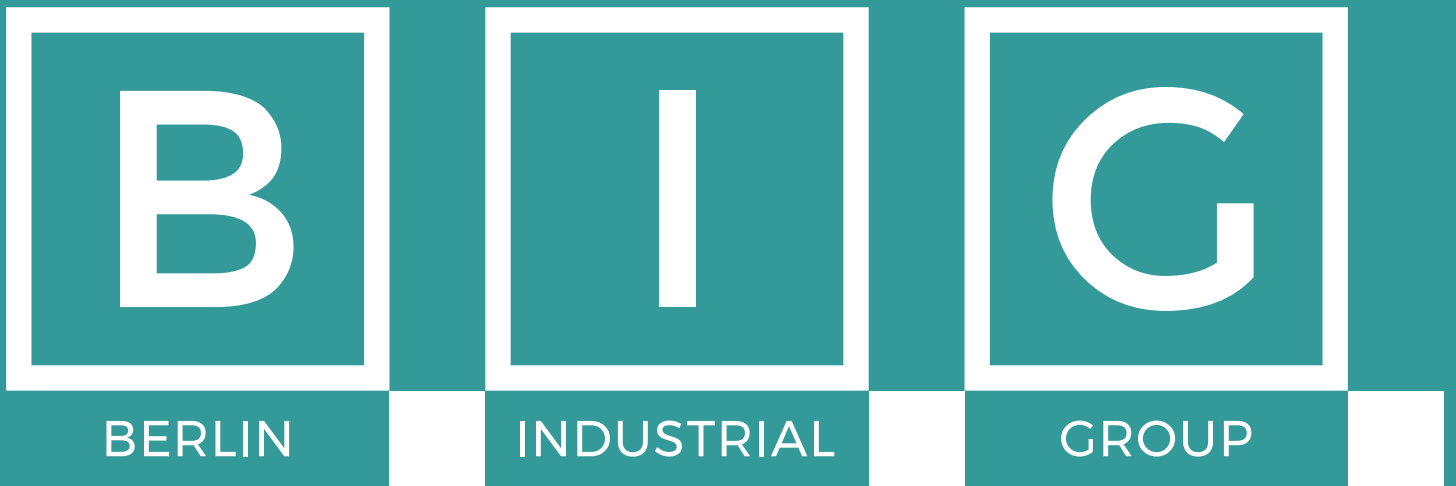


UNIQUE, UNITED.



CODE OF CONDUCT
(VERHALTENSKODEX)

01

DIESER CODE OF CONDUCT 3

Vorwort der Geschäftsführung.....	4
Verantwortlichkeiten.....	7

02

UNTERNEHMENSZIELE 9

03

UNSERE MITARBEITER*INNEN 11

Gerechte Behandlung und Chancengleichheit	13
Respekt am Arbeitsplatz.....	14
Menschenrechte und Arbeitsbedingungen.....	17
Kinderarbeit und jugendliche Arbeitnehmer*innen	17
Zwangsarbeit und moderne Sklaverei.....	18
Vergütung Löhne, Sozialleistungen und Arbeitszeiten.....	18
Einsatz von privaten und öffentlichen Sicherheitskräften	18

04

UNTERNEHMENSETHIK UND ETHISCHES VERHALTEN IM GESCHÄFTSLEBEN 21

Korruption.....	23
Zuwendungen	24
Interessenskonflikt.....	27
Fairer Wettbewerb, Wettbewerbs- und Kartellrecht.....	28
Ausfuhrkontrolle	31
Lieferanten	32
Gesundheit und Sicherheit	35
Finanzielle Verantwortung und Integrität	36
Datenschutz, vertrauliche Informationen und Unterlagen.....	39
Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	40
Umwelt.....	43

05

SPENDEN UND SPONSORING..... 45

06

UMSETZUNG UND EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCT 47

Hinweisgebersystem/Beschwerdeverfahren	48
Einhaltung des Code of Conduct	49
Verstoß gegen den Code of Conduct.....	49
Fragen stellen	49

1

DIESER CODE OF CONDUCT

Vorwort der Geschäftsführung

Industrielle Champions für nachhaltige Industrie – Das Fundament unseres Handelns ist das stete Streben, **Frei. Industriell. Nachhaltig** zu agieren. Und das bei allem, was wir tun. Hier bei der Berlin.Industrial.Group. (B.I.G.) ist es Teil Deiner Aufgabe, dass Du diese Ziele ebenfalls immer Deinem Wirken vorausstellst und mit uns gemeinsam unsere herausragende Position am Markt weiter stützt.

Unser langfristiger Erfolg als B.I.G. hängt davon ab, dass wir unsere einmalige Unternehmenskultur mit von uns allen geteilten Werten und einem hohen ethischen Anspruch schützen: Durch unser vorbildliches ethisches Handeln als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin und als vertrauenswürdige Geschäftspartnerin. Zwischen dem, was wir sagen und dem, was wir tun, darf es keine Widersprüche geben.

Dieser Code of Conduct definiert, was wir uns als Gruppe in Bezug auf integriertes Handeln zum Ziel gesetzt haben und was alle Mitarbeiter*innen, Partner*innen, Lieferanten, Kund*innen dazu beitragen.

Wir zeichnen uns durch großes fachliches Wissen, selbstständiges, eigenverantwortliches Arbeiten und wirtschaftliches Denken aus.

Dabei verstehen wir uns als Gemeinschaft, die sich aufeinander verlassen kann:

- Unsere Ziele können wir nur erreichen, wenn alle an einem Strang ziehen – mit Teamgeist und Sympathie, Respekt und Loyalität, Offenheit und Transparenz.

Gute Beziehungen zu unseren Geschäftspartner*innen sind die Grundlage unseres Geschäfts:

- Auch in der Zusammenarbeit mit Kund*innen, Lieferanten und anderen Geschäftspartner*innen gelten Respekt und Loyalität sowie Offenheit und Transparenz.

Dieser Code of Conduct ist Bestandteil des B.I.G. Compliance-Managements, das unser unternehmerisches Handeln definiert. In Übereinstimmung mit dem geltenden Recht gilt der B.I.G.-Code of Conduct überall dort, wo wir – die Berlin.Industrial.Group. – tätig sind. Wir werden den Code of Conduct regelmäßig einer Prüfung unterziehen und bei Bedarf überarbeiten.

Wenn Du also Kommentare und Vorschläge zum Inhalt des Code of Conduct oder zu unseren anderen Grundsätzen und Standards hast, teile dies bitte dem*der Compliance-Mitarbeiter*in mit. Wir freuen uns auf Deinen Blickwinkel und setzen auf Deine aktive Mitarbeit!



JAN-MARC LISCHKA

Geschäftsführender Direktor
B.I.G. Holding SE



IGOR HASCHKE

Geschäftsführung
B.I.G. Corporate Services GmbH



AXEL LUFT

Geschäftsführung
Scansonic MI GmbH
B.I.G. Technology Services GmbH



FLORIAN ALBERT

Geschäftsführung
Scansonic MI GmbH



DENNIS GEORGE

Geschäftsführung
Lumics GmbH



BEATE SAUTER

Geschäftsführung
Lumics GmbH



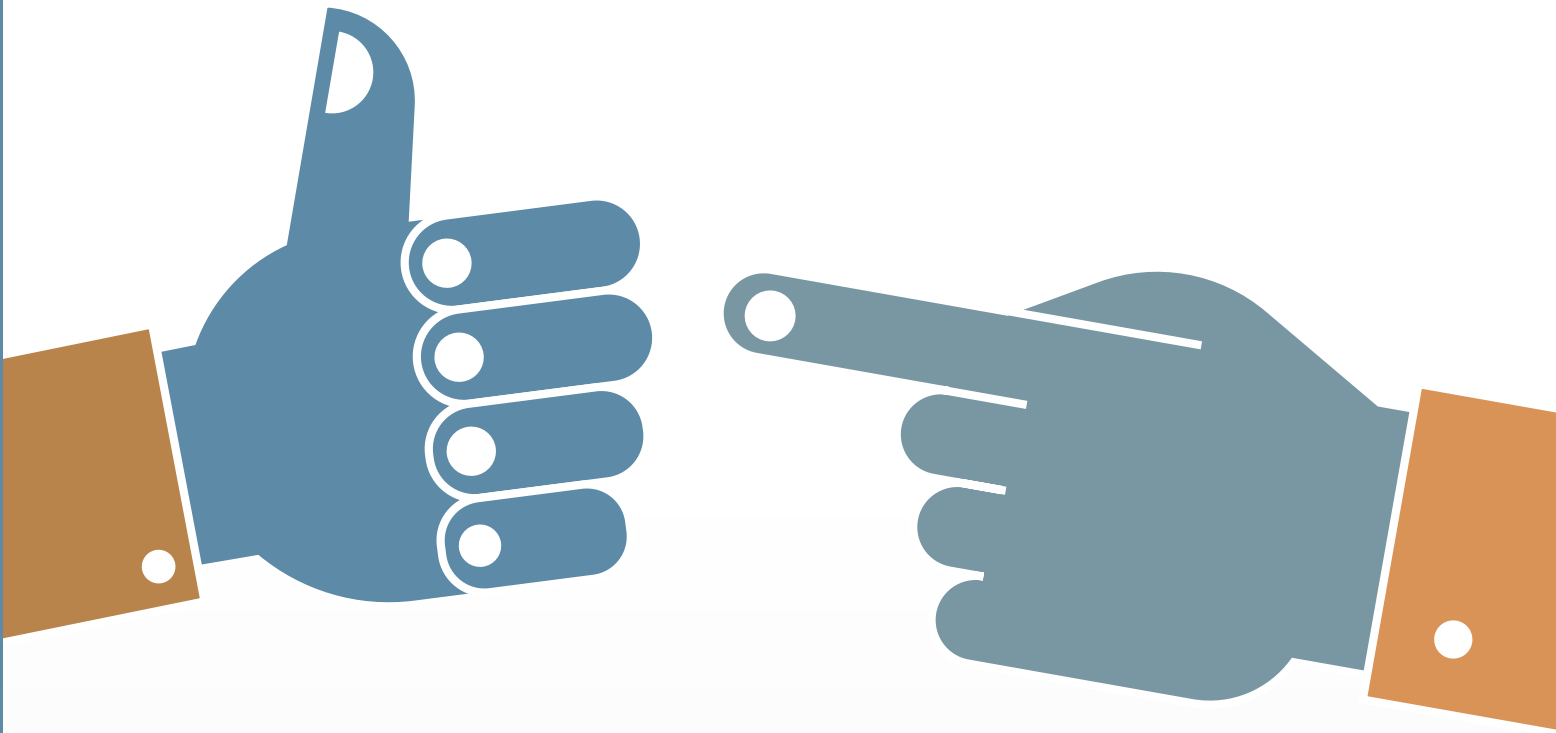
JOHANNES ZUCKSCHWERDT

Geschäftsführung
Gefertec GmbH



MARIE STICKDORN

Geschäftsführung
Metrolux Optische Messtechnik
GmbH



Verantwortlichkeiten

Die B.I.G. stellt sicher:

- ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das hohen ethischen Standards entspricht,
- dass alle Mitarbeiter*innen den Code of Conduct kennen und bei der Einhaltung unterstützt werden,
- allen Mitarbeiter*innen Möglichkeiten zur vertraulichen Kommunikation bereitzustellen, z. B. für Fragen oder Konfliktbewältigung hinsichtlich ethischer Themen,
- dass Mitarbeiter*innen, die in gutem Glauben einen Verstoß melden oder bei einer Untersuchung helfen, keine negativen Konsequenzen drohen,
- nur mit Firmen zusammenzuarbeiten, die unsere Verpflichtung zu ethischen Verhaltensweisen teilen.

Deine Aufgaben als Mitarbeiter*in der B.I.G. sind:

- diesen Code of Conduct und unsere Grundprinzipien zu lesen und zu verstehen,
- die Prinzipien des Code of Conduct zu befolgen und andere dazu zu ermuntern, dies ebenfalls zu tun,
- Verstöße gegen den Code of Conduct unverzüglich zu melden,
- eine andere Person nicht wissentlich bei einem Verstoß gegen den Code of Conduct zu unterstützen oder zu ermuntern,
- an Schulungen über diesen Code of Conduct teilzunehmen.



2

UNTERNEHMENSZIELE – WAS UNS ANTREIBT

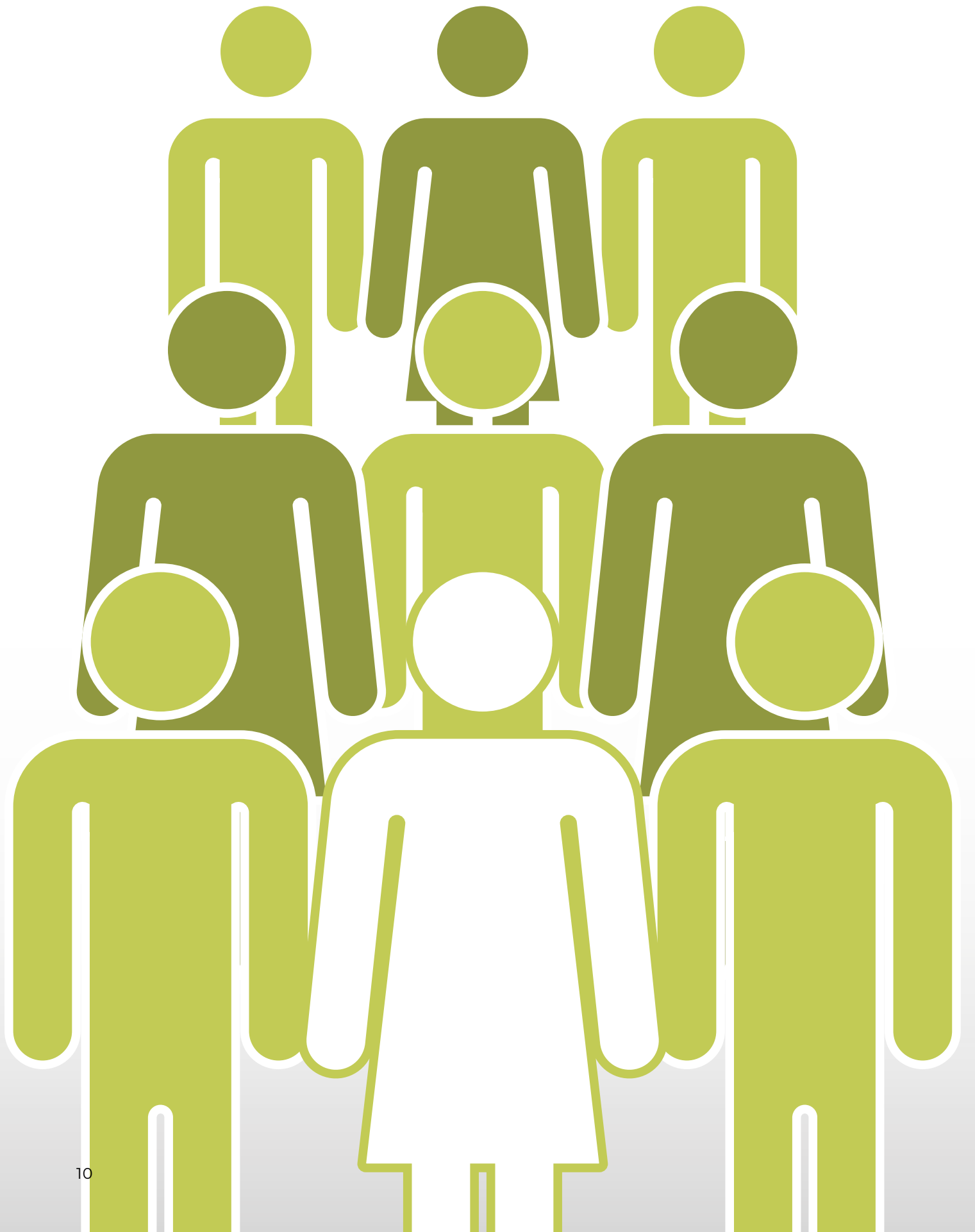
Industrielle Champions, nachhaltige Produkte und Dienstleistungen, sich selbst antreibende, nach Wirksamkeit strebende Unternehmen, und das unter einem Dach: Die gemeinsame Basis unseres Handelns und klarstes Ziel der B.I.G. ist es, die angegliederten High-Tech-Champions in ihren jeweiligen Märkten konsequent voranzubringen und gleichzeitig eine Vertrauenskultur mit einem hohen Grad an Mitarbeiter*innenbindung zu schaffen. Das geht nur, wenn wir uns unterhaken und Zusammenarbeit neu denken.

Besonderes Merkmal dieser Art, Wirtschaft so zu denken, ist die Aufstellung der B.I.G. an sich: die Unternehmensgruppe umfasst vier produzierende Unternehmen: die Scansonic MI GmbH, die Lumics GmbH, die Metrolux Optische Messtechnik GmbH, die GEFERTEC GmbH sowie drei Gruppenstrukturunternehmen: B.I.G. Holding SE, B.I.G. Technology Services GmbH und B.I.G. Corporate Services GmbH.

Der Schwerpunkt jedes einzelnen Champions besteht darin, in den eigenen Kernkompetenzfeldern besonders innovativ zu sein, und das bei gleichbleibend hoher Kund*innenzufriedenheit. Um dieses Ziel zu erreichen, unterstützen die Gruppenstrukturunternehmen im Hintergrund und sorgen gemeinsam mit ihren Dienst- und Beratungsleistungen für ein möglichst ideales Umfeld.

Innerhalb unserer gesamten Unternehmensgruppe wird deshalb größter Wert auf die Zusammenarbeit in Teams gelegt, um so Vertrauen, Wertschätzung und Produktivität zu fördern. Durch stetige Verbesserung und Agilität werden unsere beiden Kernziele – die Förderung der High-Tech-Champions und Schaffung einer Vertrauenskultur - gleichwertig umgesetzt.

Unsere Ziele erreichen wir auf Basis ethischer Werte und unter Einhaltung geltender gesetzlicher und vertraglicher Regelungen. Dadurch schaffen wir nachhaltigen Erfolg und gesundes Wachstum.



3

UNSERE MITARBEITER*INNEN

Ob online oder auf unserem Campus: Hier spürst Du, dass wir uns als eine Gruppe verstehen. Mit gegenseitigem Interesse und einer Wertschätzung für das Talent, das Know-How, die Beweggründe der Kolleg*innen helfen wir uns immer gegenseitig - dabei kannst Du selbst entscheiden, und musst dennoch nichts allein schaffen.

Hier siehst Du es an jeder Ecke und in jedem offenen Gesicht: Unsere Art der kollegialen Führung braucht neben Selbstverantwortung den Wunsch, gemeinsam wachsen zu wollen.

