungsverhältnissen mit Personen unter 18 Jahren stellen wir sicher, dass die Arbeit für ihre Gesundheit und Sicherheit nicht gefährlich ist.)

Wir entsprechen allen relevanten Vorschriften und Regelungen zu Arbeitszeiten, Pausen, Urlaub und Vergütung.

A&B erkennt das Recht der Mitarbeitenden an, auf demokratischer Basis Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zu gründen und ihnen beizutreten. Mitarbeiter, die einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung angehören, werden weder benachteiligt noch bevorzugt. Das Recht von Gewerkschaften auf Durchführung von Aktivitäten wird im Rahmen geltender nationaler Gesetze anerkannt.

2.3. SICHERHEIT UND GEFAHRENFREIES ARBEITSUMFELD

Wozu wir uns verpflichten

Wir erachten die Gesundheit aller unserer Mitarbeiter und der Menschen in unserem Umfeld als unser allerhöchstes Gut und schützen dieses wertvolle Gut mit allen Mitteln.

Für unsere Mitarbeitenden, Subunternehmer und andere Besucher unseres Firmengeländes schaffen wir daher ein möglichst gesundes und sicheres Arbeitsumfeld. Unerlaubtes Mitführen von Feuerwaffen und sonstigen Waffen oder Sprengstoff am Arbeitsplatz ist nicht gestattet.

Es ist Aufgabe der Unternehmensleitung, für geeignete Verfahren und Schutzmaßnahmen zu sorgen. Sichere Arbeitsmethoden anzuwenden und damit sich selbst, die Kollegschaft und andere zu schützen, ist die Aufgabe aller Mitarbeitenden.

Sollte ein potenzielles Sicherheits- oder Gesundheitsrisiko auftreten, werden wir aktiv und kommunizieren das Problem. Je mehr wir miteinander sprechen, desto besser können wir auf eventuelle Arbeitsplatzrisiken für Sicherheit oder Gesundheit reagieren. Denken Sie auch an die Sicherheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen!

Unsere Verhaltensregeln:

- Wir halten die für unsere jeweilige Tätigkeit geltenden Sicherheitsvorschriften und -verfahren ein.
- Wir übernehmen nur Aufgaben, für die wir qualifiziert sind.
- Wenn wir Sicherheitsbedenken haben, stellen wir die Arbeit ein und informieren die/den Vorgesetzte/-n.
- Wir melden Unfälle, Verletzungen, Krankheit oder Gefahrenzustände unverzüglich und gehen nicht einfach davon aus, dass ein anderer das Risiko oder Problem bereits gemeldet hat.
- Wir kennen die für unser Arbeitsgebiet geltenden Notfallmaßnahmen.

Nicht im Einklang mit unserem Kodex:

- Unsichere Arbeitsmethoden oder -bedingungen.
- Lasche Umsetzung oder Nichteinhaltung von Sicherheitsstandards, etwa beim Zutritt zum Firmengelände.

Wenn Sie mehr erfahren möchten:

Bitte wenden Sie sich bei Fragen und Anliegen zum Thema Gesundheit und Sicherheit an Ihre Führungskraft.

Vermeidung von Gewalt am Arbeitsplatz

Gewalt jeglicher Art hat bei Andernach & Bleck keinen Platz. Wir tolerieren nicht:

- Einschüchterung, Drohungen oder feindseliges Verhalten.
- Körperliche Gewalt.
- Vandalismus, Brandstiftung, Sabotage und andere kriminelle Handlungen.
- Anstößige Äußerungen über Gewaltereignisse oder -handlungen.



Alkohol- und Drogenpolitik

Bei der Arbeit bzw. im dienstlichen Einsatz müssen wir stets in der Lage sein, unsere beruflichen Aufgaben ohne Beeinträchtigung erfüllen zu können.

Im Rahmen unserer beruflichen Tätigkeit für A&B ist es nicht zulässig, Drogen, Medikamente oder sonstige Substanzen, die das sichere und produktive Arbeitsumfeld oder den guten Ruf des Unternehmens gefährden, zu konsumieren, mitzuführen oder unter dem Einfluss davon zu stehen.

2.4. PRIVATSPHÄRE UND DATENSCHUTZ

Wozu wir uns verpflichten

Wir bei Andernach & Bleck sind uns bewusst, dass der Schutz der Privatsphäre fundamental wichtig ist und personenbezogene Daten nur mit entsprechender Vorsicht behandelt werden dürfen.

Viele von uns haben Zugang zu personenbezogenen Daten von Mitarbeitenden und anderen Personen. Wir müssen deshalb sicherstellen, dass wir die geltenden gesetzlichen Bestimmungen einhalten. Dies ist umso wichtiger, als in einigen Rechtssystemen wie der EU strenge Gesetze und Bestimmungen hinsichtlich der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Arbeitnehmerdaten und der Daten Dritter – etwa Kunden oder geschäftlicher Kontakte – gelten.

Personenbezogene Daten werden von uns nur erhoben, verarbeitet oder genutzt, soweit dies für festgelegte, eindeutige und legitime Geschäftszwecke erforderlich ist.

Die Verarbeitung und Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und gegebenenfalls auf Widerspruch oder Korrektur, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

Unsere Verhaltensregeln:

- Wir informieren uns, welche Arten von Daten unter besonderem Schutz durch Gesetze oder Unternehmensrichtlinien stehen (beispielsweise personenbezogene Daten wie Sozialversicherungsnummern und Kontonummern), und schützen diese durch entsprechende Maßnahmen (etwa durch Verschlüsselung oder andere Arten der Zugriffsbegrenzung).
- Wir greifen nicht auf persönliche Daten zu, thematisieren sie nicht und geben sie nicht weiter, sofern nicht objektive betriebliche Gründe dies erfordern und solange nicht geklärt ist, ob dies nach geltendem Recht zulässig ist.
- Vertrauliche Mitarbeiterinformationen und andere personenbezogene Daten geben wir nur dann innerhalb des Unternehmens oder an Dritte weiter, wenn ein ausreichender Schutz der Daten sichergestellt ist und die Rechtsvorschriften eingehalten werden.
- Einen etwaigen Verlust oder die versehentliche Preisgabe von Mitarbeiterinformationen oder anderen personenbezogenen Daten melden wir unverzüglich dem jeweiligen Ansprechpartner für Datenschutz vor Ort.

Nicht im Einklang mit unserem Kodex:

- Unbeabsichtigte Preisgabe personenbezogener Daten im öffentlichen Raum, etwa bei Telefongesprächen oder der Arbeit am Laptop.
- Rechtlich unzulässige Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten.
- Verlust der Kontrolle über personenbezogene Daten. Bei der Übermittlung von persönlichen Daten in andere Länder oder an Dritte muss sichergestellt sein, dass legitime betriebliche Gründe dies erfordern und dass die Übermittlung nach örtlichem Recht zulässig ist.

