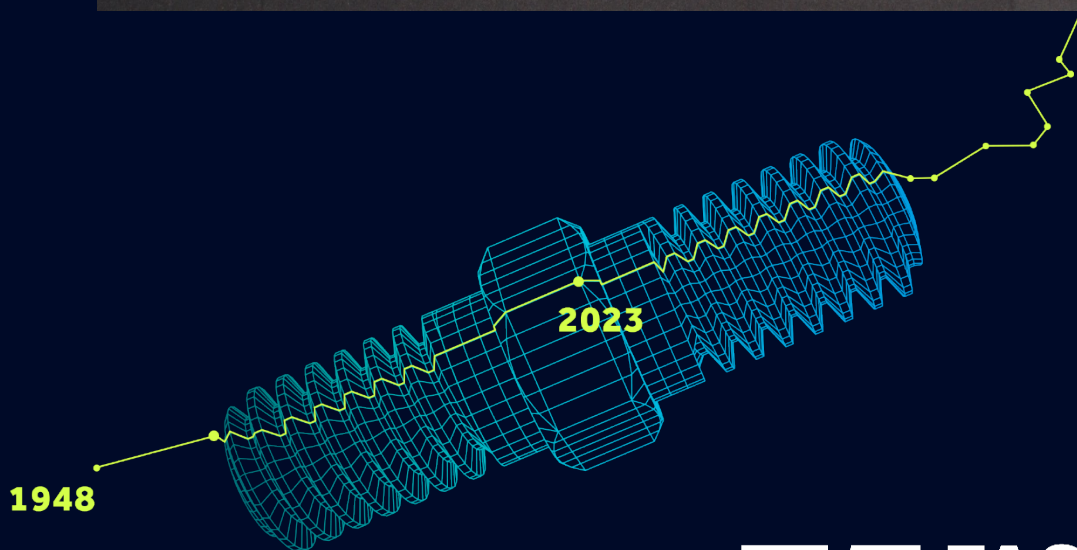




BERRANG®
Mechanische Verbindungstechnik

UNSER VERHALTENSKODEX



75 FASTENER
FORWARD

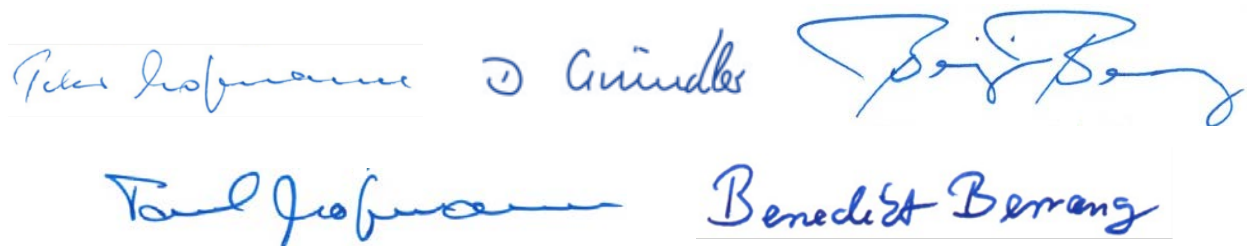
VORWORT

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Wir sind BERRANG. Wir haben klare ethische Grundsätze und verbindlich definierte Werte, die unser Handeln bestimmen.

Wir leben einen Qualitätsbegriff, der sich fundamental von anderen unterscheidet. Weil unsere Qualität alles umfasst – vom ersten Kontakt bis zur Lösung. Und weil die Menschen, welche diese Qualität schaffen, etwas ganz Besonderes sind. Ihre Kompetenzen, ihre fachliche Erfahrung und begeisternde Leidenschaft sind es, die BERRANG zu einem geschätzten Partner unserer Kunden machen.