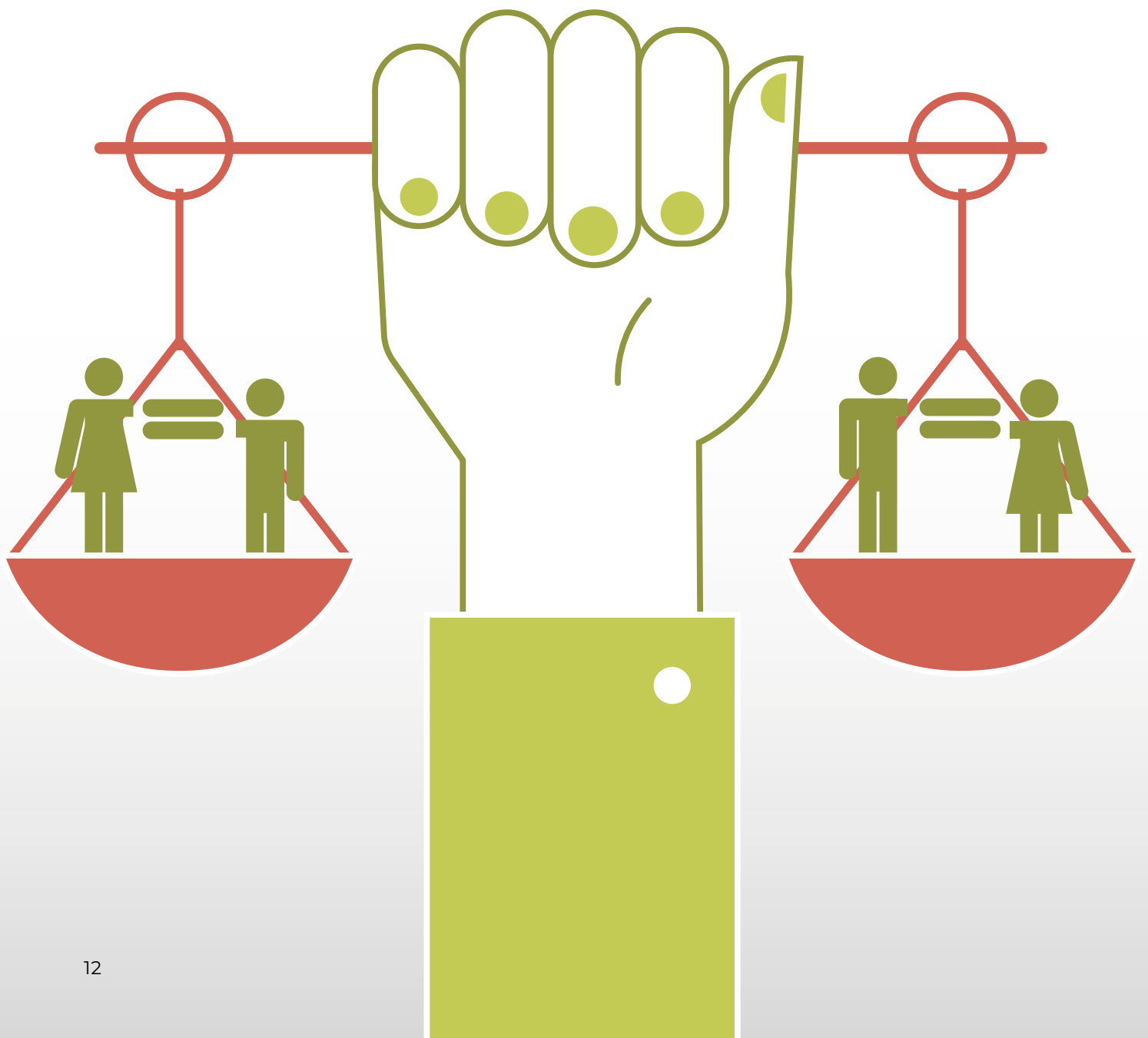
Kollegiale Führung heißt bei der B.I.G., dass verschiedene Kolleg*innen dynamisch und dezentral ver- und geteilte Führungsarbeit leisten. Es sind also immer seltener einzelne Personen grundsätzlich und immer als Führungskraft festgelegt.

Unser Anspruch an Dich als Mitarbeiter*in, Lieferant oder Geschäftspartner*in ist, dass Du Dich am Dialog auf Augenhöhe um eine Entscheidung beteiligst, Dich befähigst, wenn Dir Wissen oder eine Methode fehlt, im Wohle der beteiligten Organisationen mitdenkst und getroffene Entscheidungen von Anderen respektierst.

Kollegiale Führung heißt für uns nicht, dass wir Entscheidungen unnötig verzögern oder zerreden, immer alle gefragt werden oder einverstanden sein müssen, sondern dass durch klare Rahmen, hilfreiche (Denk-)Werkzeuge und begleitende Prozesse untereinander beraten und Verantwortung geteilt wird.

Die Basis unseres Handelns als Gruppe ist, dass wir in der B.I.G. den technischen Herausforderungen unserer Zeit als agile, resiliente und wendige Organisation begegnen und so für unseren nachhaltigen Erfolg sorgen.

Ein Eckpfeiler, um verschiedene Sichtweisen auf ein Problem zu erhalten und diese Arbeitsweise leben zu können, ist unsere diverse und multikulturelle Belegschaft: Wir alle besitzen unterschiedliche Kompetenzen und Hintergründe, kommen aus unterschiedlichen Ländern und Kulturen. Diese Diversität macht unser Unternehmen aus und bleibt uns auch in Zukunft wichtig.



Gerechte Behandlung und Chancengleichheit

Wir möchten, dass die B.I.G. ein Ort des gegenseitigen Vertrauens und Respektes ist, der kulturelle Vielfalt begrüßt und alle Mitarbeiter*innen aufgrund seiner*ihrer Vorzüge schätzt. Die Basis jeder Entscheidung hinsichtlich unserer Mitarbeiter*innen sind unsere ethischen Grundprinzipien und geltendes Recht.

Die nachfolgend beispielhaft aufgeführten Faktoren werden personelle Entscheidungen grundsätzlich nicht beeinflussen (es sei denn, es liegt ein sachlicher Grund vor):

- Alter,
- Nationalität
- nationale oder ethnische Herkunft,
- Wohnsitz,
- Religion,
- Geschlecht,
- Hautfarbe,
- Geschlechtsidentitäten oder Ausdruck der Geschlechtlichkeit,
- sexuelle Orientierung,
- politische Überzeugung,
- physische oder psychische Beeinträchtigung.

Soweit es zulässig und möglich ist, werden wir Chancengleichheit fördern, indem wir die Einstellung von Mitarbeiter*innen aus benachteiligten Gruppen wie z.B. „Personen mit Beeinträchtigungen“ unterstützen.

WAS WIRD VON DIR ERWARTET?

IMMER:

- Zu verstehen, welche Verhaltensweisen angemessen sind,
- entsprechend unserer Grundprinzipien zu handeln,
- andere Kulturen und Traditionen zu respektieren.

Wir verpflichten uns, die Gleichberechtigung für alle zu gewährleisten, die Rechte gefährdeter Gruppen innerhalb der B.I.G. zu schützen, insbesondere die Rechte von Minderheiten und Frauen. Ebenso achten wir die Rechte indigener Völker, wenn diese betroffen sind. Zusätzlich führen wir interne Maßnahmen um die Lohn- und Chancengleichheit auf allen Beschäftigungsebenen zu gewährleisten. Insbesondere der Einstellungsprozess ist möglichst ethisch, nachhaltig, transparent und respektvoll und ohne jede Diskriminierung zu gestalten (ethische Rekrutierung).

Wir, die Geschäftsführung der B.I.G., werden:

- Dich bei der Weiterentwicklung Deiner Kompetenzen unterstützen,
- Deine Leistungen anerkennen und angemessen honorieren,
- Dich dabei unterstützen, unsere Grundprinzipien zu verstehen und umzusetzen.

NIE:

- Diskriminierung anderer zu dulden,
- andere zu diskriminieren,
- Diskriminierung Dir gegenüber zu akzeptieren.

Respekt am Arbeitsplatz

Diskriminierung, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sind für uns inakzeptabel! Derartige Verhaltensweisen werden in der B.I.G. nicht geduldet.

Die genannten – von uns nicht tolerierten – Verhaltensweisen umfassen z. B.:

- Mobbing-Handlungen jeglicher Art,
- verbale Angriffe (z. B. Beleidigungen),
- rassistische oder sexistische Äußerungen,
- körperliche Bedrohung oder Angriffe,
- unerwünschter Körperkontakt,
- offene Feindschaft am Arbeitsplatz.

Wir fördern eine Arbeitsumgebung, die Inklusion ermöglicht, in der die Vielfalt unserer Beschäftigten geschätzt wird und jegliche Form der Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing keinen Platz hat.

WAS WIRD VON DIR ERWARTET?

IMMER:

- Deine*n Kolleg*innen höflich, wertschätzend und respektvoll zu behandeln,
- beobachtete Belästigungen, Beschimpfungen oder Gewalttaten zu melden,
- bei der Untersuchung/Aufklärung von Vorfällen der genannten Art zu unterstützen.

Wir, die Geschäftsführung der B.I.G., werden:

- Dir eine vertrauliche Kommunikation ermöglichen,
- gegenüber Mitarbeiter*innen, die andere diskriminieren, belästigen oder ihnen gewalttätig gegenüber treten, Disziplinarmaßnahmen einleiten,
- Dich im Ernstfall bei der Stellung einer Strafanzeige und ggf. in einem Verfahren unterstützen.

NIE:

- eine andere Person zu demütigen oder zu verletzen,
- eine Person körperlich zu bedrohen oder sexuell zu belästigen,
- Mobbing-Handlungen jeglicher Art auszuführen oder zu tolerieren.





Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

Die Menschenrechte sind diejenigen unveräußerlichen Grund- und Freiheitsrechte, die jeder Person auf der Welt zustehen. Sie basieren auf Kernprinzipien wie Würde, Fairness, Gleichheit und Respekt. Sie sind für unser alltägliches Leben und an jedem Ort der Welt, an dem wir als B.I.G. auftreten, relevant.