Wenn Sie mehr erfahren möchten:

Bitte wenden Sie sich bei Fragen und Anliegen zum Thema Privatsphäre von Mitarbeitenden und Datenschutz an Ihren Compliance- oder Datenschutzbeauftragten.



3. UNSERE VERANTWORTUNG GEGENÜBER KUNDEN UND GESCHÄFTLICHEN KONTAKTEN

Unsere geschäftlichen Kontakte tragen wesentlich zu unserem Erfolg bei. Wenn sie an einer Zusammenarbeit mit uns dauerhaft interessiert bleiben sollen, müssen sie erwarten können, dass wir uns ihnen gegenüber gesetzmäßig und ethisch korrekt verhalten.

3.1. DIE ZUSAMMENARBEIT MIT UNSEREN GESCHÄFTLICHEN KONTAKTEN

Wozu wir uns verpflichten

Aus Überzeugung arbeiten wir mit geschäftlichen Kontakten zusammen, die sich genau wie wir zu ethisch einwandfreiem Geschäftsgebaren verpflichten. Wenn Sie als Führungskraft bei Andernach & Bleck die Arbeit unserer geschäftlichen Kontakte begleiten, sollten Sie unsere hohen Standards für ethisches Verhalten und Compliance klar kommunizieren.

Wir beziehen Lieferungen und wählen geschäftliche Kontakte grundsätzlich nach Bedarf, Qualität, Service, Preis, Konditionen und anderen relevanten Bedingungen.

Unsere Verhaltensregeln:

- Wir behandeln vertrauliche und interne Informationen von geschäftlichen Kontakten diskret und schützen sie angemessen.
- Bei Entscheidungen über Lieferfirmen haben wir die Interessen von A&B im Blick und nicht persönliche Vorteile oder die eigene Bereicherung.
- Bei der Beauftragung von beratenden Personen, Mittelpersonen oder anderen geschäftlichen Kontakten stellen wir sicher, dass sie sich zu unseren Standards bekennen, und achten dabei insbesondere auf ihr Engagement für die Korruptionsbekämpfung.

Nicht im Einklang mit unserem Kodex:

- Anzeichen für Verstöße gegen geltende Gesetze oder Bestimmungen durch unsere geschäftlichen Kontakte. Bestehen Sie auf die gewissenhafte Abrechnung von Zeiten und Materialien sowie auf die fristgerechte Abnahme von Leistungen, die unsere Standards erfüllen.
- Potenziell konfliktbehaftete Situationen. Unterlassen Sie es in solch einer Situation, Kaufentscheidungen zu treffen oder darauf Einfluss zu nehmen.

Wenn Sie mehr erfahren möchten:

- Bitte wenden Sie sich bei Fragen und Anliegen zum Thema Lieferantenbeziehungen an Ihren Compliance Beauftragten.
- Bei Fragen existieren im ViFlow auch Unternehmensrichtlinien zu den Themen Geschenke, Einladungen und Rabatte.



Wir bekennen uns zu einer ethischen und rechtstreuen Unternehmensführung und erwarten dies auch von unseren geschäftlichen Kontakten.

- Einhaltung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen
- Korruptionsverzicht
- Einhaltung der Menschenrechte
- Verbot von Kinderarbeit
- Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns und der gesetzlichen Arbeitszeiten
- Gewährleistung von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit der Mitarbeitenden
- Förderung des Umweltschutzes



3.2. INFORMATIONEN ÜBER WETTBEWERBSTEILNEHMENDE

Wozu wir uns verpflichten

Kenntnisse über den Wettbewerb sind in einem von harter Konkurrenz geprägten Umfeld viel wert. Wenn Mitarbeitende oder Dritte, die in unserem Auftrag handeln, entsprechende Daten sammeln, gelten für sie dabei die Grundsätze fairer und ethischer Geschäftspraktiken.

Niemals dürfen Informationen mittels Betrug, falscher Darstellung oder Täuschung erlangt werden. Andernach & Bleck beschäftigt zwar auch ehemalige Mitarbeitende von Wettbewerbsteilnehmenden, respektiert jedoch etwaige rechtliche Verpflichtungen solcher Mitarbeitenden, vertrauliche Informationen über ihre früheren Arbeitgebenden unter Verschluss zu halten.

Unsere Verhaltensregeln:

- Informationen über Wettbewerbsteilnehmende holen wir ausschließlich durch legale und ethische Mittel ein, niemals durch falsche Darstellung.
- Wir kontaktieren die Wettbewerbsteilnehmenden nicht in der Absicht, um an vertrauliche Informationen zu gelangen.
- Wir achten darauf, dass Dritte, die in unserem Auftrag handeln, unsere Standards ebenfalls einhalten.

Nicht im Einklang mit unserem Kodex:

- Aufbewahrung von Papierunterlagen oder Computerdaten ehemaliger Arbeitgebenden in gesetzes- oder vertragswidriger Weise.
- Missbräuchliche Verwendung vertraulicher Informationen der Wettbewerbsteilnehmenden.
- Missbräuchlicher Einsatz von Bewerbungsgesprächen, um an vertrauliche Informationen der Konkurrenz zu gelangen.
- Aufforderung an neue Mitarbeitende, vertrauliche Informationen über ehemalige Arbeitgebende preiszugeben.

Wenn Sie mehr erfahren möchten:

Bitte wenden Sie sich bei Fragen und Anliegen zum Thema Wettbewerbsanalyse an Ihren Compliance Beauftragten.



3.3. INTERESSENKONFLIKTE

Wozu wir uns verpflichten

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn konkurrierende Interessen unsere Fähigkeit zur objektiven Entscheidungsfindung im Sinne von Andernach & Bleck beeinträchtigen. Von jedem Einzelnen von uns wird erwartet, dass er gesundes Urteilsvermögen walten lässt und Situationen vermeidet, die auch nur den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken könnten und durch die wir das Vertrauen anderer und letztlich unseren guten Ruf aufs Spiel setzen.

Unsere Verhaltensregeln:

- Konfliktanfällige Situationen vermeiden wir möglichst.
- Bei Geschäftsentscheidungen handeln wir stets im Interesse von A&B.
- Wenn Situationen als möglicher Interessenkonflikt wahrgenommen werden könnten, besprechen wir sie mit der Führungskraft.
- Wir denken voraus und lassen Situationen, in denen eigene Interessen oder die von Familienmitgliedern mit den Interessen von A&B kollidieren könnten, möglichst gar nicht erst entstehen.