Mannheim, 30. Januar 2024



Tobias Hoffmann D. Gründler Björn Berrang
Tobias Hoffmann Benedikt Berrang

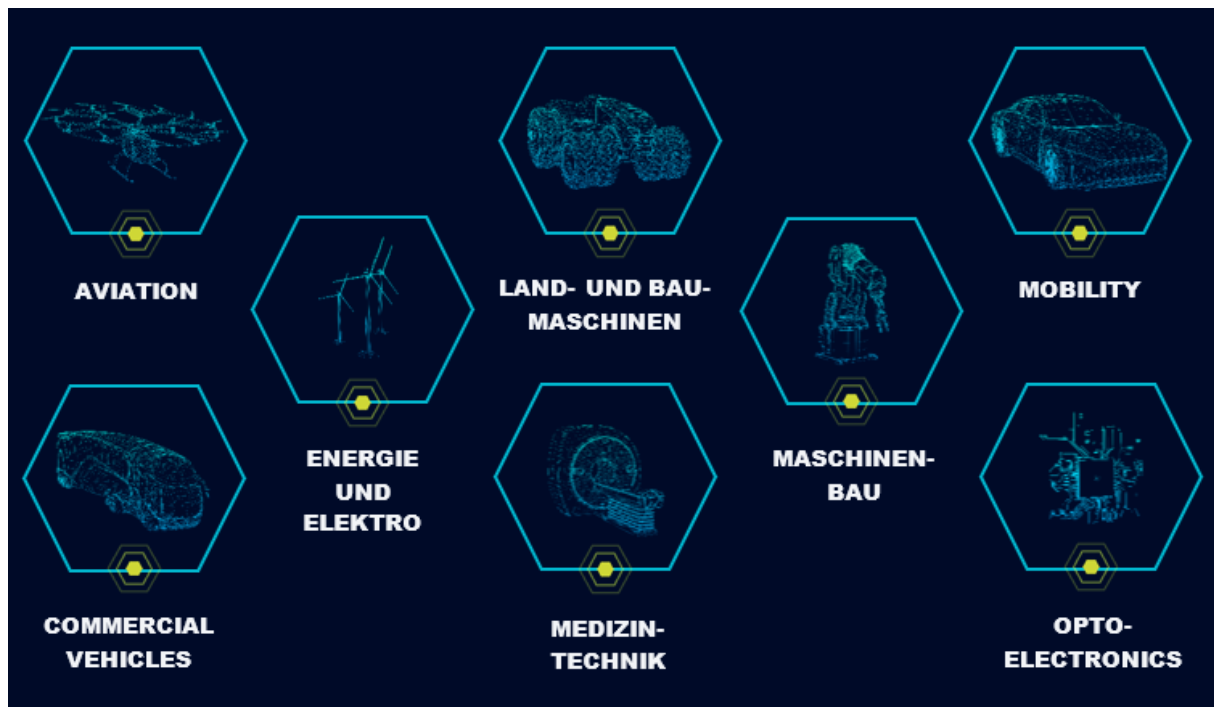
Vorwort	2
1. Einleitung.....	5
2. Wofür wir stehen: Unser Verständnis von Integrität und unsere Unternehmensgrundsätze.....	7
2.1. Wir sind profitabel und setzen uns für Mensch und Umwelt ein.	7
2.2. Wir handeln verantwortungsvoll und respektieren die Regeln.	7
2.4. Fairness und Respekt sind die Basis für unsere Zusammenarbeit.	8
3. Wie wir arbeiten: Unsere Verhaltensgrundsätze	8
3.1. Grundlagen der Zusammenarbeit	8
3.1.1. Vielfalt und Chancengleichheit.....	8
3.1.2. Sicherheit und Gesundheit	9
3.1.3. Kinderarbeit.....	9
3.1.4. Zwangsarbeit	9
3.1.5. Vereinbarkeit von beruflicher und privater Lebensplanung	9
3.1.6. Interessenkonflikte.....	10
3.1.7. Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen	10
3.1.8. Umgang mit Unternehmensressourcen	10
3.1.9. Schutz geistigen Eigentums und vor Plagiaten.....	11
3.1.10. Auftreten in der Öffentlichkeit.....	11
3.2. Einhaltung von Gesetzen	12
3.2.1. Einhaltung der Produkthanforderungen	12
3.2.2. Steuer- und Zollbestimmungen	12
3.2.3. Kartellrecht	12
3.2.4. Exportkontrolle.....	13
3.2.5. Wirtschaftssanktionen und Geldwäscheprävention	13
3.2.6. Korruptionsprävention	13
3.3. Umgang mit Geschäftspartnern	14
3.3.1. Geschenke und Einladungen	14
3.3.2. Auswahl von Geschäftspartnern	15
3.3.3. Nebentätigkeiten und Mandate	15
3.3.4. Beteiligungen.....	15
3.4. Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung.....	16
3.4.1. Achtung der Menschenrechte.....	16
3.4.2. Tierwohl.....	16
3.4.3. Umweltschutz.....	16
3.4.4. Politische Interessenvertretung	17

3.4.5.	Spenden und Sponsoring.....	17
3.4.6.	Ehrenamtliches Engagement.....	17
3.5.	Digitalisierung.....	17
3.5.1.	Umgang mit Daten	17
3.5.2.	Social Media	18
3.5.3.	Künstliche Intelligenz.....	19
4.	Einhaltung der Verhaltensrichtlinie.....	19
4.1.	Geltungsbereich	19
4.2.	Erwartungen an unsere Führungskräfte	19
4.3.	Umgang mit Fehlern.....	19
4.4.	Umgang mit Regelverstößen	20
4.5.	Unterstützung und Hilfestellung	20

1. EINLEITUNG

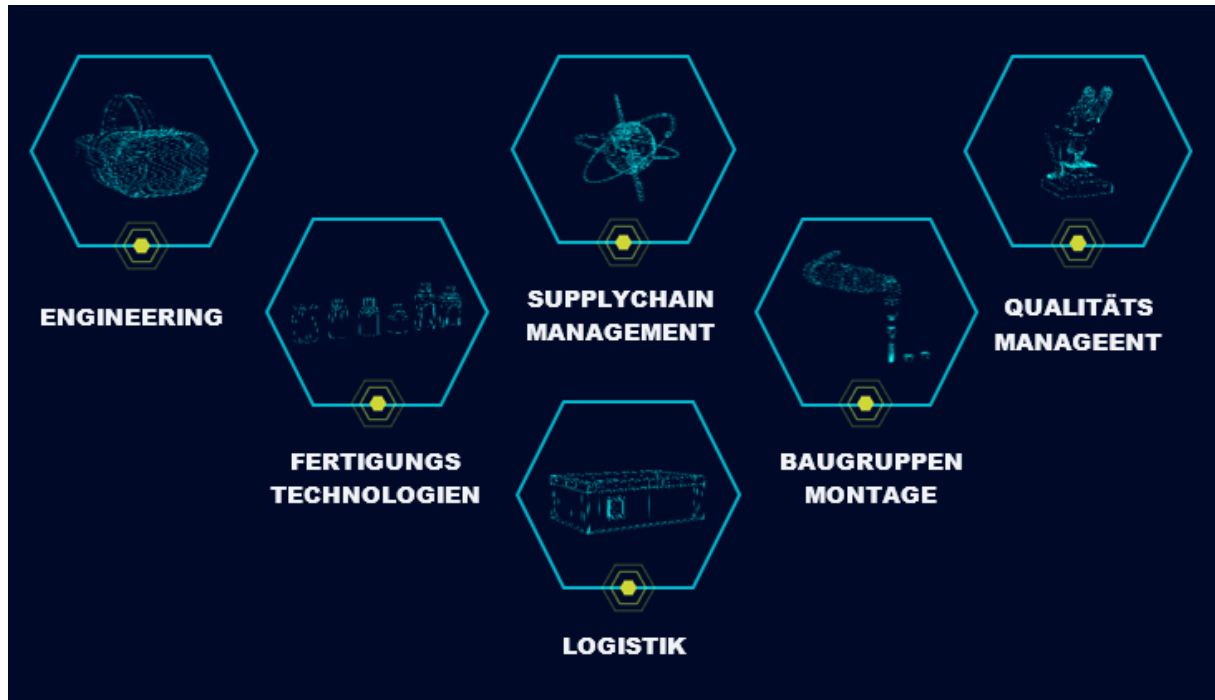
Als global agierender, hersteller- und technologie-unabhängiger Lösungspartner liefern wir verbindungstechnische High-End-Lösungen und Engineering-Leistungen. Damit unterstützen wir Industrien mit hohen technologischen Herausforderungen, ihre Potenziale voll zu nutzen.

