



Ethik-Richtlinie oder „Code-of-Conduct“
der
Heers & Brockstedt Umwelttechnik GmbH

Präambel

Diese Richtlinie zum ethischen Verhalten hat den Zweck, die Mitarbeiter der Heers & Brockstedt Umwelttechnik GmbH (nachfolgend „Heers & Brockstedt“) zur Einhaltung der einschlägigen Gesetze wie auch der Firmengrundsätze der Heers & Brockstedt Umwelttechnik GmbH anzuhalten. Diese Ethik-Richtlinie zum ethischen Verhalten, die weiteren bestehenden Richtlinien der Heers & Brockstedt Umwelttechnik GmbH ergänzt.

Jeder einzelne Mitarbeiter kann dazu beitragen, dass Heers & Brockstedt weiterhin seinen hohen ethischen Standard beibehält.

Die „recte“ (gerade) gedruckten Passagen sind dabei die verbindlichen Bestimmungen; die *kursiv* (*schräg*) gedruckten Passagen dienen der Veranschaulichung und Erläuterung der Bestimmungen. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird vorliegend auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten – zur Wahrung der Gendergerechtigkeit – gleichermaßen für alle Geschlechter.

I. Anwendungsbereich, Gesetzesbindung, Bindung an Ethik-Richtlinie, Ergebnisorientierung, Management-Klausel

Heers & Brockstedt ist viel daran gelegen, dass die einschlägigen Gesetze jederzeit und von jedem Mitarbeiter beachtet werden. Gesetzesverstöße können – gerade in Branchen wie die von Heers & Brockstedt – gravierende Folgen haben, die unser Unternehmen in seinem Bestand gefährden können. Die Einhaltung der nachfolgenden Bestimmungen ist daher entscheidend. Damit die Einhaltung problemlos möglich ist, kann sich jeder Mitarbeiter bei Fragen oder Unklarheiten an seinen jeweiligen Vorgesetzten oder direkt die Geschäftsführung wenden. Grundsätzlich gilt: Lieber einmal zu viel gefragt als einmal zu wenig!

1. Die Ethik-Richtlinie von Heers & Brockstedt ist auf alle Mitarbeiter von Heers & Brockstedt Umwelttechnik GmbH anwendbar. Der Inhalt der Ethik-Richtlinie ist für die Mitarbeiter von Heers & Brockstedt, unsere Kunden, Lieferanten und Mitbewerber von Bedeutung. Die Ethik-Richtlinie von Heers & Brockstedt ist in allen Situationen zu beachten, die Heers & Brockstedt betreffen.
2. Bei Unsicherheiten oder Unklarheiten in Bezug auf diese Ethik-Richtlinie kann sich jeder Mitarbeiter ohne Weiteres an seinen Vorgesetzten oder die Geschäftsführung wenden.
3. Das Unternehmen, die Geschäftsführung und alle Arbeitnehmer handeln im Einklang mit der geltenden Rechtslage. Sie achten und unterstützen insbesondere die volle Einhaltung der international anerkannten Menschenrechtsstandards. Sie sind verpflichtet, den Verhaltenskodex von Heers & Brockstedt im Hinblick auf die Regelungen dieser Ethik-Richtlinie genau zu befolgen.
4. Zur Erreichung der Ziele, die sich Heers & Brockstedt setzt, fordert Heers & Brockstedt von seinen Arbeitnehmern ein ergebnisorientiertes Verhalten.



5. Management und Führungskräfte müssen, insbesondere im Hinblick auf diese Ethik-Richtlinie, ihr Verhalten so ausrichten, dass sie stets ein gutes Vorbild für alle anderen Arbeitnehmer sind und sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sein.

II. Arbeitsklima, Verbot von Mobbing und sexueller Belästigung, Gleichbehandlung und Erpressung

Ein gutes Arbeitsklima ist ein gemeinsames Ziel der gesamten Belegschaft von Heers & Brockstedt, das allen gleichermaßen zugutekommt. Die Folgen von Mobbing oder sexueller Belästigung können für das Opfer gravierend sein, sowohl in psychischer als auch in physischer Hinsicht. Daher ist es ein gemeinsames Bestreben, Heers & Brockstedt von solchen Praktiken freizuhalten. Sollten Sie einem solchen Verhalten durch einen Kollegen oder Vorgesetzten – egal in welcher Position – ausgesetzt sein oder es in Bezug auf einen Kollegen mitbekommen, zögern Sie keinen Moment, einen Hinweis entsprechend Ziff. X. zu geben.