Nicht im Einklang mit unserem Kodex:

Situationen wie die folgenden, in denen typischerweise potenzielle Interessenkonflikte entstehen:

Unternehmerische Chancen

Wenn Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit von einer Geschäftsmöglichkeit Kenntnis erlangen, dann gehört diese zunächst Andernach & Bleck. Sie dürfen also die Chance nicht für sich selbst nutzen, es sei denn mit Zustimmung Ihres Compliance Beauftragten. Beispiele wären, wenn Sie etwa Investitionsmöglichkeiten im Immobilienbereich, von denen Sie durch Ihre Arbeit erfahren, selbst wahrnehmen, oder wenn Sie privat Aufträge bei Unternehmen platzieren, mit denen wir Geschäftsbeziehungen pflegen, um dadurch in den Genuss von Rabatten oder anderen Vergünstigungen zu gelangen.

Dienstliches Abhängigkeitsverhältnis

Sollten Sie gegenüber einer nahestehenden Person (Familienangehörige oder Personen, mit denen Sie in häuslicher Gemeinschaft leben) weisungsbefugt sein oder insoweit Aufsichts- oder Kontrollaufgaben wahrnehmen, ist dies der Geschäftsführung mitzuteilen. Ziel ist es, Transparenz zu schaffen und Objektivität beizubehalten.

Freunde und Verwandte

Vielleicht geraten Sie gelegentlich in die Situation, mit einem engen Freund oder Verwandten zusammenzuarbeiten, der bei der Kundschaft, einer Lieferfirma, Wettbewerbern o. Ä. von A&B angestellt ist. Da sich nicht alle Szenarien vorhersehen lassen, in denen dann Interessenkonflikte auftreten können, sollten Sie Ihren Vorgesetzten über eine solche Konstellation in Kenntnis setzen.

Nebenbeschäftigung

Um Konflikte auszuschließen und mögliche Probleme zu klären, müssen Nebenbeschäftigungen immer an die Führungskraft und an die personalverantwortliche Person vor Ort gemeldet und mit diesen besprochen werden. Wird die Nebenbeschäftigung genehmigt, müssen Sie dafür Sorge tragen, dass Ihre Arbeit für Andernach & Bleck dadurch in keiner Weise beeinträchtigt wird. Beschäftigungsverhältnisse mit Wettbewerbern, der Kundschaft oder Liefernden sind grundsätzlich untersagt.

Ehrenämter und Mandate

Andernach & Bleck begrüßt es, wenn sich Mitarbeitende für gemeinnützige Zwecke engagieren und Ehrenämter bekleiden. Ein solches Amt muss nur dann mitgeteilt werden, wenn Sie eine maßgebliche Funktion, beispielsweise als Präsident/-in, Verwalter/-in oder Vorstandsmitglied, in einer Organisation wahrnehmen, zu der Andernach & Bleck eine Geschäftsbeziehung unterhält oder anstrebt.

Private Investitionen

Wesentliche finanzielle Beteiligungen eines Mitarbeitenden oder eines engen Familienmitglieds eines Mitarbeitenden an einem Wettbewerbern, Auftraggebern oder Liefernden sind dem Unternehmen schriftlich anzuzeigen. Als wesentliche Beteiligung gilt jede direkte oder indirekte Beteiligung in Höhe von 5 Prozent oder mehr am Kapital des Wettbewerbern, Auftraggebern oder Liefernden.

Wenn Sie mehr erfahren möchten:

Bitte wenden Sie sich bei Fragen und Anliegen zum Thema Interessenkonflikte an Ihre Führungskraft oder Ihren Compliance Beauftragten.



3.4. GESCHENKE UND EINLADUNGEN

Wozu wir uns verpflichten

Im richtigen Zusammenhang kann ein geringwertiges Geschenk das passende Mittel sein, um sich aufmerksam zu zeigen und zu bedanken. Genauso bietet ein Geschäftsessen mitunter eine gute Möglichkeit, um berufliche Beziehungen zu vertiefen. Ohne das nötige Fingerspitzengefühl kann hier jedoch leicht der Eindruck von Interessenkonflikten entstehen. Das gilt insbesondere, wenn häufig Geschenke gemacht oder Einladungen ausgesprochen werden oder wenn der Wert so hoch ist, dass zu Recht der Verdacht auf Beeinflussung einer Geschäftsentscheidung entstehen könnte.

Unsere Verhaltensregeln:

- Wir bieten oder nehmen Geschenke und Einladungen nur dann an, wenn sie eine Geschäftsbeziehung sinnvoll ergänzen.
- Wir nehmen niemals Geschenke – gleich welcher Art – von Geschäftspartnern an, mit denen wir Vertragsverhandlungen führen, und auch niemals Geldgeschenke oder geldwerte Vorteile.
- Wir nehmen die Richtlinien im Unternehmen des Empfängers zur Kenntnis und halten diese ein, sofern wir Geschenke oder Gefälligkeiten anbieten oder Einladungen aussprechen wollen.

Nicht im Einklang mit unserem Kodex:

- Situationen, die für das Unternehmen peinlich sein könnten, etwa der Besuch von Erotik-Etablissements.
- Partnerunternehmen, die dem Anschein nach privat geführt werden, in Wahrheit aber in staatlicher Hand sind.
- Geschenke, Gefälligkeiten oder Einladungen, die für Kunden aus der Privatwirtschaft angemessen sein mögen, aber nicht für staatliche Vertreter oder Behörden.
- Dritte oder Mittler, die vor allem aufgrund ihrer persönlichen Kontakte wertgeschätzt werden und weniger für die Qualität der zu erbringenden Leistung oder die für ihre Dienste eine unangemessen hohe Entlohnung verlangen.

Wenn Sie mehr erfahren möchten:

Bitte wenden Sie sich bei Fragen und Anliegen zum Thema Geschenke und Einladungen an Ihren Compliance Beauftragten.

Siehe auch unsere Richtlinie zu Geschenken, Einladungen und Rabatten (ViFlow).



4. UNSERE VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN GESELLSCHAFTERN UND DEM MARKT

Wir bekennen uns zu Transparenz und zu verantwortungsvollem Geschäftsgebaren. Wir sind uns unserer Verpflichtungen gegenüber unseren Gesellschaftern stets bewusst, lassen uns in jeder Situation von unseren Werten leiten und halten uns überall dort, wo wir tätig sind, an die geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

4.1. ERSTELLEN UND VERWALTEN VON GESCHÄFTSUNTERLAGEN

Wozu wir uns verpflichten

Unsere geschäftlichen Kontakte müssen sich – ebenso wie staatliche Stellen und die Öffentlichkeit – auf die Richtigkeit und Vollständigkeit der von uns gemachten Angaben und Aufzeichnungen verlassen können. Auch intern sind wir auf korrekte Informationen angewiesen, um gute Entscheidungen treffen zu können.