Wir helfen, eine reibungslose Produktion zu sichern, die Komplexität von Prozessen und Lieferantenbeziehungen zu reduzieren, sowie Prozesse und Kosten zu optimieren und Einsparungen auf Total Cost Basis zu erreichen. Außerdem ermöglichen wir unseren Kunden spürbare Verbesserungen im Bestreben um mehr Nachhaltigkeit.



Unser Fokus liegt auf den Märkten Medizintechnik, Energietechnik, (Spezial-)Maschinenbau, Luft- und Raumfahrttechnik, Halbleiter, Landtechnik sowie Mobility & Transportation. In diesen Segmenten betreuen wir die technologischen Marktführer. Durch beständige Weiterentwicklung qualifiziert sich BERRANG regelmäßig auch als Partner neuer und zukunftsgerichteter Branchen wie beispielsweise dem Leichtbau oder der Nanotechnik.

Unsere Leistungen umfassen Norm- und Zeichnungsteile, das C-Teile-Management und die Montage kompletter Baugruppen bis hin zu komplexen Engineering-Leistungen sowie Supply-Chain- und Qualitätsmanagement.



2. WOFÜR WIR STEHEN: UNSER VERSTÄNDNIS VON INTEGRITÄT UND UNSERE UNTERNEHMENS-GRUNDSÄTZE

Integrität hat für BERRANG einen zentralen Stellenwert und prägt unser Selbstverständnis. Diese Verhaltensrichtlinie kann nicht jede Situation vorwegnehmen, in der wir Entscheidungen treffen müssen. Insbesondere in Situationen, für die es keine klaren Regeln gibt oder in denen sie unterschiedlich ausgelegt werden können, ist integrires Handeln wichtig.

Integrität bedeutet, das Richtige zu tun. Das heißt: Wir halten uns an interne und externe Regeln, richten das eigene Handeln an unseren Unternehmensgrundsätzen aus und hören dabei auch auf unseren inneren Kompass. Die folgenden fünf Unternehmensgrundsätze werden von uns gemeinsam getragen und gelebt:

2.1. WIR SIND PROFITABEL UND SETZEN UNS FÜR MENSCH UND UMWELT EIN.

Wir liefern hersteller- und technologie-unabhängige verbindungstechnische High-End-Lösungen und Engineering-Leistungen, um erfolgreich und profitabel zu sein. Denn nur, wenn wir wirtschaftlich erfolgreich sind, können wir Zukunftsperspektiven bieten. Das wichtigste Kapital unseres Unternehmens sind die Menschen, die für BERRANG arbeiten, und die Leidenschaft, mit der sie das tun. Daher investieren wir in die persönliche Weiterentwicklung unserer Beschäftigten. Ein nachhaltiger Umgang mit der Umwelt ist uns wichtig, daher schützen wir sie und gehen mit unseren Ressourcen verantwortungsvoll um. Unser Anspruch ist es, Profitabilität, Mensch und Umwelt in Einklang zu bringen.

2.2. WIR HANDELN VERANTWORTUNGSVOLL UND RESPEKTIEREN DIE REGELN.

Bei BERRANG übernehmen wir Verantwortung für unsere Handlungen und Entscheidungen und befolgen die Regeln. Das heißt: Wir halten uns an Gesetze, interne und externe Regeln, Vereinbarungen mit Arbeitnehmervertretungen und allen anderen Parteien, freiwillige Selbstverpflichtungen und diese Verhaltensrichtlinie. Unsere Entscheidungen treffen wir bewusst. Jeder ist dazu angehalten, sein Handeln zu hinterfragen.

2.3. WIR SPRECHEN THEMEN OFFEN AN UND STEHEN FÜR TRANSPARENZ.

Das Fundament für unser Handeln – intern wie extern – ist Ehrlichkeit, Offenheit und Transparenz. Damit schaffen wir Vertrauen. Wir lernen aus dem Vergangenen und stellen uns neuen Herausforderungen. Wir ermutigen jeden Einzelnen von uns, seine Meinung einzubringen, wenn etwas nicht richtig ist oder sich nicht richtig anfühlt (Speak-Up-Kultur). Dazu schaffen wir eine Atmosphäre, in der Dinge beim Namen genannt werden können, ohne dass negative Konsequenzen drohen. Andere Meinungen werden geschätzt, Hinterfragen ist erwünscht.

2.4. FAIRNESS UND RESPEKT SIND DIE BASIS FÜR UNSERE ZUSAMMENARBEIT.

Bei BERRANG behandeln wir einander fair und respektvoll. Teamgeist, gegenseitiges Vertrauen und ein wertschätzender Umgang sind uns wichtig. Dies gilt nicht nur für unsere Beschäftigten, sondern auch für unsere Kunden, Geschäftspartner und alle anderen.

2.5. WIR LEBEN DIE VIELFALT.

Die Menschen, die bei BERRANG arbeiten sind unsere Stärke und ein Schlüsselfaktor für unseren Erfolg. Die verschiedenen Kompetenzen, Perspektiven und Erfahrungen bilden die Basis für Innovation und helfen uns, die Bedürfnisse unserer Kunden in aller Welt zu verstehen. Respekt, Wertschätzung, Integrität und Zusammenhalt zeichnen unsere Unternehmenskultur aus.

3. WIE WIR ARBEITEN: UNSERE VERHALTENSGRUNDSÄTZE

3.1. GRUNDLAGEN DER ZUSAMMENARBEIT

3.1.1. Vielfalt und Chancengleichheit

Bei BERRANG wissen wir die Unterschiedlichkeit unserer Beschäftigten zu schätzen. Deshalb sind Vielfalt und Inklusion wichtige Bausteine unseres Erfolges als global agierendes Unternehmen.