1. Heers & Brockstedt, die Geschäftsführung, leitende Angestellte und Arbeitnehmer sind der Überzeugung und erkennen an, dass alle Menschen für ihre individuellen Fähigkeiten und Beiträge respektiert werden sollten. Sie verpflichten sich, alle Arbeitnehmer (innerhalb ihrer Eignung und Befähigung), Lieferanten und Kunden und andere Dritte, mit denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für Heers & Brockstedt in Kontakt kommen, gleich zu behandeln, insbesondere unabhängig von Rasse oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität. Sie respektieren ihre persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte.
2. Nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit sind jede Art von Mobbing, sexueller Belästigung und vergleichbare Verhaltensweisen ausdrücklich verboten. Jeder Arbeitnehmer von Heers & Brockstedt sowie die Geschäftsführung ist dazu angehalten, derartige Verhaltensweisen zu unterlassen
3. Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander, durch Vorgesetzte oder durch den Arbeitgeber. Maßgeblich für die Beurteilung, ob Mobbing im konkreten Einzelfall vorliegt, ist jeweils die Würdigung der Gesamtumstände. Beispielhafte Mobbinghandlungen können sein:
 - willkürliche Beschneidung von Zuständigkeiten,
 - unsachliche Kritik,
 - unberechtigte Schuldzuweisungen,
 - Verbreitung von Gerüchten,
 - Demütigung vor Dritten (z.B. vor Kollegen oder Kunden),
 - zielgerichtete Über- und/oder Unterforderung,
 - Anzweifeln und/oder Unterstellen von Krankheiten,
 - bewusstes und wiederholtes Ignorieren.
4. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, dass die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören sexuelle Handlungen und Handlungsweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von dem Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.
5. Jeder Arbeitnehmer, der sich von Mobbing oder einer sexuellen Belästigung betroffen fühlt, kann sich an eine der zuständigen Stellen nach Ziff. X. wenden. Die Beschwerde muss keine Form oder Frist wahren und kann auch anonym erfolgen.



6. Arbeitnehmer, die sich über Mobbing bzw. sexuelle Belästigung beschwert haben und/oder ihre Rechte nach dieser Richtlinie und/oder den gesetzlichen Vorschriften ausgeübt haben, dürfen nicht benachteiligt werden.
7. Arbeitnehmer sowie alle Personen die im geschäftlichen Kontakt mit Heer & Brockstedt stehen sind aus „freien Stücken“ für unser oder mit unserem Unternehmen tätig. Erpressung jedweder Art wird von allen Mitarbeitern und der Unternehmensführung abgelehnt. Verstöße oder Verdachtsfälle sind nach Ziff. X zu melden.

III. Verbot von Suchtmittelmissbrauch

Dass Alkohol, Drogen und andere Suchtmittel nicht während der Arbeit konsumiert werden sollen und dürfen, liegt auf der Hand. Insbesondere wird dadurch Ihre Leistungsfähigkeit als Arbeitnehmer beeinträchtigt und das Risiko von Unfällen und Verletzungen steigt für Sie und Ihre Kollegen. Daher gelten im Betrieb von Heers & Brockstedt die folgenden Regeln.

1. Alkohol-, Drogen- und sonstiges Suchtmittelverbot

- a) Auf dem Betriebsgelände, auf den Baustellen sowie im Rahmen von allen externen Einsätzen der Arbeitnehmer von Heers & Brockstedt gilt ein generelles Alkohol- und Drogenverbot. Das Einbringen alkoholischer Getränke in den Betrieb oder auf externe Arbeitsstellen sowie der Konsum innerhalb des Betriebsgeländes oder auf dem Betriebsgelände von externen Arbeits- und Baustellen ist untersagt. Dies gilt ebenso für die Einbringung und den Konsum illegaler Drogen und Medikamentenmissbrauch.
- b) Arbeitnehmer, welche erkennbar unter Alkohol-, Medikamenten- oder Drogeneinfluss stehen, dürfen bereits unter Berücksichtigung der berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften (§ 38 BGV A 1) sowie der Vorschriften des Arbeitsschutzrechts (§§ 3, 7, 15 ArbSchG) nicht mit Arbeit beschäftigt werden und müssen umgehend das Betriebsgelände oder den externen Einsatzort (z. B die Baustelle) verlassen.

2. Pflichten der jeweiligen Vorgesetzten und Führungskräfte bei Verdacht auf Suchtmittelmissbrauch

- a) Stellt eine Führungskraft, insbesondere der Vorgesetzte des betroffenen Arbeitnehmers, bei einem Arbeitnehmer ein auffälliges Verhalten fest, welches auf die Einnahme von Alkohol, illegalen Drogen oder Medikamenten schließen lässt, hat er unter Berücksichtigung seiner disziplinarischen Verantwortung umgehend über den weiteren Einsatz des Arbeitnehmers zu entscheiden. Er hat unverzüglich den betroffenen Arbeitnehmer zu dem auffälligen Verhalten zu befragen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann dieser zu dieser Befragung eine von ihm gewählte Vertrauensperson hinzuziehen. Kann im Rahmen dieses Gesprächs nicht eindeutig festgestellt werden, ob der Arbeitnehmer gegen das Verbot nach Ziff. IV.1. verstoßen hat oder der Arbeitnehmer aus sonstigen Gründen nicht arbeitsfähig ist, hat der Arbeitnehmer seine Arbeitstätigkeit dennoch sofort einzustellen.
- b) Ein auffälliges Verhalten im Sinne von Ziff. III.2.a) liegt insbesondere dann vor, wenn der Arbeitnehmer wiederholt Pausen überzieht, unpünktlich zur Arbeit erscheint und diese durch sich wiederholende oder unglaubwürdige Erklärungen und Entschuldigungen durch Dritte zu rechtfertigen versucht. Mit diesem Verhalten geht typischerweise eine starke Schwankung der Arbeitsleistung, Stimmungsschwankungen des Betroffenen, Überreaktionen auf tatsächliche oder vermeintliche Kritik sowie eine starke Verletzlichkeit einher, welche oft überspielt wird durch forsches, überhebliches Auftreten. Auch körperliche und soziale Veränderungen können auf einen Suchtmittelmissbrauch hindeuten; dies ist etwa dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer mit geröteter Gesichtshaut und geröteten Augen sowie zitternden Händen zur Arbeit erscheint, dort unruhig bzw. fahrig seine Tätigkeit nachgeht und in auffälliger Weise seine äußere Erscheinung vernachlässigt.