Zu den grundlegenden Menschenrechten gehören:

- das Recht auf Leben,
- das Recht auf körperliche Unversehrtheit,
- das Recht auf Gedankenfreiheit,
- das Recht auf Religionsfreiheit,
- das Recht auf Vereinigungsfreiheit,
- das Recht auf freie Meinungsäußerung,
- der Respekt vor und der Schutz des Privat- und Familienlebens.

Wir halten alle geltenden nationalen Gesetze und verbindlichen Branchenstandards zu Arbeitszeiten, Überstunden, Löhnen und Gehältern sowie sonstigen Arbeitgeber*innenleistungen ein. Wir entlohnen unsere Mitarbeiter*innen zeitnah. Auf Anfrage teilen wir ihnen verständlich und eindeutig die Grundlage ihrer Entlohnung mit.

Abzüge von Löhnen und Gehältern als Disziplinarmaßnahme sind nur innerhalb des rechtlichen Rahmens zulässig.

Wir unterstützen in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten, folgende Grundsätze und Vorgaben:

- Globalen Pakt der Vereinten Nationen („United Nations Global Compact“),
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte („UN Universal Declaration of Human Rights“),
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte („UN Guiding Principles on Business and Human Rights“),
- Erklärung der International Labor Organization (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit („1998 International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work“),
- Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) und
- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG).

Kinderarbeit und jugendliche Arbeitnehmer*innen

Wir verurteilen jede Form der Ausbeutung von Kindern und jugendliche Arbeitnehmer*innen. Wir verpflichten uns, keine Kinder und jugendlichen Arbeitnehmer*innen zu beschäftigen, die das laut ILO-Übereinkommen vereinbarte Mindestalter noch nicht erreicht haben.

Wenn Kinderarbeit festgestellt wird, sind Abhilfemaßnahmen zum Wohl des Kindes zu ergreifen. Jedes Kind und jede*r jugendliche Arbeitnehmer*in muss vor wirtschaftlicher Ausbeutung geschützt werden.

Zwangsarbeit und moderne Sklaverei

Wir nutzen keinerlei Zwangsarbeit, Leibeigenschaft, Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Arbeit. Arbeit muss stets freiwillig geleistet werden. Beschäftigten muss gestattet werden, die Kontrolle über ihre Ausweispapiere zu behalten (z.B. Reisepass, Arbeitserlaubnis oder jedes andere

persönliche Rechtsdokument). Sie dürfen keiner Form von Gewalt, psychischen oder physischen Bedrohung, keinem Missbrauch und keiner Nötigung ausgesetzt sein; jede Form des Menschenhandels oder der Beteiligung daran ist strikt verboten.

Vergütung Löhne, Sozialleistungen und Arbeitszeiten

Wir halten alle geltenden nationalen Gesetze und verbindlichen Branchenstandards zu Arbeitszeiten, Überstunden, Löhnen und Gehältern sowie sonstigen Arbeitgeberleistungen ein. Beschäftigte sind über ihre Arbeitsbedingungen, insbesondere ihre Rechte und Pflichten, in Sprache und Form so zu informieren, dass sie sie verstehen.

Wir entlohnen unsere Mitarbeiter*innen zeitnah. Auf Anfrage teilen wir ihnen verständlich und eindeutig die Grundlage ihrer Entlohnung mit. Abzüge von Löhnen und Gehältern als Disziplinarmaßnahme sind nur innerhalb des rechtlichen Rahmens zulässig.

Einsatz von privaten und öffentlichen Sicherheitskräften

Bei einem Einsatz von privaten und öffentlichen Sicherheitskräften darf es nicht dazu kommen, dass Personen unmenschlich behandelt, erniedrigt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird. Wir stellen sicher,

dass Sicherheitskräfte bei ihrem Handeln die Menschenrechte und die Menschenwürde achten und im Falle einer Bedrohung die Maßnahmen ergreifen, die zulässig und der Situation angemessen sind.

WAS WIRD VON DIR ERWARTET?

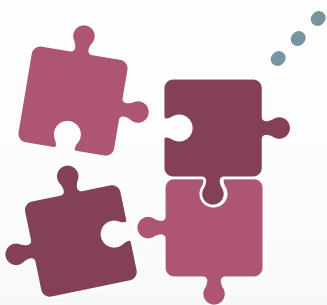
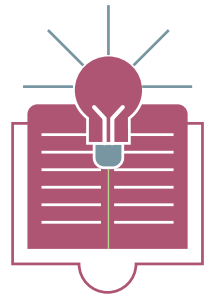
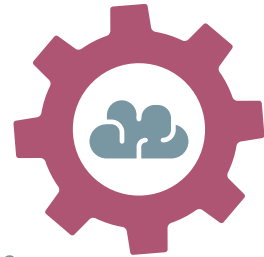
IMMER:

- Menschenrechte einzuhalten und zu schützen,
- Verstöße gegen Menschenrechte innerhalb der B.I.G. dem*der Compliance-Mitarbeiter*in mitzuteilen,
- gesetzliche Vorgaben hinsichtlich Arbeitnehmer*innen-Rechte einzuhalten.

NIE:

- gegen Menschenrechte zu verstoßen oder Verstöße zuzulassen/zu dulden,
- Kinder oder junge Arbeitnehmer*innen unterhalb des gesetzlichen Mindestalters zu beschäftigen oder mit Geschäftspartner*innen und Lieferanten zusammenzuarbeiten, die dies tun,
- Zwangsarbeiter*innen einzustellen oder mit Lieferanten oder Geschäftspartner*innen zusammenzuarbeiten, die dies tun.





4

UNTERNEHMENSETHIK UND ETHISCHES VERHALTEN IM GESCHÄFTSLEBEN

Wir verlassen uns darauf, dass unsere Mitarbeiter*innen sich stets ethisch verhalten.

Von Fall zu Fall ist es schwierig, rechtswidrige korrupte Praktiken zu erkennen. Handle immer nach bestem Wissen und Gewissen. Frage im Zweifelsfall Deine*n Vorgesetzte*n oder den*die Compliance-Mitarbeiter*in.



Korruption

Laut Transparency International ist „Korruption der Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil.“

Bestechung ist die Zuwendung und/oder die Annahme eines unverdienten Vorteils, um das Verhalten einer anderen Person zu beeinflussen.

Die Beteiligung an korrupten Geschäftspraktiken, wie zum Beispiel die Annahme oder Zahlung von Schmiergeldern, kann unserem Ansehen und unseren Geschäftsbeziehungen schwer schaden.

Die B.I.G. hält alle geltenden nationalen und internationalen Anti-Korruptions-Vorschriften, -Gesetze, -Regelungen und -Standards ein.

Die B.I.G. beeinflusst in keinem Fall in unzulässiger Weise amtliche oder geschäftliche Handlungen oder verschafft sich unzulässig einen Vorteil hinsichtlich der Geschäftstätigkeit. Lieber verzichtet B.I.G. auf ein Geschäft, bevor damit gegen geltendes Recht oder gegen unsere eigenen Grundsätze verstoßen wird.

Gegen jede*n Mitarbeiter*in, der*die sich an Korruption beteiligt (u.a. in den hier beschriebenen Formen) werden Disziplinarmaßnahmen eingeleitet, die in der Regel darin bestehen werden, das Beschäftigungsverhältnis zu beenden.

WAS WIRD VON DIR ERWARTET?

IMMER:

- ehrlich und integer zu handeln und andere dazu anzuhalten, dies ebenso zu tun,
- die Risiken von Bestechung und Korruption zu verstehen,
- alle Arten und schon den Anschein von Korruption zu vermeiden und abzulehnen,
- achtsam beim Annehmen oder der Vergabe von Geschenken zu sein,
- Bedenken in Bezug auf Korruption innerhalb der B.I.G. dem*der Compliance-Mitarbeiter*in mitzuteilen.

NIE:

- Bestechungs- oder Schmiergelder anbieten, vereinbaren, annehmen oder zahlen,
- Vertreter dazu nutzen, um Bestechungs- oder Schmiergelder anzubieten, zu vereinbaren, anzunehmen oder zu zahlen,
- etwas tun, was eine andere Person dazu ermutigen würde, gegen diese Regeln zu verstoßen.

Zuwendungen

Im Geschäftsleben ist es wichtig, gute Beziehungen zu Geschäftspartner*innen zu pflegen, sowie neue Kontakte zu knüpfen, um weitere Zusammenarbeit zu fördern. Geschenke und Zuwendungen gehören in jeder Kultur und Gesellschaftsform zu den üblichen gesellschaftlichen Umgangsformen. Aber Geschenke, Einladungen, Bewirtungen oder Zuwendungen jeglicher Art können als Mittel der Bestechung missbraucht oder missverstanden werden.

Zuwendungen sind unzulässig und nur ausnahmsweise anzunehmen und zu gewähren.

Unabhängig davon, ob Du Empfänger*in oder Geber*in einer Zuwendung bist, umfassen „Zuwendungen“ alle Leistungen von Wert:

- Bargeldzahlungen,
- Reisen,
- Restaurantbesuche,
- Kulturveranstaltungen (Theater, Kino, Ausstellung, ...),
- Arbeits- und Dienstleistungen,
- Clubmitgliedschaften,
- Sachleistungen anderer Art.

WAS WIRD VON DIR ERWARTET?

IMMER:

- darauf zu achten, dass Zuwendungen nicht als unzulässige Gegenleistung für eine geschäftliche Handlung angesehen werden dürfen,
- darauf zu achten, dass Zuwendungen einen Wert von 25 € nicht überschreiten dürfen,
- fragwürdige Verhaltensweisen mit dem*der Compliance-Mitarbeiter*in abstimmen.