Unsere Bücher und Aufzeichnungen müssen mit den anerkannten Rechnungslegungsvorschriften und -kontrollen konform sein. Mitarbeitende, die mit dem finanziellen oder betrieblichen Berichtswesen befasst sind, stehen hier besonders in der Verantwortung, aber auch jeder Einzelne von uns leistet einen Beitrag zur Erfassung und Aufbewahrung von Geschäftsergebnissen. Alle Dokumente wie Finanzberichte, Buchführungsunterlagen, Verkaufsberichte, Ausgabenbelege und Umwelt- und Sicherheitsberichte müssen die relevanten Fakten entsprechend der Art des Geschäftsvorgangs eindeutig und zeitnah wiedergeben. Regelverstöße in der Rechnungslegung, Bilanzdelikte und unsachgemäße Dokumentation tolerieren wir nicht.

Unsere Verhaltensregeln:

- Buchführungs- oder Geschäftsunterlagen erstellen wir so, dass sie das zugrundeliegende Ereignis oder die Transaktion wahrheitsgemäß abbilden.
- Wir erfassen Transaktionen gemäß unseres internen Kontrollsystems.
- Wir drücken uns in jeder Form von schriftlicher Kommunikation einschließlich E-Mails wohlüberlegt und klar aus. Formulieren Sie immer in der Annahme, dass die Dokumente eines Tages öffentlich zugänglich gemacht werden könnten.
- Wir verwahren, schützen oder entsorgen Dokumente je nach geltender Vorgabe. Für Daten, die für juristische Zwecke verfügbar bleiben müssen, aufzubewahren sind oder sonstigen rechtlichen Anforderungen unterliegen, können zusätzliche Schutzregelungen gelten.

Nicht im Einklang mit unserem Kodex:

- Falsche Angaben auf Kostenabrechnungen oder Zeitnachweisen.
- Finanzposten, die uneindeutig oder unvollständig sind oder die wahre Natur einer Transaktion verschleiern.
- Nicht offengelegte oder nicht in den Geschäftsbüchern aufgeführte Geldmittel, Vermögenswerte oder Verbindlichkeiten.
- Einmischung in die Prüfung von Finanzunterlagen.

Wenn Sie mehr erfahren möchten:

Bitte wenden Sie sich bei Fragen und Anliegen zum Thema Datenverwaltung und Offenlegung an Ihre Führungskraft oder Ihren Compliance Beauftragten.



4.2. SCHUTZ VON VERMÖGENSGEGENSTÄNDEN

Wozu wir uns verpflichten

Uns sind Vermögensgegenstände des Unternehmens anvertraut und wir sind für deren Schutz und umsichtigen Einsatz persönlich verantwortlich. Zu diesen Vermögensgegenständen gehören: Anlagen, Betriebsmittel, Fahrzeuge, IT-Systeme, Werkzeuge sowie Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche oder betriebsinterne Informationen, Unternehmenshandbücher, Warenmuster, Formulare, Pläne, Kundenverzeichnisse, Informationen und Dateien, Datenbanken, Software und alle sonstigen Daten, Dokumente, Schriftstücke, Kopien und Informationen in jeglichem Format, die im Rahmen unserer Tätigkeit genutzt oder als Grundlage verwendet werden, darunter auch Informationen zu Arbeitslöhnen, Arbeitszeiten oder Arbeitsbedingungen, soweit nicht durch nationales Arbeitsrecht abweichend geregelt.

Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie während ihrer Arbeitszeit effizient arbeiten und die zur Verfügung stehende Zeit und die Ressourcen optimal nutzen.

Die Vermögensgegenstände des Unternehmens dürfen nur für legitime Geschäftszwecke verwendet und nicht außerhalb des betrieblichen Umfelds eingesetzt werden.

Unsere Verhaltensregeln:

- Wir setzen Vermögensgegenstände von A&B ausschließlich für legitime Geschäftszwecke ein. Die Verwendung von Unternehmenseigentum für betriebsfremde Zwecke ist grundsätzlich nicht gestattet.
- Wir setzen Betriebsmittel und Informationssysteme von A&B nicht für die Erstellung, Speicherung oder Verbreitung von Inhalten ein, die gegen die Unternehmensrichtlinien verstoßen. Darunter fallen Diskriminierung, Belästigung, Gewaltandrohung oder unangemessene Websites.
- Wir geben Kennwörter nicht weiter und gewähren anderen, einschließlich Freunden und Familienmitgliedern, keinen Zugang zu Ressourcen von A&B.
- Wir setzen Vermögensgegenstände von A&B nicht so ein, dass sie Schaden nehmen oder dass dem Unternehmen daraus ein Verlust entsteht.
- Beim Umgang mit gedruckten oder elektronischen Dokumenten, Software und anderen Medieninhalten respektieren wir die Urheberrechte, Markenzeichen und Lizenzrechte anderer.
- Wir nutzen nur Software mit gültiger Lizenz. Das Kopieren oder die Nutzung von unlizenzierter Software bzw. Raubkopien auf Firmencomputern oder anderem Gerät für betriebliche Zwecke ist streng untersagt. Wenn Sie sich vergewissern möchten, ob eine bestimmte Verwendung von Software durch entsprechende Lizenzen abgedeckt ist, dann kontaktieren Sie bitte die IT-Leitung.

Nicht im Einklang mit unserem Kodex:

- Unternehmenseigentum, das bei Nichtgebrauch nicht gesichert ist.
- Private Nutzung von Betriebsmitteln oder Ressourcen von A&B ohne Genehmigung.
- Unbekannte Personen ohne ordnungsgemäße Berechtigung auf unserem Firmengelände.
- Nachlässigkeit bei der Nutzung elektronischer Zutrittsausweise.
- Weitergabe von Kennwörtern.

Wenn Sie mehr erfahren möchten:

Bitte wenden Sie sich bei Fragen und Anliegen zum Thema Schutz unserer Vermögensgegenstände an Ihren Compliance Beauftragten.

Zur Begrenzung des Risikos aus dem Verlust, Diebstahl oder der unbefugten Änderung von Daten und des Risikos aus technischem oder menschlichem Versagen hat Andernach & Bleck im Rahmen des IT-Sicherheitskonzepts Vorsorge getroffen und eine gesonderte Richtlinie erlassen.



4.3. VERTRAULICHE INFORMATIONEN

Wozu wir uns verpflichten

Informationen zählen zu unserem wertvollsten Kapital. Daher muss jeder Einzelne von uns wachsam sein und interne bzw. vertrauliche Informationen von Andernach & Bleck schützen. Dazu gehört, dass wir sie sicher verwahren, nur beruflich damit befassten Personen Zugang zu ihnen gewähren und nicht in der Öffentlichkeit darüber sprechen.