- c) Der Vorgesetzte ist in jedem Fall eines auffälligen Verhaltens verpflichtet, unverzüglich die Geschäftsführung über das Verhalten und die daraus gezogenen Konsequenzen zu informieren.
- d) Der Vorgesetzte ist verpflichtet, in Fällen nach Ziff. III 2.a) dieser Betriebsvereinbarung dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitnehmer sicher an seinen Wohnort zurückgekehrt, ohne das eigene Fahrzeug oder ein anderes, von ihm gesteuertes Fortbewegungsmittel im Verkehr zu verwenden. Bei erkennbar vorliegender oder drohender Gesundheitsbeeinträchtigung hat der Vorgesetzte die Aufnahme in ein Krankenhaus zu veranlassen. Aus Sicherheitsgründen ist es erforderlich, dass der betroffene Arbeitnehmer durch eine Begleitperson bzw. ein beauftragtes Taxiunternehmen nach Hause bzw. in ein Krankenhaus befördert wird; hierbei anfallende Kosten trägt der Betriebsangehörige. Für die ausgefallene Arbeitszeit besteht kein Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers.

3. Dokumentationspflichten

Der Vorgesetzte ist verpflichtet, über das auffällige Verhalten im Sinne von Ziff. III .2.a) und b) und den Inhalt des hierüber geführten Gesprächs mit dem betroffenen Arbeitnehmer unverzüglich ein möglichst wortlautgetreues Protokoll zu erstellen, dass von dem den Arbeitnehmer befragenden Vorgesetzten, dem etwaig beim Gespräch anwesenden Vertrauensperson des Arbeitnehmers und dem betroffenen Arbeitnehmer zu unterzeichnen ist. Weigert sich der Arbeitnehmer das Protokoll zu unterzeichnen, so ist dies im Protokoll festzuhalten. Das Protokoll ist unverzüglich der Geschäftsführung zu übergeben. Dieses ist in die Personalakte des Arbeitnehmers datenschutzkonform aufzunehmen.

4. Widerlegungsmöglichkeit eines Missbrauchsfalls

- a) Bestreitet der betroffene Arbeitnehmer, der ein auffälliges Verhalten im Sinne von Ziff. III .2.a) und b) zeigt, unter dem Einfluss von Alkohol, illegalen Drogen oder Medikamenten zu stehen, ist ihm die Möglichkeit einzuräumen, den hierauf gerichteten Verdacht unverzüglich zu widerlegen. Hierbei steht es dem Arbeitnehmer frei, sich einem durch einen Arzt durchzuführenden Blut- oder sonstigen, zum Nachweis geeigneten Test (z.B. Urin) zu unterziehen.
- b) Die Kosten eines Testverfahrens nach Ziff. III.4.a) trägt der Arbeitgeber, es sei denn, dass das Ergebnis des Tests die Einnahme von Rauschmitteln durch den Betriebsangehörigen positiv feststellt; in dem Fall trägt der Arbeitnehmer die Kosten des Tests.
- c) Verweigert der betroffene Arbeitnehmer trotz Feststellung des Vorliegens von Indizien für einen Suchtmittelmissbrauch im Sinne von Ziff. III.2.a) durch den Vorgesetzten eine entsprechende Feststellung nach Ziff. IV.4.a), tritt die in Ziff. III.2.a) und d) geregelte Rechtsfolge ein.

5. Interventionsmaßnahmen, „Stufenplan“

- a) Stellt der Vorgesetzte erstmalig ein auffälliges Verhalten im Sinne von Ziff. III .2.a) fest, welches den Verdacht auf einem Suchtmittelmissbrauch nahelegt, wird unabhängig von den vorstehend geregelten Akutmaßnahmen nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat kurzfristig ein Interventionsgespräch mit dem betroffenen Arbeitnehmer durch den Vorgesetzten, den zuständigen Personalreferenten und/oder die Geschäftsführung durchgeführt. Verlauf, Gesprächsinhalt und Ergebnis sind in einem Protokoll festzuhalten. Dieses ist von sämtlichen Teilnehmern zu unterzeichnen. Verweigert der betroffene Arbeitnehmer seine Unterschrift, so ist dieses auf dem Protokoll zu vermerken.
- b) Mit dem Interventionsgespräch werden im Wesentlichen folgende Ziele verfolgt:
 - Klarstellung gegenüber dem Arbeitnehmer, welche beobachteten und nachweisbaren Störungen sowie welches Fehlverhalten konkret beanstandet werden;
 - Aussprache mit dem Arbeitnehmer darüber, ob tatsächlich ein Suchtmittelmissbrauch vorliegt bzw. ob eine andere Erklärung für das beobachtete, auffällige Verhalten und die sich daraus ergebenden Störungen besteht;



