

Verhaltensrichtlinie

der Eisenbau Krämer GmbH

- Version 2 -

Kreuztal, 04.05.2020

Geschäftsführer Dr. Scott McCann

Geschäftsführer Dr. Boris Wernig

Inhalt

1. Vorwort.....	3
2. Warum Compliance – Auf einen Blick	3
3. Anwendbarkeit.....	4
4. Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern.....	4
4.1. Korruptionsverbot	4
4.2. Fairer Wettbewerb und Kartellrecht.....	5
4.3. Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen	6
4.4. Vermeiden von Interessenskonflikten	6
4.5. Datenschutz und Datensicherheit.....	7
4.6. Umgang mit Behördenanfragen	8
4.7. Terrorismusfinanzierung und Embargovorschriften.....	9
5. Umgang mit Mitarbeitern	9
5.1. Allgemeine Grundsätze der Kommunikation	9
5.2. Verbot der Diskriminierung	10
5.3. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	10
6. Schutz von Firmeneigentum	11
7. Compliance und die Vermeidung von Wirtschaftskriminalität.....	11
8. Produktsicherheit und Umweltschutz	12
9. Einhaltung der Verhaltensrichtlinie	13
10. Kontakt Compliance	14

1. Vorwort

Die Eisenbau Krämer GmbH (EBK) ist sich ihrer Rolle in der Gesellschaft und ihrer Verantwortung gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern bewusst. Das Unternehmen verpflichtet sich daher zu klaren Grundsätzen. Diese bilden den Rahmen für das unternehmerische und gesellschaftliche Handeln.

Diese Verhaltensrichtlinie formuliert allgemeine Vorgaben, die Maßstäbe zur Orientierung für die tägliche Arbeit geben sollen und damit zur Stärkung des Ansehens unseres Unternehmens beitragen.

Die Integrität aller Mitarbeiter und Agenten der Eisenbau Krämer GmbH ist eine wesentliche Grundlage für nachhaltigen unternehmerischen Erfolg. Die Einhaltung von Recht und Gesetz ist oberstes Gebot (**sog. Compliance**). Jeder Betriebsangehörige muss im Falle eines Verstoßes gegen Recht und Gesetz mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen.

Zudem sind die persönliche Würde, Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte eines jeden Mitarbeiters zu respektieren. Wir arbeiten mit Menschen verschiedener ethnischer Herkunft, Kultur, Religion, Alter, unabhängig von Behinderung, Hautfarbe, sexueller Identität, Weltanschauung und Geschlecht zusammen. Wir dulden keine Diskriminierung, keine sexuelle Belästigung oder sonstige persönliche Angriffe auf einzelne Personen.

Die Grundsätze dieser Verhaltensrichtlinie gelten stets nicht nur für die interne Zusammenarbeit, sondern auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern.

2. Warum Compliance – Auf einen Blick

Man könnte sich fragen, ob man in einem mittelständigen Industrieunternehmen Compliance überhaupt braucht? Die Antwort lautet ganz klar: JA. Denn:

- **Gesetzesdschungel:** Es wird immer schwieriger, in dem Dschungel an Gesetzen und Vorschriften den Überblick zu behalten. Compliance überwacht alte und neue Gesetzesanforderungen und prüft, welche Anforderungen bei EBK risikoorientiert umzusetzen sind.

- **Persönliche Haftung:** Im täglichen Geschäft sind die Mitarbeiter und die Geschäftsleitung nicht zu unterschätzenden Haftungsrisiken ausgesetzt. Und auch hier gilt: „Unwissenheit schützt vor Strafe nicht.“ Compliance kommuniziert wichtige Pflichten und Verbote an die Mitarbeiter und die Geschäftsleitung und gibt Handlungsempfehlungen, um die persönliche Haftung für jeden Mitarbeiter so gering wie nur möglich zu halten.
- **Reputationsschaden:** Ein Verstoß gegen rechtliche Vorgaben kann sich in der Öffentlichkeit herumsprechen und die Reputation von EBK erheblich schädigen.
- **Verhinderung wirtschaftlicher Schäden:** Compliance zielt darauf ab, messbare wirtschaftliche Schäden zu verhindern und eine nachhaltige Geschäftstätigkeit zu gewährleisten.