Die Verpflichtung zur Geheimhaltung vertraulicher Informationen von A&B gilt auch über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hinaus.

Unsere Verhaltensregeln:

- Wir achten darauf, vertrauliche Informationen nur für legitime Geschäftszwecke zu nutzen und offenzulegen.
- Wir kennzeichnen vertrauliche Informationen angemessen und geben an, wie sie zu handhaben, zu verbreiten und zu vernichten sind.
- Wir schützen geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen, indem wir sie nur mit befugten Personen teilen.
- Informationen über Andernach & Bleck speichern oder kommunizieren wir nur mittels unternehmenseigener Informationssysteme.

Nicht im Einklang mit unserem Kodex:

- Sprechen Sie nie über vertrauliche Informationen, wenn andere der Unterhaltung zuhören können – etwa im Flugzeug, im Aufzug oder bei Gesprächen mit dem Mobiltelefon.
- Drucken Sie vertrauliche Informationen nicht an unbeaufsichtigten Geräten aus.

Wenn Sie mehr erfahren möchten:

Bitte wenden Sie sich bei Fragen und Anliegen zum Thema vertrauliche Informationen an Ihre Führungskraft oder Ihren Compliance Beauftragten.



4.4. KOMMUNIKATION MIT DER ÖFFENTLICHKEIT

Wozu wir uns verpflichten

Wenn es um die Bekanntgabe oder Bereitstellung von Informationen geht, ist Andernach & Bleck auf ein einheitliches Auftreten angewiesen. Es ist daher wichtig, dass nur autorisierte Personen im Namen des Unternehmens sprechen. Unsere Außendarstellung muss höchsten Anforderungen an Verhalten, Objektivität und Transparenz genügen. Wir wollen mit Kollegen, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit stets ehrlich, professionell und im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen kommunizieren.

Unsere Verhaltensregeln:

- Wir leiten Anfragen von Medien, Analysten und dergleichen für offizielle Stellungnahmen des Unternehmens unverzüglich über die jeweilige Führungskraft an die Assistenz der Geschäftsführung oder das Marketing weiter.
- Wir sprechen niemals ohne vorherige Genehmigung öffentlich über Unternehmensbelange.

Nicht im Einklang mit unserem Kodex:

- Im Rahmen privater Kommunikation – etwa in E-Mails, Blogs, Foren und sozialen Netzwerken – den Eindruck zu erwecken, für A&B zu sprechen.
- Aufforderungen, „inoffiziell“ mit Reportern oder anderen Personen zu sprechen, die Informationen über Unternehmensbelange von Ihnen erhalten möchten.

Wenn Sie mehr erfahren möchten:

A&B hat einen Kommunikationsleitfaden erlassen, der von allen Mitarbeitenden des Unternehmens zu beachten ist.

Bitte wenden Sie sich bei Fragen und Anliegen zum Thema externe Kommunikation an Ihre Führungskraft, die Geschäftsführung oder an das Marketing.



NUTZUNG VON SOZIALEN MEDIEN

Lassen Sie bei schriftlichen Äußerungen, die womöglich online veröffentlicht werden, Vorsicht walten. Wenn Sie sich in Internetforen, Blogs, Newsgroups, Chatrooms oder Bulletin Boards zu Wort melden, darf nie der Eindruck entstehen, dass Sie im Namen von A&B sprechen. Überlegen Sie sich Ihre Kommentare gut, bevor Sie sie online stellen.

Wichtig bei der Nutzung sozialer Medien:

- Äußern Sie sich niemals zu vertraulichen und internen Unternehmensinformationen, etwa zur aktuellen oder erwarteten Geschäftsentwicklung oder zu Unternehmensplänen.
- Treten Sie fair und höflich auf. Stellen Sie niemals Inhalte online, die als böswillig, anzüglich, belästigend, diffamierend oder diskriminierend aufgefasst werden können.
- Sollten Sie im Internet auf Äußerungen über die Andernach & Bleck Gruppe stoßen, die Sie für unzutreffend halten, dann gehen Sie nicht darauf ein. Machen Sie vielmehr das Marketing oder die Assistenz der Geschäftsführung darauf aufmerksam, damit diese entsprechende Maßnahmen ergreifen können.



5. UNSERE VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER ÖFFENTLICHKEIT

Die Würde des Menschen und die Persönlichkeitsrechte haben für uns einen sehr hohen Stellenwert. Gemeinsam mit staatlichen Stellen und lokalen Gemeinden leisten wir als verantwortungsbewusstes Unternehmen unseren Beitrag zu nachhaltigem Wachstum. Wir schaffen Arbeitsplätze und Chancen für andere.

5.1. GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG, MENSCHENRECHTE UND NACHHALTIGKEIT

Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte.

Wir erkennen das Recht der Mitarbeitenden an, auf demokratischer Basis Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zu gründen und ihnen beizutreten. Mitarbeitende, die einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung angehören, werden weder benachteiligt noch bevorzugt. Das Recht von Gewerkschaften auf Durchführung von Aktivitäten wird im Rahmen geltender nationaler Gesetze anerkannt.

In den Gemeinden, in denen wir präsent sind, bringen wir uns aktiv ein. Jeder Einzelne soll sich ermuntert fühlen, am gemeinschaftlichen Leben teilzunehmen und sich beispielsweise für bestimmte Anliegen oder Veranstaltungen zu engagieren. Gleichzeitig darf kein Druck auf andere ausgeübt werden, sich für die von uns bevorzugten gemeinnützigen Organisationen zu engagieren.

Wir haben eine Verantwortung für den Schutz der Umwelt und streben die verantwortungsvolle Nutzung und Beschaffung natürlicher Ressourcen an.

A&B leistet wissentlich keinerlei direkte oder indirekte Unterstützung für nichtstaatliche bewaffnete Gruppierungen oder Sicherheitskräfte, die Bergbaubetriebe, Transportwege, Handelsplätze oder vorgelagerte Akteure in der Lieferkette widerrechtlich kontrollieren oder besteuern.

Unter keinen Umständen duldet Andernach & Bleck Zwangsarbeit, Ausbeutung (einschließlich Schuldknechtschaft) oder Arbeitsverpflichtung, unfreiwillige Gefängnisarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel.

Das seit 16.07.2022 geltende Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG) ist auf Unternehmen mit unter 3000 Mitarbeitenden nicht anzuwenden, selbstverständlich kommt A&B dennoch den Pflichten und Zielen nach.