- Erörterung der Möglichkeiten, dem betroffenen Arbeitnehmer externe Hilfsmaßnahmen zu vermitteln;
 - Verdeutlichung gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer, dass der Arbeitgeber nicht gewillt ist, dauerhaft den Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten – insbesondere in sicherheitssensiblen Bereichen – und Verstöße gegen das Verbot nach Ziff. III.1. dieser Betriebsvereinbarung zu dulden;
 - Aufzeigen der personellen Konsequenzen bei erneuten Verstößen in Absprache mit der Personalabteilung.
 - Das Recht des Arbeitgebers zu weitergehenden personellen Einzelmaßnahmen, insbesondere einer Ermahnung, Abmahnung oder Versetzung, bleiben unberührt.
- c) Stabilisiert sich der betroffene Arbeitnehmer nach Durchführung des ersten Interventionsgesprächs, d.h. tritt binnen eines Zeitraums von 12 Monaten nach Auftreten des Verdachts auf Suchtmittelmissbrauch kein weiterer Vorfall im Sinne von Ziff. IV.2.a) auf, so wird die gesamte Gesprächsdokumentation vernichtet. Dies gilt nicht für das Protokoll des Erstauftretens des auffälligen Fehlverhaltens sowie etwaiger weiterer personeller Maßnahmen, insbesondere einer Abmahnung.
- d) Hingegen wird die Dokumentation im Falle nicht erfolgter Stabilisierung, insbesondere des erneuten Auftretens eines auffälligen Verhaltens im Sinne von Ziff. III.2.a) dieser Betriebsvereinbarung, mit einem zweiten Interventionsgespräch fortgeführt, in dessen Verlauf der Betriebsangehörige erneut mit dem beanstandeten Verhalten konfrontiert wird und eine schriftliche Abmahnung erfolgt, um dem betroffenen Arbeitnehmer die Ernsthaftigkeit der Situation vor Augen zu führen, in der er sich befindet. Zudem werden dem Betroffenen konkrete Hilfsangebote zur professionellen Behandlung seiner Suchtgefährdung beziehungsweise Kurzkrankheit unterbreitet. Zudem ist dem Arbeitnehmer klarzumachen, dass dieser zur Herbeiführung einer Stabilisierung und Vermeidung weiterer Pflichtverletzungen konkrete Hilfsangebote zur professionellen Behandlung seiner Suchtgefährdung bzw. Krankheit wahrnehmen muss. Unterbleibt dies und tritt in der Folgezeit erneut ein Fehlverhalten im Sinne von Ziff. III.2.a) auf, so ist der Arbeitgeber zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt.

IV. Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir möchten, dass der Betrieb bei Heers & Brockstedt maximal fair und transparent geführt wird. Interessenskonflikte sind hierbei schädlich. Z.B. besteht die Möglichkeit, dass ein Vorgesetzter eher ein Familienmitglied befördert als einen anderen Mitarbeiter. Damit dies nicht geschieht, haben wir die folgende Bestimmung getroffen.

Ziel von Heers & Brockstedt ist die Vermeidung von Interessenkonflikten. Daher sind Unternehmensleitung und Arbeitnehmer verpflichtet, ungebührliche Vorgesetztenverhältnisse zu vermeiden. Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, tatsächliche oder scheinbare Interessenkonflikte der Geschäftsführung bekannt zu machen oder einen Hinweis nach Ziff. X. zu geben, um so einer Prüfung und nach Möglichkeit die Beseitigung des Interessenkonflikts zu ermöglichen.

V. Verhalten gegenüber Medien

Die Presse erfüllt als sogenannte Vierte Gewalt eine wichtige Funktion. Allerdings ist – gerade in der heutigen Zeit – genau darauf zu achten, wie sich ein Unternehmen wie Heers & Brockstedt gegenüber der Presse positioniert, da dies nicht nur Auswirkungen für uns, sondern auch unsere Geschäftspartner haben kann. Für Medienkontakte arbeiten wir mit Profis zusammen, die die Kommunikation mit der Presse und sonstigen Medien für uns übernehmen. Damit dies nicht untergraben wird, haben wir die folgende Bestimmung getroffen.



Arbeitnehmern ist es ohne vorherige Zustimmung durch die Geschäftsführung ausdrücklich untersagt, durch Aussagen (schriftlich oder mündlich) gegenüber der Presse, Zeitungen oder anderen Quellen, Auftritte in Rundfunk oder Fernsehen, durch Publikationen oder in sonstiger Weise für das Unternehmen öffentlichkeitswirksam tätig zu werden. Anfragen nach einer Mitteilung sind stets an die Geschäftsführung zu verweisen. Gleiches trifft für etwaige Veröffentlichungen auf „Social-Media“ Kanälen wie Whats-App, Facebook, Instagram, ,You-Tube, Snapchat, Linked-In, Telegram, usw. zu.