Entsprechend unseren Unternehmensgrundsätzen begegnen wir einander offen und mit einer Haltung, die von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Fairness geprägt ist. Chancengleichheit für alle ist unser Ziel. Diskriminierung wird in keiner Form geduldet, insbesondere nicht in Bezug auf:

- Geschlecht oder geschlechtliche Identität
- Abstammung, Herkunft oder Nationalität
- soziale Herkunft • Religion oder Weltanschauung
- sexuelle Orientierung
- physische oder psychische Fähigkeiten
- Behinderung
- Alter
- Politische, soziale oder gewerkschaftliche Betätigung sofern diese sich im Rahmen der geltenden Gesetze bewegt.

Bei BERRANG achten wir die Persönlichkeitsrechte unserer Beschäftigten. Wir schaffen eine Kultur der Wertschätzung und des Respekts, in der wir uns individuell entfalten können, um am Arbeitsplatz unser volles Potenzial zu nutzen. Jegliche Form der Diskriminierung, Belästigung, unfairem Verhalten oder Mobbing widerspricht unserem Selbstverständnis und hat bei BERRANG keinen Platz. Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, ein faires, wertschätzendes und kollegiales Arbeitsumfeld zu schaffen.

3.1.2. SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Beschäftigten haben bei BERRANG hohe Priorität. Wir schaffen eine Arbeitsumgebung, in der jeder seine bestmögliche Leistung erbringen und dabei seine physische und psychische Gesundheit erhalten kann.

Hohe technische und betriebliche Sicherheitsstandards sind die Grundlage für unsere Arbeit. Ziel ist es, Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen zu verhindern. Dazu erwarten wir das aktive Mitwirken unserer Beschäftigten.

Bei BERRANG halten wir uns an die Regeln und weiteren Vorgaben zur Arbeitssicherheit. So nutzen wir zum Beispiel die vorgeschriebene Schutzausrüstung, achten eigenständig auf sichere Arbeitsbedingungen und melden vermutete Sicherheits- und Gesundheitsrisiken. Wir arbeiten nicht unter dem Einfluss von Alkohol und Drogen. Wir achten darauf, unsere eigene Sicherheit und die Sicherheit und Unversehrtheit anderer nicht zu gefährden.

BERRANG bietet standortspezifisch gesundheitsfördernde und auf Prävention ausgerichtete Programme an und setzt dabei auf die rege Beteiligung der Beschäftigten – unter anderem in folgenden Bereichen:

- Arbeitsmedizin und -schutz
- betriebliche Gesundheitsförderung
- Ergonomie
- Wiedereingliederung

3.1.3. KINDERARBEIT

Wir verpflichten uns, nur Mitarbeiter zu beschäftigen, die das zur Verrichtung von Arbeit erforderliche Mindestalter nach der jeweils geltenden nationalen Gesetzgebung erreicht haben, und keine Kinderarbeit zu dulden. Die ILO-Übereinkommen Nr. 138 zum Mindestalter der Beschäftigung und Nr. 182 zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit sind dabei einzuhalten. Darüber hinaus verpflichten wir uns, die Würde und Rechte von Kindern zu beachten und zu respektieren.

3.1.4. ZWANGSARBEIT

Wir lehnen Zwangsarbeit, Folter, Menschenhandel, und jegliche Form von Sklaverei, oder Pflichtarbeit strikt ab. Gleichfalls respektieren wir den Grundsatz der frei gewählten Beschäftigung.

3.1.5. VEREINBARKEIT VON BERUFLICHER UND PRIVATER LEBENSPLANUNG

Unsere Arbeitskultur basiert auf Vertrauen und Respekt. BERRANG schafft Rahmenbedingungen, die die Beschäftigten in ihrer individuellen Lebenssituation unterstützen, ihr Bestes zu geben und leistungsfähig zu bleiben. Damit ermöglichen wir allen Beschäftigten, bestmöglich zu unserem Erfolg beizutragen. Hierzu bieten wir länderspezifisch und auf Basis betrieblicher Vereinbarungen vielfältige Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

3.1.6. INTERESSENKONFLIKTE

BERRANG respektiert die persönlichen Interessen und das Privatleben seiner Beschäftigten. Persönliche oder eigene finanzielle Interessen dürfen jedoch geschäftliche Entscheidungen nicht beeinflussen.

Deshalb vermeiden wir Situationen, in denen persönliche oder eigene finanzielle Interessen mit den Interessen unseres Unternehmens oder unserer Geschäftspartner kollidieren. Bestehen solche Interessenkonflikte, werden diese offengelegt. Gemeinsam mit der Geschäftsführung wird eine Lösung erarbeitet, bei der die Interessen unseres Unternehmens nicht beeinträchtigt werden.

Interessenkonflikte können z. B. entstehen, wenn es zu Transaktionen zwischen dem Unternehmen und Lieferanten oder Kunden des Unternehmens kommt, bei denen für Beschäftigte oder deren Angehörige finanzielle, materielle oder steuerliche Vorteile entstehen oder wenn Beschäftigte

- Geschenke und Einladungen annehmen, anbieten oder gewähren
- Gremienmitglied eines anderen Unternehmens sind
- einer Nebentätigkeit nachgehen oder
- an Wettbewerbsunternehmen beteiligt sind.

3.1.7. ZUSAMMENARBEIT MIT ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN

Wir stehen zu unserer sozialen Verantwortung. Beschäftigte haben das Recht, jedoch nicht die Pflicht, sich zusammenzuschließen, einer Gewerkschaft beizutreten, eine Vertretung zu ernennen und sich in eine solche wählen zu lassen, sofern dies in der jeweiligen Rechtsordnung zulässig ist.