Voraussetzungen für zulässige Zuwendungen:

- der Wert der Zuwendung darf 25 € nicht überschreiten,
- Werbegeschenke ohne besonderen Anlass, z. B. Kugelschreiber, Wandkalender,
- Handelsübliche Geschenke, z. B. Schokolade, Blumenstrauß zu besonderen Anlässen, z. B. Weihnachten, Firmenjubiläen.

Geldgeschenke und Gutscheine sind stets unzulässig!

Voraussetzungen für zulässige Einladungen:

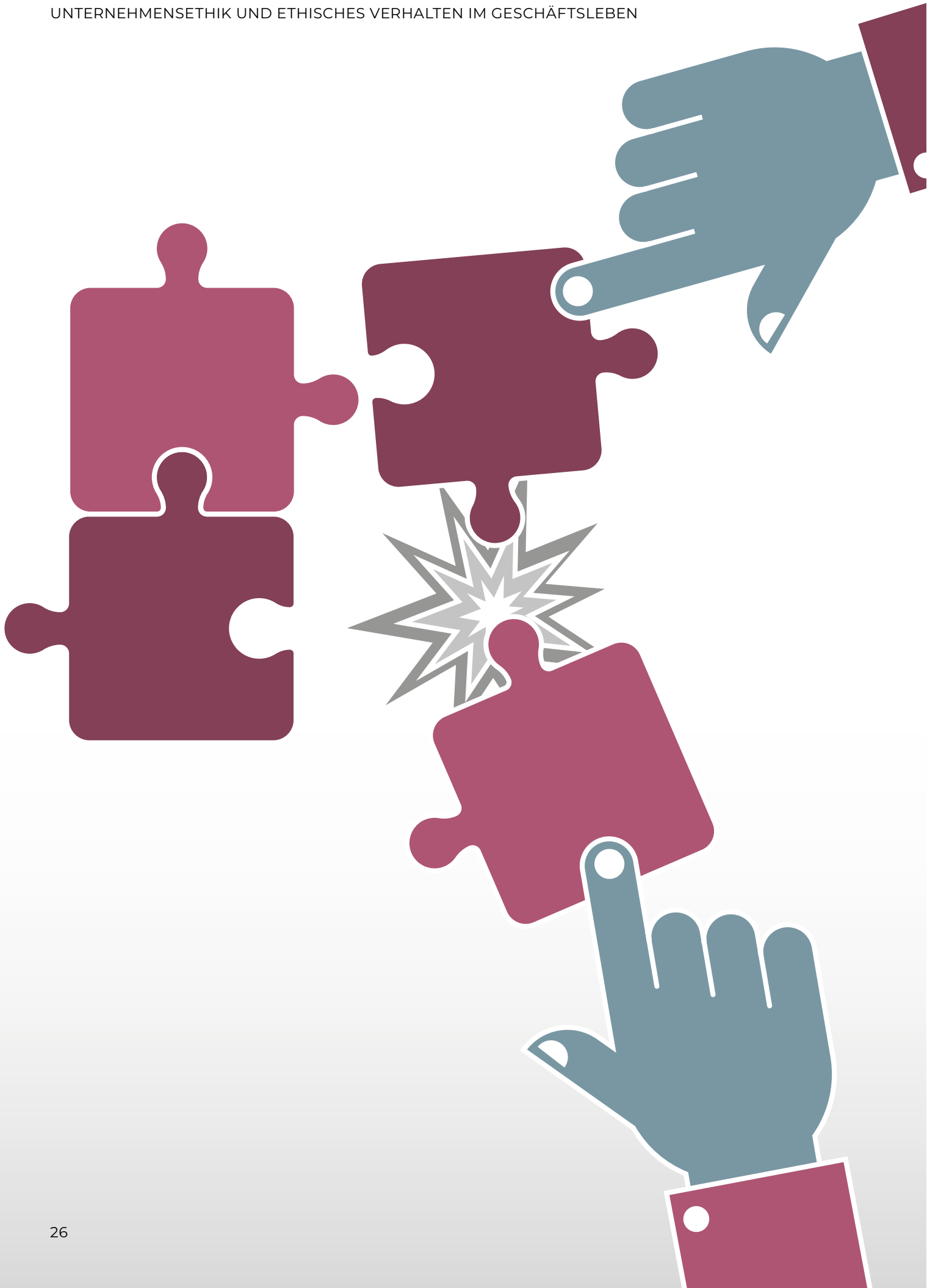
- Einladungen zu angemessenen Geschäftsessen; der geschäftliche Anlass des Essens ist zu dokumentieren,
- Einladungen zu Fachveranstaltungen oder Fachkonferenzen, Teilnahme muss ausschließlich im Interesse des Unternehmens stehen. Die Veranstaltung darf keinen Freizeitanteil enthalten.

Wenn Du Dir unsicher bist, ob Du eine Zuwendung geben oder nehmen darfst, erkundige dich bei dem*der Compliance-Mitarbeiter*in.

NIE:

- Zuwendungen zu erbitten oder zu verlangen,
- Zuwendungen an die Privatadresse zu übermitteln.





Interessenskonflikte

Generell gilt: Geschäftliche Entscheidungen sind stets im Interesse der B.I.G. zu treffen. Jede*r Mitarbeiter*in ist aufgefordert, berufliche und private Interessen voneinander zu trennen.

Mitarbeiter*innen dürfen keine Geschäftsvorgänge mit einem Unternehmen bearbeiten, das sie selbst betreiben oder an dem er*sie oder eine ihm*ihr nahestehende Person beteiligt ist. Insbesondere darf er*sie in Bezug auf dieses Unternehmen keine relevanten Geschäftsentscheidungen treffen oder beeinflussen können.

Persönliche Beziehungen zu einem*einer Geschäftspartner*in dürfen nicht zu einer bevorzugten Behandlung eines*einer Geschäftspartner*in führen. Dies gilt insbesondere, wenn der*die Mitarbeiter*in auf die Erteilung eines Auftrages an diese*n Geschäftspartner*in Einfluss nehmen kann.

Es bleibt Dir überlassen, persönliche Investitionen zu tätigen und Geschäftsbeziehungen zu pflegen. Wir ermutigen Dich auch dazu, in Wohlfahrtsorganisationen und in Berufsorganisationen eine aktive Rolle zu übernehmen. Aber Du musst alle Geschäfts- und persönlichen Beziehungen, die einen Interessenkonflikt begründen könnten, vermeiden.

Die Zugehörigkeit zu anderen Organisationen wie ein Aufsichtsratsposten, eine zweite Stelle oder die Bereitstellung von Dienstleistungen können zu Interessenkonflikten führen und sind dem*der Compliance-Mitarbeiter*in mitzuteilen.

WAS WIRD VON DIR ERWARTET?

IMMER:

- Dich in Deinen Beziehungen zu Auftragnehmer*innen und Lieferant*innen professionell und unparteiisch zu verhalten,
- von Entscheidungen Abstand zu nehmen, die für Dich einen Interessenkonflikt darstellen könnten.

NIE:

- Deine berufliche Position, Kontakte oder vertrauliche Information zu missbrauchen, um davon persönlich zu profitieren oder Deine Familie und Freunde profitieren zu lassen,
- zuzulassen, dass Deine Verbindung zu Auftragnehmer*innen und/oder Lieferant*innen Entscheidungen beeinflussen, die Du im Namen der B.I.G. triffst.

Fairer Wettbewerb, Wettbewerbs- und Kartellrecht

Ein Kernelement des europ. Binnenmarkts aber auch des deutschen Rechts ist der freie und unverfälschte Wettbewerb. Ziel ist es, den freien Austausch von Waren, Dienstleistungen, Kapital und Personen zu ermöglichen. Vereinbarungen und abgesprochene Verhaltensweisen zwischen Unternehmen, die den freien Wettbewerb beeinträchtigen könnten, sind deshalb verboten. Das betrifft insbesondere sogenannte Kartelle, in denen konkurrierende Unternehmen Absprachen treffen (z.B. Preisabsprachen).

Wir – die B.I.G. – sind zu freiem und offenem Wettbewerb in unseren Märkten verpflichtet. Wir betreiben einen gerechten und ethischen Wettbewerb. Wir halten geltende Wettbewerbs- und Kartellgesetze ein.

Wir verstoßen nicht gegen Wettbewerbs- und Kartellrecht, z.B indem wir

- keine Preise absprechen,
- keine Gebiete zuteilen,
- Märkte nicht zuweisen,
- Kund*innen und/oder Lieferant*innen nicht boykottieren.

■ Unsere Zusammenarbeit mit Kund*innen und Geschäftspartner*innen entspricht den Regeln des fairen Wettbewerbs.

WAS WIRD VON DIR ERWARTET?

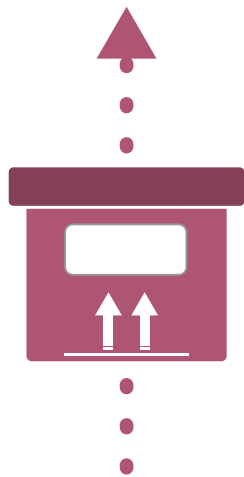
IMMER:

- sicherstellen, dass Entscheidungen über Preislegung, Kund*innen, Angebote und Märkte einzig und allein von uns getroffen werden,
- fair mit einem*einer Wettbewerber*in, Lieferant*inn oder Auftragnehmer*in zu verhandeln,
- ausschließlich öffentlich verfügbare Quellen nutzen, um das Geschäft eines*einer Wettbewerber*in zu erfassen,
- Diskussionen oder Gespräche über wettbewerbsrechtlich sensible Informationen abzulehnen,
- Versammlungen oder Treffen sofort zu verlassen, wenn dort wettbewerbsrechtlich sensible Informationen diskutiert oder besprochen werden.