VI. Ehrenämter, politische Betätigung, Nebentätigkeit

So wichtig die Wahrnehmung von Ehrenämtern für unsere Gesellschaft ist, besteht doch die Möglichkeit, dass bestimmte Ehrenämter mit den Interessen von Heers & Brockstedt nicht vereinbar sind. Im Hinblick auf eine politische Betätigung von Mitarbeitern verhält sich Heers & Brockstedt absolut neutral; allerdings ist im Gegenzug auch jede Art und Form von Politik aus dem Betrieb von Heers & Brockstedt herauszuhalten.

1. Ehrenamtliche Tätigkeiten sind der Geschäftsführung von Heers & Brockstedt anzuzeigen. Diese behält sich das Recht vor, ehrenamtliche Tätigkeiten zu untersagen, sofern sie eine Beeinträchtigung der betrieblichen Tätigkeit oder der Unternehmensziele darstellen.
2. Heers & Brockstedt nimmt keinen Einfluss auf etwaiges politisches Engagement seiner Arbeitnehmer. Heers & Brockstedt stellt für derartige Betätigungen keine Mittel zur Verfügung. Arbeitszeit und Arbeitgebereigentum dürfen hierfür nicht eingesetzt werden.
3. Jede weitere entgeltliche oder unentgeltliche Beschäftigung sowie die tätige Beteiligung an anderen gewerblichen oder gemeinnützigen Unternehmen bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Geschäftsführung. Heers & Brockstedt wird nach billigem Ermessen seine Zustimmung nur bei einer möglichen Beeinträchtigung seiner Interessen oder der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers verweigern. Im Falle einer Nebentätigkeit verpflichtet sich der Arbeitnehmer, hinsichtlich der Nebentätigkeit die Begrenzungen aus dem Arbeitszeitgesetz zu berücksichtigen.

VII. Kartell- und Wettbewerbsrecht

Das Kartell- und Wettbewerbsrecht schützt in erster Linie den Markt, auf dem Heers & Brockstedt tätig ist. Um diesen Markt zu schützen haben wir die nachfolgende Regelung getroffen:

Heers & Brockstedt sowie sämtliche Arbeitnehmer beachten das Kartell- und Wettbewerbsrecht der für die Tätigkeit von Heers & Brockstedt maßgeblichen Staaten in seiner jeweils gültigen Form.

VIII. Anti-Korruptions-Bestimmungen und Bestechung

Bestechung ist geeignet, den Wettbewerb und den Markt nachteilig zu beeinflussen. Unabhängig davon verursacht Korruption auch in Deutschland jedes Jahr sehr hohe Schäden. Daher hat Heers & Brockstedt die folgenden Maßnahmen getroffen, um Korruption zu erkennen und zu verhindern.

1. **Fordern, Annehmen und Gewähren von Geschenken oder sonstigen Zuwendungen**
 - a) Das Fordern von Geschenken oder sonstigen Zuwendungen von einem Geschäftspartner, potenziellen Geschäftspartner oder einer anderen Person, von der anzunehmen ist, dass diese Person dadurch Einfluss auf eine Geschäftsentscheidung oder Transaktion, bei der die



Arbeitgeberin involviert ist, nehmen möchte, ist – unabhängig von deren Wert – jedem Arbeitnehmer und jedem Geschäftsführer untersagt.

- b) Die Annahme von Geschenken oder sonstigen Zuwendungen von einem Geschäftspartner, potenziellen Geschäftspartner oder einer anderen Person, von der anzunehmen ist, dass diese Person dadurch Einfluss auf eine Geschäftsentscheidung oder Transaktion, bei der die Arbeitgeberin involviert ist, gewinnen möchte, ist jedem Arbeitnehmer untersagt, sofern deren Wert 25,00 EUR pro Kalenderjahr und pro Zuwendendem übersteigen. Eine mit der Annahme verbundene Beeinflussung der den Zuwendenden bzw. das durch ihn vertretene Unternehmen betreffenden Entscheidungen muss in jedem Fall ausgeschlossen sein.
- c) Das Gewähren von Geschenken oder sonstigen Zuwendungen gegenüber allen Geschäftspartnern und potenziellen Geschäftspartnern ist jedem Arbeitnehmer untersagt, sofern deren Wert 25,00 EUR im Kalenderjahr je Geschäftspartner übersteigen. Das Gewähren von Geschenken oder sonstigen Zuwendungen gegenüber Beamten oder Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes ist generell untersagt. Es wird auf die §§ 331 ff. StGB verwiesen, die derartige Handlungen unter Strafe stellen.
- d) Bei Unklarheiten über den Wert von Geschenken oder sonstigen Zuwendungen ist die Geschäftsführung, im Falle eines betroffenen Geschäftsführers – soweit vorhanden – ein anderer Geschäftsführer, zu informieren. Diese entscheidet darüber, ob die Geschenke oder sonstigen Zuwendungen angenommen bzw. gewährt werden dürfen. Ein zugesandtes Geschenk, welches die Wertgrenze von 25,00 EUR übersteigt, muss unaufgefordert an die Geschäftsführung, im Falle eines betroffenen Geschäftsführers – soweit vorhanden – bei einem anderen Geschäftsführer, abgegeben werden. Diese entscheidet darüber, ob das Geschenk an den Zuwendenden zurückgesandt oder an eine gemeinnützige Einrichtung gespendet wird.
- e) Vor der Annahme bzw. dem Aussprechen von Einladungen zu Bewirtungen und Veranstaltungen ist ebenfalls die Geschäftsführung, im Falle eines betroffenen Geschäftsführers – soweit vorhanden – ein anderer Geschäftsführer, zu informieren und deren schriftliche Zustimmung zu der Annahme der Einladung bzw. dessen Aussprache einzuholen.