3. Anwendbarkeit

Die Verhaltensrichtlinie gilt weltweit für alle Mitarbeiter und Agenten der Eisenbau Krämer GmbH. Sollte es in einzelnen Ländern weitergehende Rechtsverordnungen geben, so sind diese ergänzend zu berücksichtigen.

4. Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern

4.1. Korruptionsverbot

- a) Das Bewusstsein um unsere erstklassigen Produkte und Leistungen sowie die Reputation unseres Unternehmens soll unser Argument im Wettbewerb sein. Korruption zum Erhalt von Aufträgen ist strikt untersagt. Kein Mitarbeiter darf Anderen bei der Anbahnung, dem Abschluss oder der Abwicklung von Aufträgen ungerechtfertigte Vorteile gewähren. Vor allem gilt dies im Umgang mit Behörden.
- b) Gast- und Werbegeschenke sind im sozialüblichen Rahmen und entsprechend der Sitte und Höflichkeit im jeweiligen Land zulässig. Der monetäre Wert des Vorteils hat sich an den im jeweiligen Land üblichen und legalen Rahmen zu orientieren. Geldgeschenke sind verboten. Geschenke dürfen nicht den Anschein erwecken,

Handlungen oder Entscheidungen des Empfängers beeinflussen zu wollen. Bei Amtsträgern ist ein besonders strenger Maßstab anzusetzen. Zur Regelung der Handhabung von Geschenken und Einladungen ist das Zusatzdokument „1.2 Umgang mit Geschenken und Einladungen“ zur Verhaltensrichtlinie zu beachten.

- c) Das Fordern und Annehmen von persönlichen Vorteilen ist für Mitarbeiter und Agenten der Eisenbau Krämer GmbH verboten. Angenommen werden dürfen lediglich Gast- und Werbegeschenke von geringem Wert (<35 EUR), die im Rahmen der allgemein üblichen und rechtlich zulässigen Gepflogenheiten gewährt werden. Im Zweifelsfall ist die Annahme stets durch die Geschäftsführung genehmigungspflichtig. Bei Fragen hilft der Bereich Compliance gerne weiter.

***Beispiel:** Sie sind im Einkauf von EBK tätig. Ein Mitarbeiter eines Kunden ruft bei Ihnen an, um einen neuen Auftrag zu erhalten. Er sagt zu Ihnen: „Im Gegenzug zu dem Auftrag, nehme ich Dich gerne mal in den VIP Bereich des Kölner Stadion mit“.*

Dies stellt einen Straftatbestand des Mitarbeiters des Kunden dar. Sie sollten diese Anfrage ablehnen und an Compliance melden.

4.2. Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Wir bekennen uns zum Gebot der Fairness und der Integrität. Im Wettbewerb um Marktanteile verzichten wir auf jeden Auftrag, der nur durch Verstoß gegen geltendes Recht zu erlangen ist. Verboten sind insbesondere Absprachen über Preise, Konditionen und Aufteilung von Kunden bzw. Gebieten.

Einzelheiten rund um den fairen Wettbewerb und Verhaltensvorgaben bezüglich des Kartellrechts sind in dem **Leitfaden Kartellrecht** zu finden.

***Beispiel:** Sie sind im Verkauf von EBK tätig. Sie bekommen von einem guten Freund und Mitarbeiter eines Siegerländer Konkurrenzunternehmens eine Liste mit Verkaufspreisen per Mail zugeschickt. Er schreibt in der Mail: „Lass uns mal schauen, inwieweit wir hier bezüglich der Preise zusammenkommen können. Da lässt sich doch preislich bestimmt noch was machen.“*

Dies ist ein harter Verstoß gegen Kartellrecht. Hier sollten Sie sich – ohne die Mail zu beantworten – an Compliance wenden.

4.3. Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen

Bei Betriebsgeheimnissen geht es dabei vor allem um technisches Wissen, bei Geschäftsgeheimnissen um kaufmännisches Wissen. Eine Verbreitung dieser Geheimnisse ist streng untersagt.

Durch das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) sind Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Eisenbau Krämer GmbH geschützt. Daher ist jeder Mitarbeiter selbstverantwortlich dafür, dass die Interessen von EBK gewahrt sind.