Von den Beteiligten in unserer Lieferkette erwarten wir, dass sie dieselben Grundsätze befolgen.



5.2. POLITISCHE AKTIVITÄTEN

Wozu wir uns verpflichten

Mitarbeitende haben ein Recht darauf, auf freiwilliger Basis am politischen Geschehen teilzunehmen und dabei auch einen persönlichen politischen Beitrag zu leisten. Dabei muss jedoch immer klargestellt werden, dass es sich um persönliche Ansichten und Aktivitäten handelt und nicht um die von Andernach & Bleck.

Darüber hinaus dürfen politische Kandidaten oder Parteien niemals mit Geldmitteln, Vermögensgegenständen oder Ressourcen von Andernach & Bleck unterstützt werden, es sei denn mit ausdrücklicher Genehmigung durch den Compliance Beauftragten.

Unsere Verhaltensregeln:

- Wir holen alle erforderlichen Genehmigungen ein, ehe wir politische Aktivitäten mit Unternehmensressourcen unterstützen.
- Wir stellen sicher, dass private politische Ansichten und Aktivitäten nicht Andernach & Bleck zugeschrieben werden.
- Wir setzen Ressourcen oder Einrichtungen von Andernach & Bleck nicht zur Unterstützung eigener politischer Aktivitäten ein.

Nicht im Einklang mit unserem Kodex:

- Kontakte mit Vertretern von staatlichen Behörden oder Aufsichtsstellen, die den Eindruck von Lobbyarbeit erwecken könnten. Derartige Kontakte müssen im Vorfeld mit der zuständigen PR-verantwortlichen Person oder Ihrem Compliance Beauftragten besprochen und abgestimmt werden.
- Direkt oder indirekt ausgeübter Druck auf andere Mitarbeitende, Auftraggebende oder geschäftliche Kontakte, bestimmte politische Kandidierende oder Parteien finanziell oder anderweitig zu unterstützen oder sich gegen diese zu stellen.
- Politische oder karitative Spenden, die als Versuch der Vorteilserschleichung oder unzulässigen Einflussnahme aufgefasst werden könnten.
- Alle Interessenkonflikte, die sich aus politischen Aktivitäten von Andernach & Bleck ergeben können, einschließlich möglicher Konflikte durch politische Ämter oder Wahlkampf.

Wenn Sie mehr erfahren möchten:

Bitte wenden Sie sich bei Fragen und Anliegen zum Thema politisches Engagement an Ihren Compliance Beauftragten.



SPENDEN UND SPONSORING

Wir spenden grundsätzlich nicht an politische Parteien, an Einzelpersonen, an gewinnorientierte Organisationen oder Organisationen, deren Ziele den Grundsätzen unserer Unternehmensführung widersprechen oder unser Ansehen schädigen.

Als verantwortungsbewusstes Mitglied der Gesellschaft leistet A&B Spenden für Bildung und Wissenschaft, Sport, Kunst und Kultur sowie für soziale und humanitäre Projekte.

Alle Spenden müssen transparent sein, d. h. die Identität des Empfängers und die geplante Verwendung der Spende sind bekannt, der Grund und Verwendungszweck der Spende sind rechtlich vertretbar. Jedes Sponsoring muss transparent sein und erfolgt nur auf der Grundlage von schriftlichen Verträgen, denen ein legitimer Geschäftszweck zugrunde liegt.



5.3. INSIDERHANDEL

Wozu wir uns verpflichten

Wir entsprechen den Wertpapiergesetzen und handeln nicht mit Wertpapieren börsennotierter Unternehmen, wenn wir von kritischen oder preisrelevanten, aber nicht öffentlich bekannten Umständen wissen.

Als kritische oder preisrelevante Umstände gelten Informationen, die ein verständiger Investor als wichtige Grundlage für seine Entscheidung zum Kauf, Verkauf oder Halten eines Wertpapiers einstufen würde. Dazu zählt beispielsweise das Wissen um bevorstehende Akquisitionen, um Geschäftsergebnisse, wichtige Veränderungen in der Unternehmensleitung, Beginn oder Beendigung großvolumiger Aufträge oder um die finanzielle, operative oder ökologische Performance eines Unternehmens.

Verstöße gegen Gesetze zum Insiderhandel können für Andernach & Bleck und die betreffenden Einzelpersonen erhebliche Strafen zur Folge haben.

Unsere Verhaltensregeln:

- Nicht öffentlich bekannte Informationen geben wir niemals an andere weiter.

Nicht im Einklang mit unserem Kodex:

- Bitten von Freunden oder Familienmitgliedern um Auskünfte über Unternehmen, mit denen wir in geschäftlicher Beziehung stehen oder von denen uns vertrauliche Informationen vorliegen. Selbst informelle Gespräche könnten als rechtswidrige Offenlegung von Insiderinformationen („Tipping“) aufgefasst werden.
- TIPPING: Wenn uns solche Informationen vorliegen, achten wir sorgfältig darauf, sie an niemanden weiterzugeben, weder vorsätzlich noch aus Versehen. Die Weitergabe solcher Informationen an Dritte, die auf dieser Grundlage Anlageentscheidungen treffen könnten, gilt als „Tipping“ und verstößt gegen das Gesetz – unabhängig davon, ob Sie selbst vom Ergebnis des Handels profitieren.

Wenn Sie mehr erfahren möchten:

Bitte wenden Sie sich bei weiteren Fragen zum Thema Insiderhandel an Ihren Compliance Beauftragten.



5.4. WETTBEWERBS- UND KARTELLRECHT

Wozu wir uns verpflichten

Es gehört zu den grundlegenden Prinzipien von Andernach & Bleck, dass alle Mitarbeitenden in Übereinstimmung mit dem jeweils geltenden Wettbewerbsrecht handeln. Fairer Wettbewerb ist eine Voraussetzung für die freie Marktentwicklung zum Nutzen des Gemeinwohls. Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten.

Verstöße gegen Gesetze zum Wettbewerbs- und Kartellrecht können für Andernach & Bleck und die betreffenden Einzelpersonen erhebliche Strafen zur Folge haben.