2. Verbot Compliance-widriger Weisungen

- a) Es ist jeder Führungskraft verboten, die ihr unterstellten, Arbeitnehmer anzuweisen, Dritte, insbesondere Geschäftspartner oder potenzielle Geschäftspartner, durch Gewähren von Geschenken oder sonstigen Zuwendungen zum Abschluss von Geschäften mit Heers & Brockstedt zu bewegen. Es ist dabei unerheblich, ob die Führungskraft hierfür Sach- oder Geldmittel von Heers & Brockstedt einsetzt bzw. einzusetzen anweist, eigene Mittel oder Mittel Dritter nutzt.
- b) Bei Verstoß gegen die Bestimmung unter lit. a) ist der unterstellte Arbeitnehmer, demgegenüber die Compliance-widrige Weisung ergangen ist, verpflichtet, hierzu die Geschäftsführung zu kontaktieren und unverzüglich und vollständig über den Sachverhalt aufzuklären oder einen Hinweis nach Ziff. X. zu geben. Andere Arbeitnehmer, die von einem Verstoß gegen die Bestimmung unter lit. a) Kenntnis erlangen, sind berechtigt, die Geschäftsführung hierüber zu informieren oder einen Hinweis nach Ziff. X. zu geben.
- c) Für Compliance-widrig eingesetzte Sach- oder Geldmittel haften die Führungskraft und der ausführende Arbeitnehmer gegenüber Heers & Brockstedt als Gesamtschuldner. Die Geltendmachung weitergehender Schäden bleibt Heers & Brockstedt vorbehalten.

3. Geschäfte mit nahestehenden Personen

- a) Arbeitnehmer sind vor dem Abschluss von Geschäften mit nahestehenden Personen dazu verpflichtet, die Geschäftsführung hierüber zu informieren. Dem Abschluss von Geschäften mit nahestehenden Personen steht es gleich, wenn ein Geschäft mit einem Unternehmen abgeschlossen werden soll, für das eine nahe stehende Person als Stellvertreter auftritt.



b) Nahestehende Personen in diesem Sinne sind insbesondere

- Ehepartner,
- eingetragene Lebenspartner
- nichteheliche Lebensgefährten,
- Verwandte in gerader Linie (z.B. Eltern, Kinder) und
- Geschwister.

c) Im Zweifel ist stets der Vorgesetzte oder die Geschäftsführung zu informieren.

4. Private Vertragsabschlüsse mit Geschäftspartnern von Heers & Brockstedt

a) Arbeitnehmer sind vor dem privaten Abschluss von Verträgen mit Geschäftspartnern von Heers & Brockstedt dazu verpflichtet, die Geschäftsführung hierüber zu informieren.

b) Es ist Arbeitnehmern untersagt, im Rahmen privater Vertragsbeziehungen zu Geschäftspartnern von Heers & Brockstedt Vergünstigung oder Rabatte anzunehmen, von denen anzunehmen ist, dass sie diese nur aufgrund der Geschäftsbeziehung zu Heers & Brockstedt erhalten. In diesem Falle ist die Wertgrenze gemäß Ziff. VIII. 1. b) zu beachten.

5. Kapitalbeteiligungen

a) Arbeitnehmer sind verpflichtet, eigene Kapitalbeteiligungen an den Unternehmen von Geschäftspartnern und Wettbewerbern von Heers & Brockstedt der Geschäftsführung unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

b) Diese Anzeigepflicht besteht nicht beim Erwerb von börsengängigen Werten oder reinen Vermögensanlagen, die nicht zu einer Einflussnahme Möglichkeit auf das Unternehmen des Geschäftspartners oder Wettbewerbers führen.

6. Mitverantwortung aller Arbeitnehmer

Arbeitnehmer sind aufgefordert, die Geschäftsführung über ihnen bekanntwerdende Verstöße gegen diese Betriebsvereinbarung durch Kollegen, Vorgesetzte oder unterstellte Arbeitnehmer sowie eventuell korruptes Verhalten von Geschäftspartner oder potenziellen Geschäftspartnern von Heers & Brockstedt zu informieren oder einen Hinweis entsprechend Ziff. X. zu geben.

IX. Datenschutz, IT-Sicherheit, Geistiges Eigentum, Verschwiegenheit

Der Schutz personenbezogener Daten ist für Heers & Brockstedt sehr wichtig. Wird der Schutz personenbezogener Daten verletzt, drohen empfindliche Sanktionen – ganz abgesehen von dem Reputationsverlust. Werden z.B. Geschäftsgeheimnisse von Heers & Brockstedt preisgegeben, kann dies ebenfalls gravierende Folgen haben. Denn Heers & Brockstedt verliert so wesentliche Alleinstellungsmerkmale. Wir verweisen in diesem Zusammenhang ausdrücklich auf die Belehrung zum Datenschutz, welche jeder Mitarbeiter von Heers & Brockstedt, der mit personenbezogenen Daten umgeht, erhalten hat. Gleiches gilt für die Belehrung zum Umgang und zur Nutzung von durch Heers & Brockstedt überlassene Kommunikationsgeräte (z.B. Mobiltelefon, Notebook) und die Belehrung zur Verschwiegenheit. Unabhängig davon gilt für jeden Arbeitnehmer von Heers & Brockstedt die folgende Regelung.