Eine Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretungen darf hierbei kein Grund für ungerechtfertigte Ungleichbehandlung darstellen. Im Rahmen der gesetzlichen Regelungen und im Einklang mit ILO-Übereinkommen Nr. 98 achten wir das Recht auf Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen und das Streikrecht. Wir arbeiten mit allen Beschäftigten, mit Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern und Gewerkschaften respekt- und vertrauensvoll zusammen. Dabei streben wir einen fairen Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen der Beschäftigten an. Auch bei streitigen Auseinandersetzungen bleibt es unser Ziel, gemeinsam eine tragfähige Basis für eine konstruktive Zusammenarbeit zu schaffen und zu wahren

3.1.8. UMGANG MIT UNTERNEHMENSRESSOURCEN

Mit Unternehmensressourcen gehen wir sorgsam und nachhaltig um. Wir tun dies aufgrund unserer sozialen und ökologischen Verantwortung und weil es in unserem eigenen Interesse liegt, in einem Unternehmen zu arbeiten, das nachhaltig wirtschaftet.

Wir verwenden materielles und geistiges Eigentum, Vermögen und sonstige Unternehmensressourcen grundsätzlich nur für dienstliche Zwecke. Ausnahmen gelten, wenn betriebliche Regelungen die private Nutzung von Unternehmensressourcen zulassen. Verschwendung von Ressourcen schmälert das Unternehmensvermögen und kann zusätzlich

Reputationsschäden verursachen. Daher achten wir darauf, dass wir Unternehmensressourcen verantwortungsvoll und wirtschaftlich einsetzen.

Mit Informationen gehen wir verantwortungsvoll um, denn sie gehören zu unseren wichtigsten Vermögenswerten. Daher sind ihr Schutz und die Absicherung für BERRANG von hoher Bedeutung. Wir achten darauf, dass wir weder im Umgang mit Geschäftspartnern noch bei privaten Veranstaltungen Informationen über BERRANG preisgeben, die Außenstehenden unzulässige Einblicke in unsere Geschäftsabläufe erlauben. Wir sind uns auch darüber klar, dass eine bewusste Weitergabe von Informationen über interne Vorgänge an externe Dritte, BERRANG schaden und rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann. Unter Anwendung und Nutzung des internen Regelwerks zur Informationssicherheit übernehmen wir Verantwortung für die Informationen, die wir handhaben.

Geschäftsgeheimnisse, wie z.B. Erfindungen, neue Produkte oder Lösungen, sichern uns den Vorsprung vor unseren Wettbewerbern. Daher schützen wir diese Informationen in besonderem Maße. Wir halten uns an Gesetze und interne Regelungen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und achten die Geschäftsgeheimnisse von Wettbewerbsunternehmen, Geschäftspartnern und Kunden.

3.1.9. SCHUTZ GEISTIGEN EIGENTUMS UND VOR PLAGIATEN

BERRANG besitzt Patente und andere Schutzrechte, wie etwa Marken. Sie gehören zu den wichtigsten Unternehmensressourcen und stellen die Wettbewerbs-, Handlungs- und Innovationsfähigkeit bei BERRANG sicher. Daher sorgen wir dafür, dass sie nicht von Dritten missbraucht werden. Genauso gilt es, die unberechtigte Nutzung fremden geistigen Eigentums zu vermeiden und uns vor Plagiaten zu schützen.

3.1.10. AUFTRETEN IN DER ÖFFENTLICHKEIT

Der verantwortungsvolle Umgang mit Unternehmensinformationen geht alle etwas an. Daher verfolgt BERRANG eine Politik, mit der ein abgestimmtes und einheitliches Auftreten sichergestellt werden soll (One Voice Policy).

Aussagen des Unternehmens und seiner Beschäftigten gegenüber Medien (Online, Print, TV, Hörfunk und Social Media) werden von der Geschäftsführung bzw. -leitung gesteuert und müssen mit der Geschäftsführung bzw. -leitung abgestimmt werden. Anfragen von externen Medienvertreterinnen und -vertretern werden ausschließlich von der Geschäftsführung bzw. -leitung bearbeitet. Externe Veröffentlichungen, die im Rahmen der Fachfunktion vorgenommen werden und sich an externe Zielgruppen richten, wie zum Beispiel wissenschaftliche Artikel, Vorträge oder Aussagen bei Podiumsdiskussionen für ein Fachpublikum, liegen in der Verantwortung der Fachbereiche müssen jedoch mit der Geschäftsführung bzw. -leitung abgestimmt werden.

Für Äußerungen von Beschäftigten gilt das Recht der freien Meinungsäußerung. Bei Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit, bei Veranstaltungen, in öffentlichen Online-Foren oder in Social-Media-Netzwerken, bei denen wir als BERRANG Beschäftigte zu erkennen sind, achten wir darauf, persönliche Ansichten als solche kenntlich zu machen.

3.2. EINHALTUNG VON GESETZEN

3.2.1. EINHALTUNG DER PRODUKTANFORDERUNGEN

Für uns bei BERRANG ist die Sicherheit und Qualität unserer Produkte eine Grundvoraussetzung. In einer Zeit, in der sich Technologien und Regularien rasant verändern, setzen wir uns dafür ein, dass unsere Produkte herausragenden Nutzen für unsere Kunden bieten.

Durch die ständige Weiterentwicklung unserer Prozesse streben wir unter anderem auch an, den Ausstoß von Treibhausgasen kontinuierlich abzusenken, um unseren Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

In unserer Unternehmensgeschichte haben wir mit unseren Lösungen immer wieder neue Standards gesetzt.

Dabei ist es unser erklärtes Ziel, die rechtliche und regulatorische Konformität unserer Prozesse und Produkte über den gesamten Lebenszyklus sicherzustellen. Dabei berücksichtigen wir sowohl die relevanten Gesetze und Regelungen, sowie die Spezifikationen des Kunden.

Als Beschäftigte haben wir eine zentrale Rolle: Von der ersten Idee bis zur Entsorgung unserer Produkte tragen wir als Fachexperten dazu bei, die rechtlichen und internen Anforderungen sowie die Erwartungen unserer Kunden und der Gesellschaft zu berücksichtigen und deren Vertrauen in unsere Produkte zu stärken.

Wir kennen die Vorschriften, die unseren Arbeitsbereich betreffen, und sorgen dafür, dass unser Wissensstand stets aktuell ist. In allen Phasen des Lebenszyklus unserer Produkte bedenken wir mögliche Auswirkungen unseres Handelns. Wir sprechen potenzielle Risiken in unserem Arbeitsumfeld offen an (Speak-Up-Kultur).