NIE:

- Preisabsprachen, Rabatte oder weitere Informationen, die den Wettbewerbsdruck senken können, mit Wettbewerber*innen zu diskutieren oder zu vereinbaren,
- unfaire Absprachen über eine Aufteilung von Märkten, Kund*innen oder Gebieten zu führen,
- Nicht-öffentliche Informationen über Wettbewerber*innen einzuholen und auszuwerten.





Ausfuhrkontrolle

Als global tätiges Unternehmen verpflichtet sich B.I.G. alle für B.I.G. geltenden rechtlichen Vorschriften internationaler Konventionen zu beachten.

Wir beachten insbesondere in allen Regionen und Ländern die anwendbaren Gesetze und Vorschriften zu Exportkontrollen, Sanktionen und Zollabwicklung.

WAS WIRD VON DIR ERWARTET?

IMMER:

- anwendbare exportkontroll-, sanktions- und zollrechtliche Vorschriften zu beachten,
- bei finanziellen Transaktionen: Die Identität des Absenders sowie die sachliche und rechnerische Richtigkeit einer Rechnung zu prüfen,
- entsprechende Geschäftsvorgänge per Vier-Augen-Prinzip zu überprüfen und freizugeben,
- Wenn Du Dir nicht sicher bist: Wende Dich an Deine*n Vorgesetzte*n und/oder hole nach Absprache mit ihr*ihm Rechtsrat ein.

NIE:

- ungenaue und/oder falsche Angaben an Zoll- und Regulierungsbehörden geben.

Lieferanten

Der Code of Conduct für Lieferanten der B.I.G. basiert auf den Prinzipien des Globalen Pakts der Vereinten Nationen (*United Nations Global Compact*), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (*UN Universal Declaration of Human Rights*), den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (*UN Guiding Principles on Business and Human Rights*), der Erklärung der International Labor Organization (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (*1998 International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*), den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (*Organisation for Economic Cooperation and Development – OECD*) und dem Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz (LkSG).

Der Erfolg unserer Produkte hängt von der höchsten Qualität und der Lieferung von Originalprodukten ab. Deshalb ist die Verwendung von Plagiaten oder gefälschten Materialien weder von uns

noch von unseren Lieferanten zulässig. Lieferanten wird der B.I.G. Code of Conduct für Lieferanten zur Verfügung gestellt.

Wir erwarten von unseren Lieferanten die Einhaltung unseres Code of Conduct sowie das Handeln entsprechend ethischer Grundregeln.

Dies gilt zum Beispiel insbesondere für:

- Das Verbot von Kinderarbeit und die Beschäftigung von jugendlichen Arbeitnehmer*innen,
- Das Verbot von Zwangsarbeit und moderner Sklaverei,
- Vergütung, Löhne, Sozialleistungen und Arbeitszeiten,
- Arbeitsschutz,
- Das Verbot von Korruption, Bestechung und Geldwäsche,
- Fairen Wettbewerb und Kartellrecht,
- Interessenkonflikte.

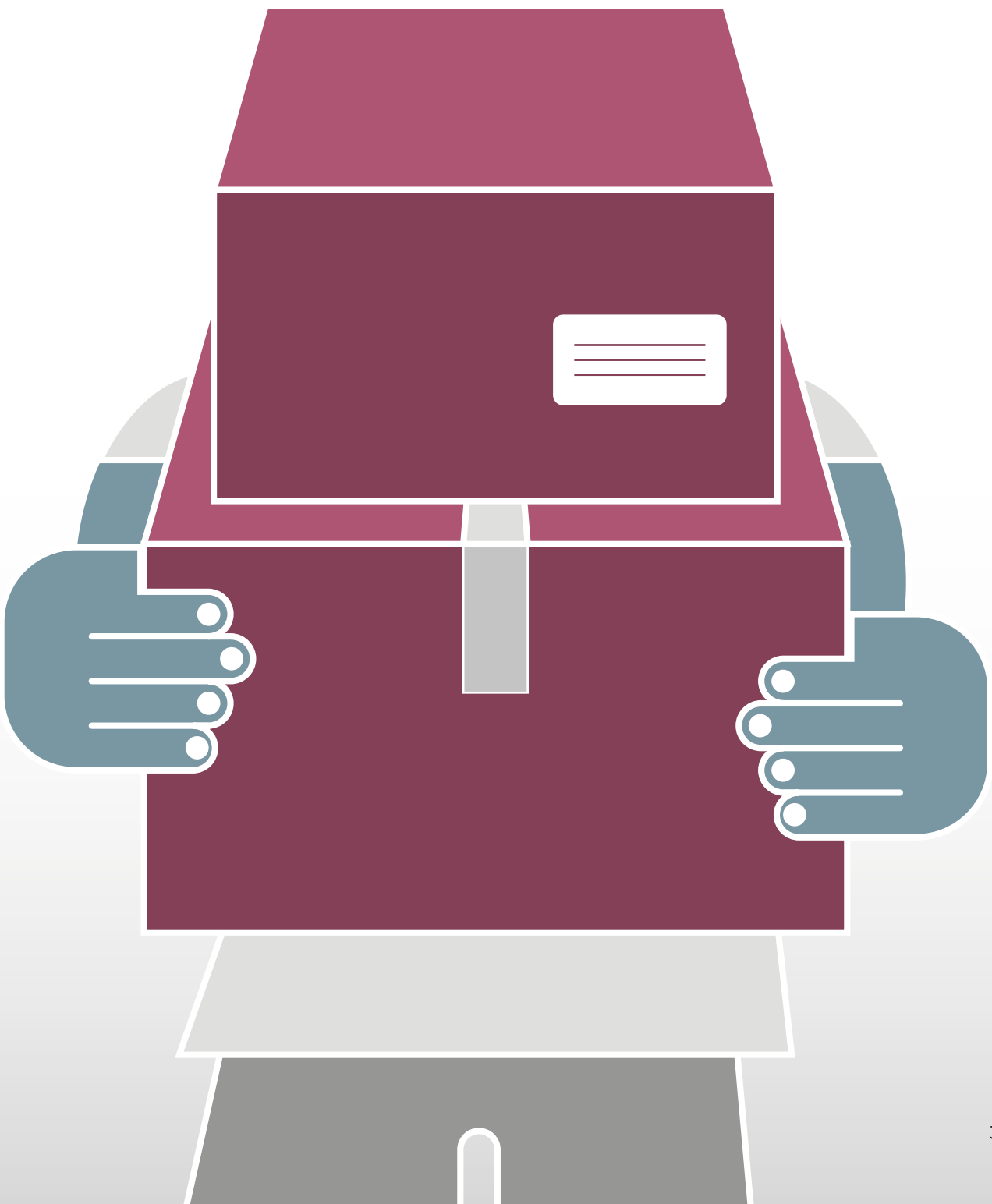
WAS WIRD VON DIR ERWARTET?

IMMER:

- sich an die Beschaffungsverfahren zu halten und die Dir übertragene Befugnis nicht zu überschreiten,
- mit qualifizierten Lieferanten zu arbeiten,
- sicherzustellen, dass die Beziehungen zu unseren Lieferanten auf rechtem und ehrlichem Verhalten beruhen,
- unsere Geschäftsbedingungen deutlich zu machen.

NIE:

- gegen eine Dir übertragene Befugnis zu verstoßen,
- Verstöße gegen den vorliegenden Code of Conduct durch Lieferanten zu dulden.





Gesundheit und Sicherheit

Höchste Standards, mehrere greifbare Ansprechpartner*innen, Schulungen für die Arbeit am Campus: Unser Ziel ist es, unsere Gesundheit und die unserer Kolleg*innen zu schützen, Dir eine sichere Arbeitsumgebung zu schaffen und die Unversehrtheit aller Kolleg*innen sicherzustellen.

Jede*r Mitarbeiter*in ist dazu verpflichtet, auf die eigene Gesundheit und Sicherheit zu achten. Im Rahmen der Einhaltung von Arbeitsschutzmaßnahmen ist so auch achtsam mit der Gesundheit und Sicherheit der Kolleg*innen umzugehen.

Ein wirksames Arbeitsschutzmanagement erfordert eine Kultur, welche die Beseitigung von Unfällen, Beinaheunfällen und arbeitsbezogenen Erkrankungen anstrebt.

Es trägt zum Wohlbefinden jedes*r Mitarbeiters*in in der B.I.G. bei und erfordert ein hohes Maß an Arbeitsschutz-Bewusstsein. Ferner hilft es uns bei der Erfüllung unserer gesetzlichen Verpflichtungen.

In Situationen, in denen wir vertraglich verpflichtet sind, die Vorgaben aus dem Sicherheitsmanagementsystem eines*einer Kund*in zu befolgen, müssen wir darüber hinaus sicherstellen, dass wir allen gesetzlichen Anforderungen entsprechen.

WAS WIRD VON DIR ERWARTET?

IMMER:

- die an Deiner Arbeitsstelle geltenden Arbeitsschutzvorschriften zu befolgen,
- Arbeiten, bei denen die Sicherheit gefährdet ist, sofort einzustellen,
- einen Arbeitsschutzvorfall und/oder Sicherheitsbedenken unverzüglich dem*der Compliance-Mitarbeiter*in oder dem*der Sicherheitsbeauftragten zu melden,
- an allen Arbeitsschutz-Schulungen teilzunehmen.

NIE:

- Arbeiten auszuführen, für die Du nicht kompetent und/oder geschult bist,
- in gesundheitlich angeschlagenem Zustand zu arbeiten.