Jeder Mitarbeiter hat sich an die Verschwiegenheitsvereinbarung zu halten, die nochmal im Detail erläutert, was bezüglich dem Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen zu beachten ist.

Eine kontinuierliche Forschung und Entwicklung unserer Produkte ist notwendig für nachhaltigen Erfolg. Damit einher geht die Absicherung unserer Entwicklungen durch Patente und sonstige Schutzrechte. Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz unseres geistigen Eigentums verantwortlich. Informationen zu unserem geistigen Eigentum dürfen nicht nach außen getragen werden.

Beispiel: Sie sind in der Entwicklung von EBK tätig. Sie haben eine neuartige Methode entwickelt, wie Sie unser Produkte verbessern können. Auf der nächsten Verbandssitzung wollen Sie den Kollegen anderer Firmen davon berichten.

Dies sollten Sie nicht tun. Denn Ihre Erfindung könnte einen hohen wirtschaftlichen Wert für EBK darstellen. Wenn Sie eine Erfindung machen, wenden Sie sich gerne an Ihren Vorgesetzten und/oder an Compliance. Es wird dann geprüft, ob ggf. ein Patent angemeldet werden sollte.

4.4. Vermeiden von Interessenskonflikten

Personen und Unternehmen, zu denen EBK Geschäftsbeziehungen pflegt, dürfen von Mitarbeitern nur zu marktüblichen Konditionen für private Zwecke beauftragt werden. Vorteile aufgrund der Zusammenarbeit des Anbieters mit EBK zu erhalten, ist für Mitarbeiter

streng untersagt. Einzig die Nutzung von bestehenden Firmenrabatten ist für den privaten Einkauf erlaubt.

***Beispiel:** Ein Einkaufsmitarbeiter entscheidet sich für einen Lieferanten nur aufgrund dessen, weil*

(a) dieser ihm einen 20% Sonderrabatt auf seinen privaten Namen gewährt.

(b) sein Bruder bei dem Lieferanten arbeitet.

(a) Dieser Interessenskonflikt mit eigener Vorteilnahme ist arbeitsrechtlich zu prüfen und zu sanktionieren.

(b) Im Rahmen aller Geschäftsvorfälle, wie beispielsweise Einkäufe, Personalbeschaffung und auch Personalentwicklung, sind Freunde und Verwandte wie jeder andere auch zu behandeln.

4.5. Datenschutz und Datensicherheit

Der Umgang mit Daten hat in unserer hoch technisierten Zeit erheblich an Bedeutung gewonnen. Daten können unbegrenzt gespeichert und vervielfältigt werden. Die Vorschriften zum Datenschutz gelten daher nicht nur für Daten von Mitarbeitern, sondern auch für Daten von allen Externen, wie beispielsweise Kunden, Lieferanten, Abnehmern und Leiharbeitnehmern. Die gesetzlichen Vorschriften geben einen strengen Rahmen für den Umgang mit personenbezogenen Daten.

Auch auf die Datensicherheit und der Vermeidung eines Verlustes von Daten wird großen Wert gelegt. Es wird eine Vielzahl an Maßnahmen ergriffen, um den Schutz von Daten zu gewährleisten, um Schäden für EBK durch Datenverlust zu minimieren. An Maßnahmen sind z.B. Virenschutz, technische IT-Sicherheiten, Vermeidung von Programmfehlern und Zugangsbeschränkungen zu nennen. Einzelheiten zur Datensicherheit sind in der „Gesamtvertriebsvereinbarung zur Einführung und Nutzung des EBK-IT-Systems“ geregelt. Im Zweifelsfall oder bei Fragen ist der Datenschutzbeauftragte zu kontaktieren.

Beispiel: Sie sind im Bereich Buchhaltung tätig. Eines Morgens finden Sie in einem öffentlichen Ordner, der von allen Mitarbeitern eingesehen werden kann, eine Gehaltsliste aller Mitarbeiter der Buchhaltung.

Dies stellt ein Datenschutzverstoß dar (u.a. „Need-to-Know Prinzip“). Wenden Sie sich bitte umgehend an den betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

4.6. Umgang mit Behördenanfragen

Bei Behördenanfragen besteht die Gefahr, dass wir durch die Herausgabe von Daten einen Datenschutzverstoß begehen. Denn nicht jede Anfrage von Behörden ist auch zwingend berechtigt. Daher muss jede einzelne Anfrage durch den Datenschutzbeauftragten und Compliance geprüft werden. Die Herausgabe erfolgt nur durch Compliance. Dies dient auch dem Schutz Ihrer persönlicher Daten!