3.2.2. STEUER- UND ZOLLBESTIMMUNGEN

Bei BERRANG achten wir die Bestimmungen des Steuer- und Zollrechts, zu denen unter anderem die Regelungen zu Körperschaftsteuer, Lohnsteuer und Umsatzsteuer sowie die bei der Einfuhr von Waren zu entrichtenden Zölle und Verbrauchsteuern zählen.

Eine korrekte und rechtzeitige Erklärung und Zahlung der abzuführenden Steuern und Zölle ist für BERRANG selbstverständlich.

3.2.3. KARTELLRECHT

Funktionierender und ungehinderter Wettbewerb ist einer der Grundpfeiler unseres Gesellschafts- und Wirtschaftssystems. Er schafft Wachstum und Arbeitsplätze und stellt sicher, dass wir alle als Verbraucher moderne Produkte und Leistungen zu angemessenen Preisen erhalten.

Auch BERRANG profitiert von funktionierendem Wettbewerb, denn auch uns schützen die Gesetze vor unzulässigen Absprachen und überhöhten Preisen. Wir setzen uns dafür ein, dass auf den Märkten fairer Wettbewerb herrscht, und halten die geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze ein.

Wettbewerbsrechtliche Risiken tauchen in sehr unterschiedlichen Anwendungsfeldern auf, zum Beispiel:

- beim Informationsaustausch und Benchmarking mit Wettbewerbern
- im Rahmen von Beteiligungen und bei Kooperationen
- im Zusammenhang mit dem Vertrieb
- bei der Verbandsarbeit

Jede und jeder Einzelne von uns spielt eine wichtige Rolle bei der Einhaltung der Gesetze und internen Regelungen. Voraussetzung dafür ist, dass jeder Beschäftigte weiß, welche Regelungen für seinen Bereich relevant sind. Mit regelmäßigen Schulungen sorgen wir dafür, dass potenzielle Kartellrechtsverstöße verhindert, aufgedeckt und geahndet werden.

3.2.4. EXPORTKONTROLLE

Die strikte Einhaltung der Exportkontrolle gemäß außenwirtschaftsrechtlicher Vorschriften ist für weltweit tätige Unternehmen wie BERRANG elementar. Außenwirtschaftsrechtliche Vorschriften sind generell bei der Ausfuhr von Waren, immateriellen Gütern – wie zum Beispiel Software – und Dienstleistungen zu beachten. Beschränkungen bestehen grundsätzlich bei militärischen Gütern und zivilen Produkten, die auch militärisch genutzt werden können (dual use).

Darüber hinaus gelten für bestimmte Waren und Länder besondere Beschränkungen, etwa Rüstungsembargos und Sanktionen. Jeder Beschäftigte beachtet die strikte Einhaltung der außenwirtschaftsrechtlichen Vorschriften im Rahmen seiner Verantwortung.

Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern und deren Lieferanten diese Vorschriften strikt einzuhalten.

3.2.5. WIRTSCHAFTSSANKTIONEN UND GELDWÄSCHEPRÄVENTION

Als global tätiges Unternehmen beachten wir nationale und internationale Wirtschaftssanktionen und unterstützen die Staatengemeinschaft im Kampf gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. BERRANG beachtet alle diesbezüglichen Anforderungen. Sanktionslisten werden systemtechnisch jederzeit auf dem Laufenden gehalten. Die für die Geschäftsprozesse zuständigen Beschäftigten sind angehalten, diese so zu gestalten, dass jegliche Form von Wirtschaftskriminalität unterbunden wird.

3.2.6. KORRUPTIONSPRÄVENTION

Bei BERRANG machen wir keine Geschäfte um jeden Preis. Wir bestechen nicht und lassen uns nicht bestechen. Wir überzeugen unsere Geschäftspartner und Kunden mit unseren Produkten und Dienstleistungen und nicht durch unangemessene Beeinflussung. Ebenso wenig lassen wir uns unangemessen beeinflussen, sondern entscheiden aus objektiven und nachvollziehbaren Gründen.

BERRANG duldet kein korruptes Verhalten seiner Beschäftigten, Geschäftspartner und Kunden. Entscheidungen, die auf Korruption beruhen, verzerren den Wettbewerb, schaden

unserem Unternehmen und dem Gemeinwohl. Um möglichen Schaden von BERRANG abzuwenden, vermeiden wir bereits den bloßen Anschein einer unangemessenen Beeinflussung.

Insbesondere im Kontakt mit Beschäftigten von Behörden und Unternehmen in öffentlicher Hand sowie Amtsträgern und Politikern handeln wir gemäß unseren Unternehmensgrundsätzen. Wir vermeiden bereits den bloßen Anschein einer unangemessenen Beeinflussung, zum Beispiel durch Zahlungen, Zuwendungen oder sonstige Vorteile. Daran halten wir uns auch, wenn für Amtshandlungen oder für die Beschleunigung von Amtshandlungen („Facilitation Payments“) solche Leistungen erwartet werden oder angeblich üblich sind.

Mit regelmäßigen Schulungen und Kontrollen sorgen wir dafür, dass korruptes Verhalten verhindert, aufgedeckt und geahndet wird.

3.3. UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN

3.3.1. GESCHENKE UND EINLADUNGEN

Im Umgang mit Geschäftspartnern und Kunden sind Geschenke und Einladungen (Zuwendungen) im angemessenen Rahmen üblich und zulässig. Um Reputationsschäden und Vermögensschäden von BERRANG abzuwenden, basieren unsere Entscheidungen auf objektiven und nachvollziehbaren Gründen und werden nicht von unangemessenen Zuwendungen beeinflusst.

Als Beschäftigte dürfen wir weder für uns noch für andere Geschenke, Einladungen, persönliche Dienste oder Gefälligkeiten von Geschäftspartnern anregen, erbitten oder fordern. Wir lehnen Zuwendungen ab, wenn bereits der bloße Anschein einer unangemessenen Beeinflussung entstehen kann. Auch bei Rabatten und Vergünstigungen achten wir auf deren Angemessenheit.