Unsere Verhaltensregeln:

- Das Kartellrecht ist komplex und die Compliance-Anforderungen können je nach Kontext variieren. Grundsätzlich sind jedoch folgende Aktivitäten zu vermeiden und dem Compliance Beauftragten zu melden:
- Wettbewerbsbeschränkende Absprachen: Wenn Unternehmen geheime Absprachen über ihr Wettbewerbsverhalten treffen. Dazu können etwa Vereinbarungen oder der Austausch von Informationen zur Preisgestaltung, zu Geschäftsbedingungen oder zur Marktaufteilung zählen, oder auch Übereinkommen zum Wettbewerbsverzicht.
- SUBMISSIONSBETRUG: Wenn Wettbewerbsteilnehmende oder Dienstleistungsunternehmen Angebote derart manipulieren, dass kein fairer Wettbewerb zustande kommt. Beispiele sind hier Angebotsvergleiche, Vereinbarungen zum Angebotsverzicht oder die wissentliche Einreichung nicht wettbewerbsfähiger Angebote.
- KOPPLUNGSGESCHÄFTE: Wenn ein Unternehmen seine Marktmacht missbraucht, um Auftraggebenden Produkte oder Leistungen aufzuzwingen, die diese nicht wollen oder brauchen.
- KAMPFPREISUNTERBIETUNG: Wenn ein Unternehmen mit Marktmacht Produkte oder Leistungen unter dem Einstandspreis anbietet, um so Wettbewerbsteilnehmende zu verdrängen oder zu schädigen, und in der Absicht, die Umsatzverluste später – nach erfolgreicher Verdrängung oder Schädigung des Wettbewerbsteilnehmenden – durch Preiserhöhungen wieder zu erwirtschaften.
- Vertrauliche oder wettbewerbsensible Informationen dürfen niemals an Wettbewerbsteilnehmende von Andernach & Bleck weitergegeben werden.
- Andere Personen dürfen nicht durch Manipulation, Missbrauch vertraulicher Informationen, falsche Darstellung von Tatsachen oder andere bewusst unethische oder rechtswidrige Handlungsweisen übervorteilt werden.

Wenn Sie mehr erfahren möchten:

Bitte wenden Sie sich bei Fragen und Anliegen zum Thema Wettbewerbs- und Kartellrecht an Ihren Compliance Beauftragten.



- Bei Verstößen gegen das Kartellrecht kann eine Geldstrafe in Höhe von 10 Prozent des weltweit getätigten Unternehmensumsatzes ausgesprochen werden.
- Eine Verletzung der wettbewerbsrechtlichen Vorschriften setzt keinen Vorsatz voraus. Auch fahrlässiges Verhalten kann gesetzeswidrig sein. Selbst ein scheinbar harmloser Kontakt kann als Versuch verstanden werden, einem Wettbewerber die Bereitschaft zu wettbewerbschädlichem Verhalten zu signalisieren. Die Art der Verständigung, um den Wettbewerb zu beeinträchtigen, ist unerheblich und kann auch durch schlüssiges Verhalten („gentlemen's agreement“) herbeigeführt werden.



5.5. BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Wozu wir uns verpflichten

Alle Länder, in denen wir tätig sind, verbieten die Bestechung ihrer Amtsträgerinnen bzw. Amtsträger, und viele untersagen darüber hinaus die Bestechung anderer Personen ungeachtet ihrer Funktion. Unsere Haltung hierzu ist klar: Wir bezahlen zu keiner Zeit und aus keinem Grund jemals Bestechungs- oder Schmiergelder. Das gilt in gleicher Weise für alle Personen oder Unternehmen, die Andernach & Bleck vertreten.

Besonders wichtig ist, dass wir Dritte, die in unserem Namen handeln, gewissenhaft prüfen. Wir müssen stets unserer Sorgfaltspflicht nachkommen und uns über unsere Geschäftspartner und Dritte, über die wir unser Geschäft abwickeln, informieren. Wir müssen wissen, wer sie sind und was sie in unserem Namen tun. Diesen Dritten muss klar sein, dass sie unsere Standards strikt einzuhalten und alle Transaktionen präzise zu dokumentieren haben.

Unsere Verhaltensregeln:

- Wir geben Staatsvertretern niemals entgegen den lokalen gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften irgendetwas von Wert. Sollten Sie sich über die jeweilige Gesetzeslage nicht im Klaren sein, dann bieten Sie sicherheitshalber nichts von Wert an.
- Wir kennen die für unser jeweiliges Aufgabengebiet bei Andernach & Bleck relevanten Gesetzesvorgaben zur Bekämpfung von Bestechung.
- Alle Zahlungen an Dritte dokumentieren wir gewissenhaft und vollständig.

Nicht im Einklang mit unserem Kodex:

- Offenkundige Verstöße gegen die Gesetzgebung zur Bekämpfung von Bestechung durch unsere geschäftlichen Verbindungen.
- Mittler, die Einwände gegen eine vollständige und eindeutige Niederschrift der Bedingungen ihres Engagements für Andernach & Bleck haben.

Wenn Sie mehr erfahren möchten:

Bitte wenden Sie sich bei Fragen und Anliegen zum Thema Bekämpfung von Korruption und Bestechung an Ihren Compliance Beauftragten.



KURZ ERLÄUTERT: BESTECHUNG, KORRUPTION UND SCHMIERGELDZahlungen

Bestechung liegt vor, wenn jemand in unzulässiger Weise eine Gegenleistung erbringt, annimmt oder verspricht, um das Verhalten einer anderen Person mit einer Funktion in Verwaltung oder Wirtschaft zu beeinflussen und sich so einen Geschäfts-, Finanz- oder Wettbewerbsvorteil zu verschaffen.

Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Vorteil.

Schmiergeldzahlungen sind meist kleine Geldbeträge an Amtsträger von niedrigem Rang, um diese zur Ausübung ihres Amtes zusätzlich zu motivieren.



5.6. WELTWEITER HANDEL

Wozu wir uns verpflichten

Wir halten uns in allen Ländern, in denen wir tätig sind, an die jeweiligen handelsrechtlichen Vorschriften und die Gesetze zur Ein- und Ausfuhrkontrolle. Dasselbe erwarten wir von unseren Geschäftspartnern.

Es kann mitunter vorkommen, dass die Ausfuhrkontrollgesetze bestimmter Regionen miteinander in Konflikt stehen. Um Probleme zu vermeiden, sollten Sie sich beim Corporate Compliance Office in Deutschland frühestmöglich über die Gesetzgebung vor Ort zum Export von Waren, Dienstleistungen und Technologien informieren.

Einige Länder verbieten den Handel mit bestimmten Ländern oder deren Vertretern. Wenden Sie sich bei weiteren Fragen oder Anliegen dazu bitte an das Corporate Compliance Office in Deutschland.

Unsere Verhaltensregeln:

- Vor der Ausfuhr oder Wiederausfuhr von Waren, Dienstleistungen und Technologien holen wir alle erforderlichen Genehmigungen ein.
- Die Informationen zu jedem eingeführten Erzeugnis einschließlich der Herstellungsorte und Gesamtkosten dokumentieren wir vollständig, korrekt und detailliert.