Finanzielle Verantwortung und Integrität

Finanzielle Integrität ist von wesentlicher Bedeutung. Unsere Unternehmensleitung, Gesellschafter, Gläubiger, Mitarbeiter*innen und Kund*innen verlassen sich auf die Erfüllung aller rechtlichen Anforderungen.

Wir alle sind dafür verantwortlich, dass Geschäftsbücher und andere Unterlagen sorgfältig geführt werden.

Unsere internen Kontroll- und Prüfprozesse müssen sicherstellen, dass Finanzberichte korrekt und rechtzeitig erstellt werden.

Für das vorsätzliche Fälschen von Unterlagen gibt es keine Rechtfertigung. Dies gilt als relevantes Fehlverhalten, das eine zivil- und strafrechtliche Haftung der Beteiligten zur Folge haben kann.

WAS WIRD VON DIR ERWARTET?

IMMER:

- Unterlagen über Transaktionen korrekt und detailliert zu führen,
- Unregelmäßigkeiten oder Fehler in unseren internen Kontrollen, Prüfungen oder in unserer Buchführung unverzüglich zu melden.

NIE:

- einen falschen, irreführenden oder unvollständigen Eintrag vorzunehmen,
- eine Transaktion auszuführen, die nicht genehmigt ist,
- die B.I.G. zu Verträgen zu verpflichten, die über Deine übertragene Befugnis hinausgehen.





Datenschutz, vertrauliche Informationen und Unterlagen

Informationen sind vertraulich, wenn sie für die B.I.G. wertvoll und nicht öffentlich verfügbar sind. Hiervon betroffen ist auch das geistige Eigentum, wie Produktentwürfe oder Fertigungsinformationen.

Tagtäglich kommst Du mit Unterlagen und Informationen der Gruppe oder Geschäftspartner*innen in Berührung, die als sogenannte Vertrauliche Informationen gelten.

Der Umgang mit Vertraulichen Informationen muss unserer Leitlinie und den geltenden Gesetzen entsprechen.

Auf die Rechtskonformität musst Du besonders achten,

- wenn Du Informationen unternehmensintern oder außerhalb der B.I.G. übermittelst, insbesondere wenn Du Informationen an Empfänger*innen außerhalb des Ursprungslandes sendest,
- wenn Du dich an einem öffentlichen Ort befindest und andere Personen Dein Gespräch mit anhören oder Deine Dokumente einsehen könnten.

Nur mit entsprechenden Befugnissen darfst Du Dokumente der B.I.G. ändern oder vernichten. Für Dokumente, die sich auf Gerichtsverfahren oder Untersuchungen seitens der Aufsichtsbehörden beziehen, gelten besondere Regeln.

Informationen aus Unternehmen, in denen Du vor Deiner Anstellung bei der B.I.G. gearbeitet hast, sind vertraulich zu behandeln. An solchen Informationen hat B.I.G. kein Interesse! Ebenso – selbstverständlich – darfst Du nach Wechsel zu einem*einer anderen Arbeitgeber*in keine vertraulichen internen Informationen der B.I.G. offenlegen.

Es ist nicht akzeptabel, eine andere Person dazu zu zwingen, vertrauliche Informationen über eine*n frühere*n Arbeitgeber*in offenzulegen.

Unsere Grundsätze und die geltenden Gesetze erfordern, dass gewisse Informationen über einen bestimmten Zeitraum aufbewahrt werden. Du musst sicherstellen, dass Du diese Anforderungen kennst und ausführst.

WAS WIRD VON DIR ERWARTET?

IMMER:

- Informationen und Unterlagen vor dem Zugang oder Zugriff durch unbefugte Personen zu schützen,
- vertrauliche Informationen und Personendaten ausschließlich zweckgebunden zu nutzen,
- Informationen entsprechend der Aufbewahrungsfristen nachzuhalten.

NIE:

- vertrauliche Informationen ungeschützt oder ungesichert zu lassen,
- vertrauliche Informationen in der Öffentlichkeit zu diskutieren,
- vertrauliche Informationen der B.I.G. einem*einer neuen Arbeitgeber*in offenzulegen,
- vertrauliche Informationen über Deine ehemaligen Arbeitgeber*innen offenzulegen,
- Unterlagen der B.I.G. zu löschen, zu verändern oder zu vernichten.

Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Wir verpflichten uns, nur mit solchen Kund*innen Geschäfte zu machen, die legitime Geschäftsaktivitäten ausüben, und wir verwenden ausschließlich Geldmittel aus legitimen Quellen.

Wir halten uns an die geltenden Gesetze, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Wir beteiligen uns nicht an der Geldwäsche und erleichtern sie auch nicht.

Geldwäsche beschreibt den Vorgang, die Herkunft von illegal erworbenem Geld zu verschleiern und dieses wieder in den legalen Wirtschaftskreislauf einzuführen.

Terrorismusfinanzierung bedeutet, dass Finanzmittel für terroristische Straftaten oder zur Unterstützung terroristischer Organisationen verwendet werden. Die Finanzmittel können sowohl aus legalen als auch aus illegalen Quellen stammen.

Bevor wir eine Transaktion durchführen, informieren wir uns, mit wem wir es zu tun haben und ob wir mit der Transaktion einverstanden sind („KYC“ = Know your Customer). Es soll verhindert werden, dass die Transaktion zur Geldwäsche oder zur Unterstützung terroristischer Aktivitäten genutzt wird.

WAS WIRD VON DIR ERWARTET?

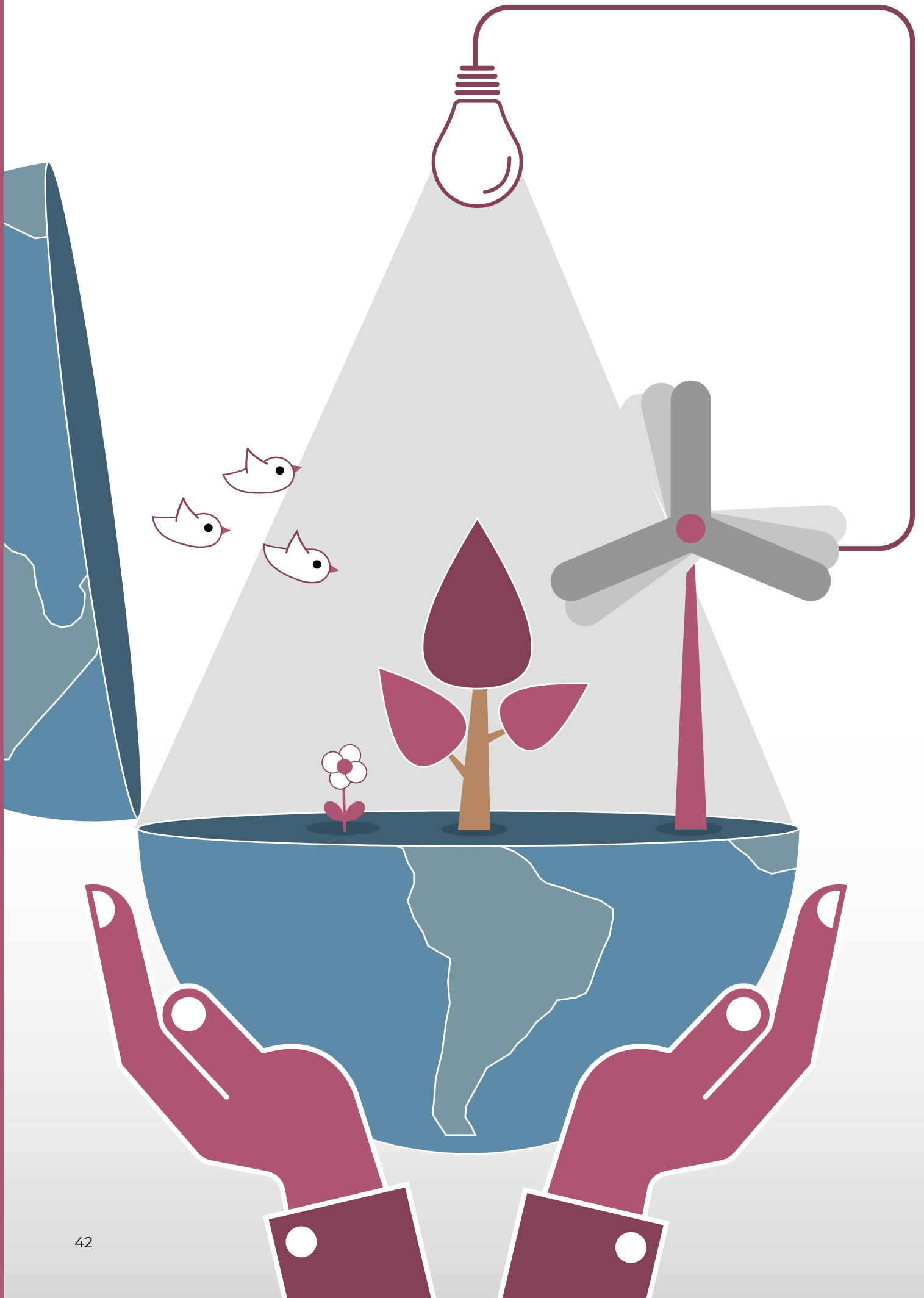
IMMER:

- Geschäfte mit Kund*innen zu machen, die legale Geschäftstätigkeiten ausüben und finanzielle Mittel aus legalen Quellen verwenden,
- Sei vorsichtig und melde alle verdächtigen Transaktionen Deinem Vorgesetzten,
- Ermittle die Identität des*der Geschäftspartner*in und die Identität des wirtschaftlichen Berechtigten Deines*Deiner Geschäftspartner*in.

NIE:

- Handlungen vornehmen, die im Verdacht stehen, Geldwäsche oder Terrorismus zu unterstützen,
- Transaktionen mit Bargeld durchzuführen.