Behördenanfragen können sein:

- Anfrage der Polizei auf Herausgabe von Mitarbeiterdaten oder Kundendaten (per Post, per Telefon, per Fax, persönlich usw.)
- Anfragen der Staatsanwaltschaften
- Anfragen von Finanzbehörden oder sonstigen Behörden
- Gesundheitsämter

Wichtig:

- Es dürfen keine Auskünfte am Telefon gegeben werden. Fordern Sie immer eine schriftliche Anfrage.
- Derjenige Kollege/in, dessen/deren Daten verlangt werden, darf nur durch Compliance informiert werden!

Beispiel: Sie arbeiten in der Personalabteilung. Sie bekommen einen Anruf der Polizei Siegen mit der Bitte, die Personalnummer und die Bankverbindungsdaten von dem EBK Mitarbeiter Max Mustermann herauszugeben. Sie sind sich unsicher, was Sie machen sollen.

Weisen Sie den Anrufenden darauf hin, dass Sie aus datenschutzrechtlichen Gründen Informationen nicht per Telefon herausgeben dürfen und bitten um eine schriftliche Anfrage. Informieren Sie den Datenschutzbeauftragten und Compliance.

4.7. Terrorismusfinanzierung und Embargovorschriften

Die Eisenbau Krämer GmbH hält die internationalen Embargovorschriften ein. Es werden keine Geschäfte mit Partnern gemacht, die durch Embargovorschriften sanktioniert sind und auf einer internationalen Terrorliste (sog. Blacklist) stehen. Die mögliche Zusammenarbeit mit sanktionierten Ländern, Lieferanten oder Kunden birgt ein großes Risiko und kann sogar strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Bei Zweifeln, ob gegebenenfalls bestehende oder künftige Geschäftsbeziehungen kritisch zu sehen sind, ist der Bereich Compliance hinzuzuziehen.

Beispiel: Sie sind in der Geschäftsleitung von EBK tätig. Sie stehen in Kontakt zu einem Großkunden aus dem Iran. Der Auftrag könnte mehrere Millionen Euro Umsatz einbringen. Sie wollen den Auftrag unbedingt haben. Jedoch haben Sie am Vorabend in den Nachrichten gehört, dass genau gegen dieses iranische Unternehmen sog. Embargomaßnahmen erlassen wurden.

Hier besteht ein hohes Risiko für Sie als Geschäftsleitung und für EBK. Eine Geschäftsbeziehung mit einem sanktionierten Unternehmen kann schwerwiegende finanzielle und rechtliche Folgen haben. Bitte wenden Sie sich an Compliance, um die möglichen Risiken bewerten lassen zu können.

5. Umgang mit Mitarbeitern

5.1. Allgemeine Grundsätze der Kommunikation

Jeder Mitarbeiter hat die Persönlichkeit eines jeden anderen Mitarbeiters zu achten. Jegliche Kommunikation ist entsprechend zu gestalten. Nicht nur fachliche Talente der

Mitarbeiter sind zu fördern, auch die soziale Kompetenz trägt nachhaltig zum Erfolg des Unternehmens bei.

5.2. Verbot der Diskriminierung

Die Eisenbau Krämer GmbH unterliegt den Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Aber auch unabhängig davon werden Benachteiligung als auch Diskriminierungen in der Eisenbau Krämer GmbH nicht geduldet. Kein Mitarbeiter ist von Eisenbau Krämer als Arbeitgeber oder einem anderen Mitarbeiter zu benachteiligen insbesondere in Hinsicht auf der ethnischen Zugehörigkeit, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der Nationalität, der sozialen Herkunft, der persönlichen Lebensumstände, des Gesundheitszustandes, des Bildungsgrades oder des Alters. Vergütungen, Beschäftigungsbedingungen und Zugang zu Schulungen und Beförderungen richten sich ausschließlich nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes.