Nicht im Einklang mit unserem Kodex:

- Versand und Überlassung von Produkten, technischen Daten und Technologien mit doppeltem Verwendungszweck an Personen in einem anderen Land.
- Mitführung von betrieblichen Vermögensgegenständen, die bestimmte Technologien enthalten, beispielsweise die Mitnahme eines Computers auf Geschäftsreise in ein anderes Land.

Wenn Sie mehr erfahren möchten:

Bitte wenden Sie sich bei Fragen und Anliegen zum Thema weltweiter Handel an Ihren Compliance Beauftragten.



GELDWÄSCHEBEKÄMPFUNGEN

Geldwäsche ist ein weltweit verbreitetes Problem mit weitreichenden und ernsten Konsequenzen. Darunter versteht man einen Prozess, bei dem illegal erzielte Einnahmen so umgewandelt werden, dass sie anschließend legal erscheinen. Das Phänomen betrifft nicht nur Bargeldtransaktionen.

Die Beteiligung an solchen Aktivitäten untergräbt unsere Integrität, schadet unserem Ruf und kann gravierende Sanktionen für Andernach & Bleck und Einzelpersonen nach sich ziehen. Melden Sie verdächtige Finanzvorgänge und Aktivitäten immer an Ihren Compliance Beauftragten und ggf. auch an die zuständigen Behörden.



6. UNSERE VERANTWORTUNG GEGENÜBER KUNDEN, MITARBEITENDEN UND ÖFFENTLICHKEIT IN BEZUG AUF QUALITÄT, UMWELTSCHUTZ, ENERGIE UND ARBEITSSCHUTZ

Wozu wir uns verpflichten

Als weltweit tätiges Unternehmen der stahlverarbeitenden Industrie sind wir der Überzeugung, dass Qualität, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Umweltschutz und Energieeffizienz wesentliche Säulen zur dauerhaften Bestandserhaltung und Entwicklungsfähigkeit unseres Unternehmens sind und daher in unsere Unternehmensabläufe integriert werden müssen.

Andernach & Bleck ist sich der Verantwortung gegenüber den Interessengruppen wie z.B. Kunden, Mitarbeitenden und Öffentlichkeit bewusst. Oberste Grundsätze sind die Zufriedenheit dieser Interessengruppen sowie die Erfüllung der vertraglichen und gesetzlichen Forderungen.

Unsere Verhaltensregeln:

Kunden

Wir geben unseren Kunden Hinweise im Rahmen einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit. Wir erfragen ihren Bedarf und ihre Wünsche und orientieren uns daran. Die Zufriedenheit unserer Kunden ist mit der Lieferung unserer Erzeugnisse in Übereinstimmung mit Normen und technischen Lieferbedingungen unser Hauptziel. Unsere Geschäftsplanung basiert auf klarer Zielsetzung.

Mitarbeitende

Motivierte und zufriedene Mitarbeitende sichern unseren Unternehmenserfolg. Daher gewährleisten wir den Mitarbeitenden eine optimale Qualifizierung und fördern die im Compliance-Handbuch, in den Unternehmensleitlinien und unseren Führungsgrundsätzen festgelegten Werte. Diese Werte sind der Maßstab für korrektes Verhalten. Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden haben für uns herausragende Bedeutung.

Gesetze, Vorschriften, Verpflichtungen, Erwartungen

Wir verpflichten uns zur Einhaltung gesetzlicher Forderungen und Vorschriften in den Bereichen Qualität, Umweltschutz, Energie sowie Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Wir ermitteln und bewerten die bindenden Verpflichtungen und die Erwartungen interessierter Parteien.

Kontinuierliche Verbesserung

- Wir verbessern kontinuierlich unsere Produkte und Prozesse auf allen Ebenen im Sinne einer Null-Fehler-Strategie.
- Wir vermeiden bzw. minimieren Auswirkungen auf die Umwelt sowie Gefahren für Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden durch Präventionen.
- Wir kontrollieren unseren Energieverbrauch, um unnötigen Kostenaufwand zu vermeiden und entwickeln Aktivitäten zur Verbesserung der Energieeffizienz.
- Wir achten darauf, dass Maßnahmen dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen.
- Mit größtmöglicher Effizienz und Wirtschaftlichkeit wollen wir die Marktanforderungen erfüllen.

Nachhaltigkeit

Dem Schutz der Umwelt, der Herstellung umweltfreundlicher Produkte und dem sparsamen Einsatz natürlicher Ressourcen unter Berücksichtigung ökonomischer Aspekte gilt unsere erhöhte Aufmerksamkeit.

Notfall- und Störfallvorsorge

Notfall- und Störfallvorsorge und Minimierung von Störfallauswirkungen auf Mitarbeitende, Mitarbeitende von Fremdfirmen und die Nachbarschaft, sind wichtige Bestandteile unseres täglichen Handelns. Dazu gehört auch die Informationssicherheit, die durch unsere IT-Abteilung gewährleistet wird.

Interne und externe Kommunikation

Wir pflegen einen umfassenden und partnerschaftlichen Informations- und Erfahrungsaustausch mit allen Interessengruppen.

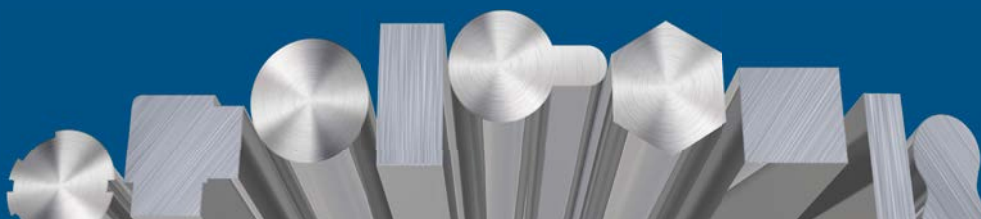


Unternehmensziele

- Es werden für alle Funktionsbereiche und Ebenen Ziele festgelegt. Diese Ziele enthalten messbare Größen, die kontinuierlich und fortlaufend bewertet werden. Alle Mitarbeitenden werden umfassend über die Ziele und die Ergebnisse des Unternehmens unterrichtet.
- Die Unternehmenspolitik ist im Intranet bekannt gegeben, die Leiter der Bereiche erläutern einzelnen Mitarbeitenden die wesentlichen Aspekte.
- Das Managementsystem ist von der Geschäftsführung im Intranet für alle Geschäftsbereiche abgebildet. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich im Rahmen ihrer Aufgaben an den Vorgaben des Managementsystem auszurichten und somit die Unternehmenspolitik und -ziele umzusetzen.







Andernach & Bleck GmbH & Co. KG · Lennestraße 92 · 58093 Hagen
Tel.: +49 23 31 3 53-0 · Fax: +49 23 31 3 53-269
info@blankstahl.biz · www.blankstahl.biz