Freiwillig gewährte Werbe- und Gelegenheitsgeschenke von angemessenem Wert können wir annehmen. Eine Einladung von Geschäftspartnern zu Essen oder Veranstaltungen nehmen wir nur an, wenn sie unaufgefordert ausgesprochen wird, einem geschäftlichen Anlass dient, nicht unangemessen häufig wiederholt wird und die Einladung im Verhältnis zum Anlass steht.

Als Größenordnung dessen, was als angemessen angesehen werden kann, orientieren wir uns bei Geschenken von Dritten an einem Wert von 50 Euro, bei Einladungen von Dritten an einem Wert von 100 Euro. Im Zweifel über die Angemessenheit von Geschenken oder Einladungen stimmen wir uns mit unserer Führungskraft ab.

Erhalten wir Zuwendungen, die unsere Orientierungswerte überschreiten, legen wir dies offen und dokumentieren den Erhalt. Meldepflichten aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, etwa des Steuerrechts, bleiben davon unberührt.

Auch bei Geschenken und Einladungen an unsere Geschäftspartner und Kunden halten wir uns an den Grundsatz, dass bereits der bloße Anschein einer unangemessenen Beeinflussung vermieden werden muss. Zuwendungen sind nur in angemessener Höhe und im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit zulässig. Dabei richten wir uns nach den uns bekannten Regelungen unserer Geschäftspartner.

3.3.2. AUSWAHL VON GESCHÄFTSPARTNERN

Die Beachtung unserer Verhaltensrichtlinie und die Einhaltung der Gesetze erwartet BERRANG nicht nur von seinen Beschäftigten, sondern auch von Geschäftspartnern, wie etwa Lieferanten.

Risikobasiert unterziehen wir diese vor Vertragsabschluss einer Integritätsprüfung. Die für die Auswahl der Geschäftspartner zuständigen Beschäftigten sind verpflichtet, diese im rechtlich zulässigen Rahmen in einem transparenten Auswahlverfahren zu überprüfen. Damit stellen wir sicher, dass der potenzielle Geschäftspartner diese Verhaltensrichtlinie erfüllt.

Auch nach Vertragsabschluss erwarten wir, dass sich unsere Geschäftspartner an diese Vorgaben halten. Sie verpflichten sich, ihr Handeln an diesen Wertmaßstäben auszurichten und kontinuierlich zu reflektieren.

Unsere Geschäftspartner sind angehalten, ihren Beschäftigten und ihren Lieferanten die Verhaltensrichtlinie und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen zu vermitteln.

Bei potenziellen Verstößen von Geschäftspartnern gegen die Vorgaben dieser Verhaltensrichtlinie haben die zuständigen Beschäftigten darauf hinzuwirken, dass gemeinsam mit dem Geschäftspartner eine Klärung herbeigeführt wird.

3.3.3. NEBENTÄTIGKEITEN UND MANDATE

Erwerbsmäßige Nebentätigkeiten unserer Beschäftigten sind vor Antritt der zuständigen Führungskraft mitzuteilen. Sie prüft in Abstimmung mit der Geschäftsführung, ob die Nebentätigkeit die Arbeitspflicht des Beschäftigten beeinträchtigt oder Interessenkonflikte vorliegen könnten. Besteht ein solcher Interessenkonflikt, oder eine Beeinträchtigung der Arbeitspflicht, kann die Nebentätigkeit untersagt werden. Eine nicht untersagte Nebentätigkeit muss an die Personalabteilung gemeldet werden.

Auch die Übernahme eines Mandats in einem Geschäftsleitungsorgan, Aufsichtsrat, Beirat oder einem sonstigen Gremium eines anderen Wirtschaftsunternehmens könnte zu Interessenkonflikten führen. Daher dürfen Beschäftigte derartige Aufgaben nur übernehmen, wenn sie vorher durch die Geschäftsführung genehmigt wurden.

3.3.4. BETEILIGUNGEN

Als Beschäftigte dürfen wir nur Anteile und Beteiligungen an Geschäftspartnern oder Wettbewerbsunternehmen erwerben und halten, wenn dies in geringem Umfang erfolgt oder von der Geschäftsführung genehmigt wurde und die Möglichkeit eines Interessenkonflikts oder dessen Anschein ausgeschlossen ist. Diese Regelung darf auch nicht dadurch umgangen werden, dass die Beteiligung im Auftrag des Beschäftigten von Dritten gehalten wird.

Vor Eintritt in unser Unternehmen müssen bereits bestehende, mehr als geringfügige Anteile an Geschäftspartnern oder Wettbewerbsunternehmen gegenüber der Geschäftsführung offengelegt werden. Dies gilt auch für Anteile, die durch Erbfall in den Besitz eines Beschäftigten gelangen. Die Geschäftsführung prüft, ob solche Beteiligungen der Aufnahme einer Tätigkeit bei BERRANG im Wege stehen.

3.4. NACHHALTIGKEIT UND SOZIALE VERANTWORTUNG

3.4.1. ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Bei BERRANG achten wir die international anerkannten Menschenrechte und bekennen uns unter anderem zur Internationalen Menschenrechtscharta, zu den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen und zur Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

In unserem Handbuch Managementsystem machen wir deutlich, welchen besonderen Wert wir bei BERRANG auf die Wahrung von Menschenrechten und gute Arbeitsbedingungen legen. Unser Managementsystem ergänzt und konkretisiert unsere Verhaltensrichtlinie mit seinen Verfahrens- und Arbeitsanweisungen und ist für alle Führungskräfte und Beschäftigten von BERRANG weltweit verbindlich.

Wir verpflichten uns dazu, weltweit negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte innerhalb unserer Geschäftstätigkeit vorzubeugen, diese soweit möglich zu minimieren und zu beenden. Über die BERRANG Gruppe hinaus wirken wir darauf hin, dass auch Geschäftspartner, insbesondere unmittelbare Lieferanten, die Menschenrechte achten, setzen uns dafür ein, dass dies auch bei mittelbaren Lieferanten der Fall ist, und ergreifen entsprechende Maßnahmen.