Beispiel: Sie sind in der Personalabteilung von EBK tätig. Sie schauen sich gerade Bewerbungsunterlagen an, da Sie eine Stelle im Bereich Controlling besetzen möchten. Sie schwanken zwischen zwei Bewerbern – ein Mann und eine Frau. Beide sind fachlich gut für die Stelle geeignet. Jedoch sind Sie der Meinung, dass dem Bereich Controlling eine weibliche Kollegin gut tue, da hier nur Männer arbeiten. Daher entscheiden Sie sich für die weibliche Bewerberin.

Diese Entscheidung stellt einen Verstoß gegen das AAG dar. Das Geschlecht von Bewerbern darf hier keine Rolle spielen.

5.3. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Im Rahmen Health - Safety - Environment (HSE) hat die Eisenbau Krämer GmbH effektive Maßnahmen umgesetzt, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter zu gewährleisten. EBK verbessert kontinuierlich die Gesundheitsförderungsmaßnahmen, um die Arbeitsbedingungen und den Gesundheitsschutz für die Mitarbeiter stetig verbessern zu können. Die Eisenbau Krämer GmbH ist zertifiziert für ein Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem.

Beispiel: Sie sind am Empfang tätig. Sie beobachten seit einiger Zeit, dass ein Kollege aus dem Betrieb ohne Gehörschutz arbeitet. Sie sind unsicher, was Sie tun sollen.

Weisen Sie den Kollegen auf die Sicherheitsvorschriften von EBK hin. Falls Sie dies nicht möchten, können Sie sich auch an die Personalabteilung wenden.

6. Schutz von Firmeneigentum

Jeder Mitarbeiter hat jegliches Firmeneigentum pfleglich zu behandeln und vor Verlust, Beschädigung und Diebstahl zu schützen. Zur Verfügung gestellte Geschäfts- und Betriebsunterlagen sind ordnungsgemäß aufzubewahren und insbesondere gegen Einsicht durch Dritte zu schützen.

Diebstahl von Firmeneigentum durch Mitarbeiter wird je nach Wert mindestens mit einer Abmahnung bis hin zur fristlosen Kündigung bestraft.

Arbeitsmittel, Firmenlaptops, Firmenmobiltelefone und persönliche Schutzausrüstungen dürfen aus Arbeitszwecken mit nach Hause genommen werden, solange eine Wiederbringung beabsichtigt ist.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist jegliches Firmeneigentum zurückzugeben.

Beispiel: Sie sind im Bereich Verkauf tätig und müssen wegen eines Projekts länger arbeiten. Als Sie sich einen Kaffee holen wollen, sehen Sie einen Kollegen, der mehrere Klopapierrollen in eine Tüte verpackt und damit das Haus verlässt. Sie sind unsicher, was Sie tun sollen.

Bitte sprechen Sie den Kollegen nicht an. Wenden Sie sich schnellstmöglich an den Bereich Compliance.

7. Compliance und die Vermeidung von Wirtschaftskriminalität

In Deutschland gibt es doch gar keine Wirtschaftskriminalität und bei uns erst recht nicht! Bei uns läuft alles so, wie es laufen sollte!

Jedoch: zunehmende globale Wirtschaftsbeziehungen und immer komplexere Geschäfts- und Unternehmensprozesse führen zu einem erhöhten Risiko wirtschaftskrimineller Handlungen in Unternehmen.

Deren Ausprägungen reichen von Betrug (interner Betrug durch Mitarbeiter und externer Betrug durch Dritte), Bestechung, Geldwäsche, Untreue und Unterschlagung bis hin zu Bilanzfälschung, Kartellverstößen, Korruption und Geheimnisverrat sowie Wirtschaftsspionage.

Prävention und Kommunikation sind die wichtigsten Instrumente gegen Wirtschaftskriminalität. Die Definition von Verhaltensgrundsätzen und Leitbildern im Unternehmen ist hierbei der erste Schritt.

Die Eisenbau Krämer GmbH hat einen **Compliance-Bereich** geschaffen, dessen Aufgabe es insbesondere ist, die Risiken und Schäden von Wirtschaftskriminalität zu reduzieren. Durch u.a. interne Verhaltensrichtlinien, Mitarbeiterschulungen und sonstige Sensibilisierungsmaßnahmen, Vorgaben bei auffälligen Verhaltensweisen, Compliance-Kontrollen und Kontaktmöglichkeiten bei Zweifelsfragen werden diese Risiken minimiert.