1. Heers & Brockstedt, die Geschäftsführung und die Arbeitnehmer sind verpflichtet, bei der Erhebung, Speicherung, Veränderung und/oder Übermittlung personenbezogener Daten Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit walten zu lassen. Bei Fragen zum rechtlich richtigen Umgang mit personenbezogenen Daten sind die Arbeitnehmer verpflichtet, mit der Geschäftsführung Rücksprache zu nehmen.

2. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Vorgaben von Heers & Brockstedt zum Umgang mit im Rahmen der Arbeitstätigkeit verwendeter bzw. zugänglicher Hard- und Software strengstens zu



befolgen. Dies beinhaltet insbesondere, die strenge Einhaltung und Befolgung der Sicherheitsvorkehrungen und der hierzu von Heers & Brockstedt vorgegebenen Anweisungen.

3. Heers & Brockstedt und die Arbeitnehmer sind zum Schutz des geistigen Eigentums verpflichtet. Sie müssen insbesondere alle zum Schutze des geistigen Eigentums bestehenden Gesetze, z.B. betreffend das Urheberrecht, das Markenrecht und das Patentrecht einhalten sowie Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse schützen.
4. Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, sowohl während des Bestehens des Anstellungsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung alle vertraulichen Angelegenheiten sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse von Heers & Brockstedt und mit Heers & Brockstedt verbundener Unternehmen, welche ihm bei Ausübung seiner Tätigkeiten für Heers & Brockstedt zur Kenntnis gelangen (insbesondere Verfahren, Daten, Know-how, Marketingpläne, Geschäftsplanungen, unveröffentlichte Bilanzen, Budgets, Lizenzen, Kosten, Preis-, Kunden- sowie Lieferantenlisten) oder von Heers & Brockstedt als vertraulich bezeichnet werden, einschließlich des Inhalts seines Anstellungsvertrages, streng vertraulich zu behandeln und vor dem unberechtigten Zugriff Dritter zu schützen. Dies gilt nur dann nicht, wenn der Arbeitnehmer aufgrund zwingender gesetzlicher Vorschriften zur Offenlegung verpflichtet ist.
5. Der Arbeitnehmer hat sich stets (inner- und außerdienstlich) so zu verhalten, dass der Ruf von Heers & Brockstedt nicht negativ beeinträchtigt wird.
6. Anfragen, Anregungen und Beschwerden rund um das Thema Datenschutz können von interner sowie von externer Stelle per Mail an datenschutzbeauftragter@heers-brockstedt.de erfolgen.

X. Meldepflichten des Arbeitnehmers („Whistleblowing“)

Auch die besten Führungskräfte und die beste Geschäftsführung kann nicht alles sehen, was im Betrieb geschieht. Dies ist bei Heers & Brockstedt nicht anders. Damit Heers & Brockstedt jedoch auf alle Verstöße – sei es gegen diese Ethik-Richtlinie oder gegen das Gesetz – schnell reagieren und weiteren Schaden von Heers & Brockstedt und seinen Mitarbeitern abwenden kann, ist es erforderlich, dass Heers & Brockstedt über die maßgeblichen Vorgänge Bescheid weiß. Wenn Sie daher einen Verstoß bemerken, bitten wir Sie eindringlich, diesen auch zu melden. Diese Meldung kann dabei in den unten beschriebenen Formen – auch vollkommen anonym über unsere Meldestelle (<https://heers-brockstedt.meldestelle.compliance-center.eu>) – geschehen. Dies soll ausdrücklich kein Aufruf sein, die Kollegen wegen jeder Kleinigkeit zu denunzieren; allerdings dient diese Ethik-Richtlinie dazu, für alle ein angenehmes Betriebsklima zu schaffen und auch den Bestand von Heers & Brockstedt dadurch zu sichern, dass etwaige Gesetzesverstöße aufgedeckt werden, damit wir schnell mit den zuständigen Behörden kooperieren können.

1. Jeder Arbeitnehmer ist im Sinne dieser Ethik-Richtlinie dazu angehalten, mutmaßliche Verstöße gegen Gesetze, diese Ethik-Richtlinie sowie Grundsätze und Verfahren von Heers & Brockstedt umgehend zu melden. Die Meldung hat gegenüber einer oder mehreren zuständigen Stellen zu erfolgen.
2. Zuständige Stellen sind:
 - die Geschäftsführung,
 - der jeweilige Vorgesetzte, oder
 - die Meldestelle von Heers & Brockstedt (<https://heers-brockstedt.meldestelle.compliance-center.eu>).
3. Wurde der mutmaßliche Verstoß von einer der zuständigen Stelle angehörnden Person begangen, so erfolgt die Meldung gegenüber einer der anderen zuständigen Stellen.
4. Die Geschäftsführung ist für Fragen der Arbeitnehmer zu dieser Ethik-Richtlinie und den sich hieraus ergebenden Rechten und Pflichten zuständig. Bei Zweifeln darüber, ob ein bestimmtes



Verhalten bzw. Unterlassen im Einklang mit dieser Ethik-Richtlinie steht, ist jeder Arbeitnehmer verpflichtet, sich von der Geschäftsführung beraten zu lassen, um ein mit dieser Betriebsvereinbarung in Einklang stehendes Verhalten sicherzustellen.