Umwelt

Die B.I.G. ist als Gruppe den Prinzipien nachhaltigen Wirtschaftens verpflichtet. Dabei gilt es, ein angemessenes Verhältnis zwischen den zum Teil konkurrierenden Aspekten Marktwirtschaft, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Energieeffizienz, Umweltschutz sowie gesamtgesellschaftlicher Verantwortung zu erreichen. Es ist unser Ziel, Umweltschäden zu verhindern, unsere Nutzung von Energie und Ressourcen zu minimieren und zu gewährleisten, dass wir die Grundsätze einer nachhaltigen Entwicklung befolgen.

Wir verpflichten uns, die lokalen, nationalen, internationalen und traditionellen Rechte an Land, Wald, Wasser und Ressourcen zu respektieren, insbesondere die Rechte indigener Gemeinschaften. Die Zustimmung betroffener Gemeinschaften muss frei und in Kenntnis der Sachlage eingeholt werden, bevor rechtlich zulässige Änderungen der Land-, Wald- oder Wassernutzung oder Eingriffe in die Ressourcen der lokalen Gemeinschaften vorgenommen werden. Negative soziale, gesundheitliche, umweltbezogene oder wirtschaftliche Auswirkungen durch den Erwerb von Land, Wald, Wasser und Ressourcen gilt es zu vermeiden und die Existenzgrundlage und Lebensstandards davon betroffener Menschen zu wahren.

WAS WIRD VON DIR ERWARTET?

IMMER:

- die Auswirkungen Deines Handelns auf die Umwelt zu verstehen,
- die Umweltschutzgrundsätze, Verfahren und Richtlinien zu verstehen und entsprechend zu handeln,
- Gefahrstoffe ordnungsgemäß handzuhaben und zu entsorgen,
- Risiken oder Vorfälle, die die Umwelt schädigen könnten, dem Umweltschutzbeauftragten zu melden.

Die B.I.G. hat zum Ziel, alle geltenden Umweltauflagen einzuhalten und ihre Produktion und Dienstleistungen am Gedanken der Nachhaltigkeit auszurichten. Dies beinhaltet den bestmöglichen Schutz der Umwelt, einen sorgsamen Umgang mit Ressourcen und erfolgreiche Energieeinsparung. Die B.I.G. hält alle geltenden Umweltgesetze, -Regelungen und -Standards ein und betreibt ein effizientes System zur Identifizierung und Beseitigung potentieller Umweltgefahren.

Die B.I.G. setzt folgende Klimaschutzziele um:

- Reduzierung der Treibhausgasemissionen,
- Potenziale der Energieeffizienz und erneuerbaren Energien nutzen,
- sorgsamer Umgang mit Wasserverbrauch und -Qualität,
- Möglichkeiten zur ständigen Verbesserung der Luftqualität zu finden und auszuschöpfen,
- nachhaltige Ressourcen verantwortungsbewusst managen,
- Abfall zu reduzieren,
- verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement zu etablieren.

Die B.I.G. begreift verantwortungsbewusstes und rechtmäßiges Handeln als eine tragende Säule für Nachhaltigkeit insgesamt.

NIE:

- Ressourcen verschwenden,
- unsere Umweltgrundsätze ignorieren.



5

SPENDEN UND SPONSORING

Die B.I.G. unterstützt karitative und soziale Projekte. Die Vergabe von Spenden ist ausschließlich freiwillig. Spenden an politische Parteien sind untersagt. Es ist verboten, Spenden oder Sponsoring-Aktivitäten gegen Entgelt zu beauftragen. Alle Spenden und Tätigkeiten im Rahmen des Sponsorings müssen transparent und freiwillig sein.

Über Spenden und Sponsoring-Aktivitäten entscheidet ausschließlich die Geschäftsführung. Nach einer positiven Entscheidung werden alle Geldzahlungen und Leistungen dokumentiert. Zahlungen werden nur bargeldlos geleistet.



6

UMSETZUNG UND EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCT

Hinweisgebersystem/Beschwerdeverfahren

HINWEISGEBERSCHUTZ

Wenn Du Bedenken hast, dass eventuell ein Verstoß gegen den Code of Conduct vorliegt, solltest Du mit Deiner*Deinem Vorgesetzten sprechen. Wenn Dir das unangenehm ist, wenn es nicht praktikabel ist oder wenn Du es vorziehst, mit einer Person zu sprechen, die nicht zu Deinen Vorgesetzten gehört, bietet das Hinweisgebersystem zwei Möglichkeiten, diese Informationen zu übermitteln.

Die erste Möglichkeit ist die Compliance-Mitarbeiterin. In diesem Berichtsmodus informierst Du die Compliance-Mitarbeiterin über Unregelmäßigkeiten. Es bleibt Dir überlassen, wie Du den Hinweis weitergeben möchtest und ob Du Deine persönlichen Daten angeben möchtest oder lieber anonym bleiben willst. Du hast die Möglichkeit, die Compliance-Mitarbeiterin auf verschiedenen Wegen zu informieren. Unsere Meldekanäle und weitere Informationen findest du auf der B.I.G.-Website unter Über uns > Hinweisgebersystem > Meldekanäle.

Die zweite Möglichkeit, Unregelmäßigkeiten zu melden, ist der Compliance-Ombudsmann. Herr Dr. Johannes Dilling nimmt als Vertrauensanwalt Eure Meldungen entgegen.

- E-Mail: info@ra-dilling.de,
- Telefon: 0163 34 76 111,
- Online-Meldekanal: www.safewhistle.info.

Solange Du in gutem Glauben handelst, wirst Du dafür, dass Du Fragen stellst oder Bedenken äußerst, keine Disziplinarmaßnahmen zu erwarten haben. In gutem Glauben handeln bedeutet, dass Du Dir sicher bist, dass Du die Wahrheit sagst.

Rechtsanwalt Dr. Dilling handelt unparteiisch, ist als Berufsgeheimnistäger zur Verschwiegenheit verpflichtet und unterliegt im Rahmen seiner Tätigkeit als Compliance-Ombudsmann keinerlei Weisungen seitens der Unternehmensleitung.

Wenn Du Dir nicht sicher bist, ob Du etwas zur Sprache bringen sollst, kannst Du Dir einfach folgende Fragen stellen:

- Entspricht/widerspricht die Angelegenheit unseren Grundprinzipien?
- Ist es legal?
- Ist es gerecht und ehrlich?

Du kannst auch Dinge ansprechen, bei denen Du Dir nicht sicher bist, ob sie zutreffen, wenn Du diese Zweifel deutlich machst, z. B. durch Formulierungen wie: „Ich bin mir nicht ganz sicher, ob...“ oder „Es könnte sein, dass Folgendes passiert ist...“

Wir garantieren für alle Meldungen über das Hinweisgebersystem den größtmöglichen Schutz der Daten, der Vertraulichkeit Deiner Identität und Persönlichkeitsrechte.

Auf Wunsch bleibst Du anonym, d. h. Du brauchst Deine Identität nicht zu offenbaren, wenn Du etwas meldest.

Einhaltung des Code of Conduct

Der Code of Conduct steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Die Verpflichtung zur Einhaltung der im Code of Conduct dargelegten Regelungen ergibt sich unmittelbar aus dem Gesetz oder den Unternehmensrichtlinien. Alle Mitarbeitenden der B.I.G. Gruppe sollen den Code of Conduct in ihrer täglichen Arbeit anwenden.

Wenn Du Dich mit dem Code of Conduct vertraut gemacht hast, solltest Du in der Lage sein, die meisten Situationen im Rahmen Deiner Tätigkeit und unserer Geschäftstätigkeit zu bewältigen. Zögere aber bitte nicht, Fragen zu stellen.

Verstoß gegen den Code of Conduct

Jede*r Einzelne ist dafür verantwortlich, dass dieser Kodex eingehalten wird. Ein Verstoß gegen den Code of Conduct kann deshalb schwerwiegende Konsequenzen haben, z. B. Geldstrafen, rechtliche Sanktionen, eine Schädigung unseres Ansehens oder Vertrauensverlust, den Verlust von Kund*innen oder den Verlust der Loyalität unserer Mitarbeitenden und der Menschen in unserem Umfeld.

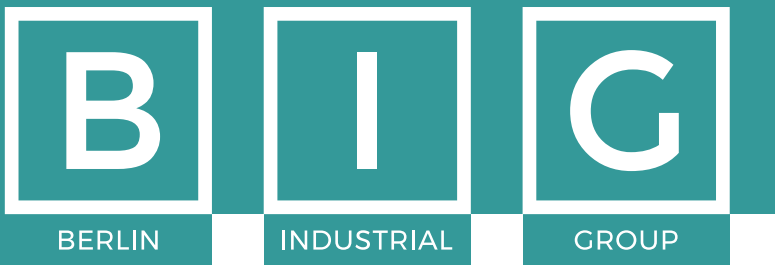
Wenn Du gegen den Code of Conduct verstoßen hast – oder es wissentlich zulässt, dass eine andere Person gegen ihn verstößt – werden wir ggf. Disziplinarmaßnahmen ergreifen, die im schlimmsten Fall auch Deine Entlassung und gegebenenfalls Strafverfahren zur Folge haben können.

Fragen stellen

Es gibt mehrere Informationsquellen und Beratungsinstanzen, unter anderem:

- Dein*e Vorgesetzte*r,
- das GRC-Team.

UNIQUE, UNITED.



KONTAKT

BERLIN.INDUSTRIAL.GROUP.
SCHWARZE-PUMPE-WEG 16
12681 BERLIN

 info@berlin.industrial.group

 +49 (0) 30 – 91 20 74-10

 www.berlin.industrial.group