Die Geschäftsleitung der Eisenbau Krämer GmbH ist gesetzlich verpflichtet organisatorische Maßnahmen zu treffen, die Wirtschaftskriminalität wirksam bekämpfen. Durch die Einführung eines Compliance-Bereichs ist die Geschäftsleitung dieser Pflicht nachgekommen. Hierdurch werden auch die gesetzlichen Haftungsrisiken der Geschäftsleitung und der Mitarbeiter und finanzielle Risiken reduziert.

8. Produktsicherheit und Umweltschutz

EBK ist u.a. im Zuge des Gesetzes über die Haftung für fehlerhafte Produkte (Produkthaftungsgesetz) für Schäden an Körper, Gesundheit, Sachen und Umwelt verantwortlich, wenn fehlerhafte Produkte in den Verkehr gebracht werden. Kenntnis ist hier nicht nötig. Alleine der Verkauf fehlerhafter Produkte ist ausschlaggebend. Auch für Folgeschäden in Todesfällen aufgrund fehlerhafter Produkte ist EBK verantwortlich. Aus

diesem Grunde werden alle nötigen Maßnahmen ergriffen, dass der Verkauf fehlerhafte Produkte vermieden wird.

Das HSE Management hat u.a. das Ziel so umweltschonend wie möglich zu produzieren und Umweltschäden durch fehlerhafte Produkte zu vermeiden. EBK hält alle rechtlichen Anforderungen an den Umweltschutz ein. Durch ressourceneffiziente Nutzung von Arbeitsmitteln, Materialien und Energie wird eine wirtschaftliche Fertigung bei gleichzeitiger Schonung der Umwelt erreicht. Aus diesem Grund strebt EBK auch eine enge Zusammenarbeit mit unserer gesamten Lieferkette in Bezug auf die HSE Philosophie an. EBK ist im Rahmen eines Umweltmanagementsystems zertifiziert.

Beispiel: Aufgrund eines Fehlers an einem durch EBK hergestellten Rohr tritt auf dem Betriebsgeländes eines Kunden Gas aus. Als Folge entzündet sich das Gas und es entsteht eine riesige Stichflamme, durch die ein Mitarbeiter des Kunden lebensgefährlich verletzt wird.

Unter Umständen ist EBK für alle unmittelbaren Schäden und auch alle Folgeschäden (z.B. Gehaltsbezahlung des verunglückten Mitarbeiters) verantwortlich. Schlimmstenfalls können Mitarbeiter von EBK direkt haftbar gemacht werden.

9. Einhaltung der Verhaltensrichtlinie

Die hier genannten Grundsätze und Verhaltensregeln müssen gelebte Wirklichkeit und somit Teil des Alltags werden. Bei Verstößen gegen Pflichten aus dieser Richtlinie sehen die entsprechenden Gesetze und Vorschriften teils nicht zu unterschätzende Rechtsfolgen vor. Durch die Einhaltung dieser Richtlinie wird dieses Risiko für jeden Mitarbeiter erheblich reduziert.

Jede Führungskraft im Unternehmen hat sicherzustellen, dass jeder Mitarbeiter seines Verantwortungsbereichs diese Verhaltensrichtlinie kennt und einhält. Jede Führungskraft hat die Rolle als Vorbild einzunehmen. Jeder Mitarbeiter hat Verständnisfragen eigenständig zu klären.

Jeder Betriebsangehörige ist hiermit aufgefordert Verstöße gegen diese Richtlinie oder sonstiges auffälliges Verhalten an seinen Vorgesetzten, die Compliance-Abteilung oder in schweren Fällen auch direkt der Geschäftsführung zu melden.

Bei Fragen rund um diese Verhaltensrichtlinie kann sich jeder jederzeit an den Bereich Compliance wenden.

10. Kontakt Compliance

COMPLIANCE OFFICER

DENNIS OPFER

Mail: d.opfer@ebkpipe.com

Tel: 232

COMPLIANCE BEAUFTRAGTER (ANTISTRUST LAW)

JENS NEUMANN

Mail: j.neumann@ebkpipe.com

Tel: 2622