5. Das Recht des Arbeitnehmers zur Beschwerde, insbesondere nach § 17 Abs. 2 ArbSchG, bleibt unberührt. Der Arbeitnehmer hat bei der Wahrnehmung seiner Rechte allerdings stets den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und insbesondere seine Pflicht zur Rücksichtnahme auf die geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers zu wahren. Dies beinhaltet, dass grundsätzlich zunächst ein innerbetrieblicher Klärungs- und Abhilfeversuch zu unternehmen ist, bevor eine Anzeige gegenüber Dritten, insbesondere Behörden, wegen eines mutmaßlichen Verstoßes gegen diese Ethik-Richtlinie erfolgt.
6. Sofern eine Anzeige nicht über die Meldestelle (<https://heers-brockstedt.meldestelle.compliance-center.eu>) anonym erfolgt, sichert der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf Wunsch größtmögliche Vertraulichkeit unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu, soweit die Aufklärung des Sachverhalts nicht eine Offenlegung erfordert.
7. Die zuständige Stelle nach Ziff. 2. ist verpflichtet, jede Meldung eines Verstoßes unverzüglich der Geschäftsführung zu melden.
8. Die Geschäftsführung prüft den Sachverhalt unverzüglich und leitet sämtliche zur Aufklärung des mutmaßlichen Verstoßes und, soweit ein pflichtwidriger Zustand festgestellt werden kann, die zu dessen Beendigung erforderlichen Schritte ein. Die Geschäftsführung fasst zu jeder Meldung einen Bericht über den Verstoß, das Ergebnis der Prüfung und die empfohlene Maßnahme in Reaktion auf das Ergebnis.
9. Der Arbeitnehmer, der den mutmaßlichen Verstoß gegen diese Ethik-Richtlinie oder Gesetze gemeldet hat, hat Anspruch auf Information über das Ergebnis der Prüfung des gemeldeten Pflichtverstoßes und die hierauf etwaig eingeleitete Maßnahme. Wenn die Meldung anonym über die Meldestelle (<https://heers-brockstedt.meldestelle.compliance-center.eu>) erfolgte, erfolgen diese Information ebenfalls über die Meldestelle. Eine entsprechende Information unterbleibt, sofern und soweit der Information rechtliche, insbesondere datenschutzrechtliche, Einwände entgegenstehen. Bei längeren Untersuchungen ist auf Verlangen des Arbeitnehmers eine Information über den aktuellen Stand der Ermittlungen zu erteilen, sofern und soweit dies den Erfolg der eingeleiteten Maßnahme nicht gefährdet und soweit keine rechtlichen, insbesondere datenschutzrechtlichen, Einwände entgegenstehen.

XI. Sanktionen bei Verstößen

Da die Einhaltung dieser Ethik-Richtlinie von großer Bedeutung ist, müssen Verstöße auch Konsequenzen haben. Bei sehr schwerwiegenden Verstößen kann dies auch zu einer außerordentlichen fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Selbstverständlich hofft Heers & Brockstedt, dass niemals zu solch schweren arbeitsrechtlichen Sanktionen gegriffen werden muss.

1. Die Verletzung einer in dieser Ethik-Richtlinie enthaltenen Regelung kann rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Neben der Möglichkeit einer disziplinarischen Ahndung oder gar der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (mit oder ohne Kündigungsfrist) – je nach Schwere des Verstoßes – kommen insbesondere auch die straf- und ordnungsrechtliche Ahndung, Schadensersatz- und Unterlassungsansprüche in Betracht.
2. Wegen der in zulässiger Weise erfolgten Wahrnehmung der dem Arbeitnehmer nach dieser Ethik-Richtlinie eingeräumten Rechte und Pflichten dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen. Dies schließt die Ahndung von Pflichtverstößen des Arbeitnehmers gegen diese Ethik-Richtlinie nicht aus.



XII. Änderungsvorbehalt

Die Rechtslage und die gesellschaftlichen Normen ändern sich unablässig. Daher muss auch diese Ethik-Richtlinie, um nicht irgendwann aus der Zeit zu fallen, beständig angepasst werden. Über mögliche und/oder notwendige Änderungen wird Heers & Brockstedt seine Mitarbeiter selbstverständlich unverzüglich informieren.

Die Hinweise und Anordnungen dieser Ethik-Richtlinie werden der Rechtslage und den betrieblichen Interessen stetig angepasst. Sie können jederzeit, insbes. im Rahmen der veränderten Umstände und Interessen von Heers & Brockstedt sowie entsprechend dem Direktionsrecht von Heers & Brockstedt modifiziert werden.