3.4.2. TIERWOHL

Wir halten uns an national und international geltende Rechtsnormen zu Tierschutz und Tierwohl sowie anerkannte Rahmenwerke, die ethische Prinzipien hierfür definieren. Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie diesen Regelungen folgen.

3.4.3. UMWELTSCHUTZ

Nicht nur bei der Herstellung unserer Produkte, auch in unseren Bemühungen zum Schutz der Umwelt geben wir unser Bestes. Wir streben weltweit eine vorbildliche Umwelt- und Energiebilanz an, stellen uns den steigenden Ansprüchen unserer Kunden und den aktuellen und zukünftigen ökologischen Herausforderungen.

Unser Anspruch ist es, Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln, die in ihrem jeweiligen Marktsegment besonders umweltverträglich und energieeffizient sind. Die Maßnahmen zur umweltgerechten und energieeffizienten Gestaltung umfassen das gesamte Dienstleistungsspektrum von BERRANG und berücksichtigen alle vor – und nachgelagerten Phasen des Lebenszyklus – von der Lieferkette über die eigene Montage bis hin zur Nutzung und Entsorgung der Produkte.

Wir gestalten alle Stufen der Dienstleistung möglichst umweltverträglich und energetisch optimiert, um die Umweltbelastung und unseren Energieverbrauch zu reduzieren. Unseren Umwelteinfluss machen wir intern wie auch extern transparent.

Eines unserer wichtigsten Unternehmensziele in Bezug auf den Schutz der Umwelt ist die CO₂e-Neutralität. Dies haben wir in unserer nachhaltigen Geschäftsstrategie verankert.

Unsere Ambition lautet: Bis 2039 soll unser Scope 1 & 2 Fußabdruck CO2e-neutral werden. Des Weiteren wollen wir den Ressourcenverbrauch zunehmend vom Wachstum unserer Lieferleistung entkoppeln: Um auch den Verbrauch von Energie, Wasser und den Abfall zu reduzieren, arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Prozesse effizienter und umweltschonender zu machen.

3.4.4. POLITISCHE INTERESSENVERTRETUNG

Als weltweit tätiges Unternehmen sind wir Teil des globalen politischen und gesellschaftlichen Umfelds und bringen uns als glaubwürdiger und zuverlässiger Gesprächspartner in politische und öffentliche Meinungsbildungsprozesse ein. Wir kommunizieren verlässlich und faktenbasiert mit Behörden, Verbänden und Organisationen sowie gesellschaftlichen Interessengruppen und greifen deren Anregungen in unserem Handeln auf. Das gesellschaftliche Interesse an Transparenz und Offenheit berücksichtigen wir dabei.

3.4.5. SPENDEN UND SPONSORING

Als globales Unternehmen sind wir uns unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst. Mit unserem gesellschaftlichen Engagement wollen wir über unser Kerngeschäft hinaus spürbare Beiträge zum Gemeinwohl leisten – weltweit.

Mit Spenden bedenken wir insbesondere die als gemeinnützig anerkannten Einrichtungen. Mit unseren Spenden verfolgen wir keinen wirtschaftlichen Eigennutz; Gegenleistungen werden weder gefordert noch erwartet. Unser Sponsoring setzen wir dagegen dazu ein, um das Ansehen und die Wahrnehmung unseres Unternehmens durch Werbung in der Öffentlichkeit positiv zu prägen.

Wir beachten die Gesetze für Spenden-, Sponsoring- und Charity-Aktivitäten.

3.4.6. EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT

Ehrenamtliches Engagement hält die Gesellschaft zusammen. Als Unternehmen, das seine Verantwortung gegenüber dem Gemeinwesen ernst nimmt, begrüßen und unterstützen wir den ehrenamtlichen Einsatz unserer Beschäftigten. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um sozial-karitative, gesellschaftliche und politisch-demokratische Aktivitäten handelt.

3.5. DIGITALISIERUNG

3.5.1. UMGANG MIT DATEN

Mit der Digitalisierung entstehen neue Arbeitsprozesse. Daten ermöglichen innovative Dienste, die unseren Kunden und Beschäftigten einen Mehrwert bieten. Um diese Zukunftschancen zu nutzen und den Bedürfnissen unserer Kunden und Beschäftigten Rechnung zu tragen, haben wir uns umfassende Richtlinien zu Datenschutz und Datensicherheit gegeben. Insbesondere berücksichtigen wir dabei die folgenden Prinzipien.

- Geschäftspotenzial
- Mehrwert für den Kunden und Beschäftigte
- Datenqualität
- Transparenz
- Wahlmöglichkeit
- Datensicherheit und
- Datenethik
- Datenschutz

Bei unseren Beschäftigten, Geschäftspartnern und Kunden schaffen wir Vertrauen, indem wir den Datenschutz als Persönlichkeitsrecht respektieren. Daher verarbeiten und nutzen wir personenbezogene Daten nur in dem Umfang, wie es uns die Gesetze, Regelungen, unsere internen Vorgaben zum Datenschutz und die Betroffenen erlauben.

Unsere Regelungen zur Informationssicherheit beschreiben den verantwortungsvollen und rechtskonformen Umgang mit Daten insgesamt, auch wenn sie nicht personenbezogen sind. Wir wollen den Schutz von Daten von Anfang an berücksichtigen, die Daten intelligent analysieren, verantwortungsbewusst speichern, teilen und verwenden. Unseren Beschäftigten, Geschäftspartnern und Kunden gewähren wir dabei Transparenz über den Umgang mit ihren Daten und die Wahl, wofür wir ihre Daten nutzen.

Wer uns Daten überlässt, soll sich darauf verlassen können, dass diese bei uns sicher sind. Alle Beschäftigten tragen Verantwortung dafür, dass uns überlassene Daten vor dem unberechtigten Zugriff durch Dritte geschützt sind und die notwendigen Vorsichtsmaßnahmen getroffen werden, um eine unbefugte Nutzung zu verhindern.

3.5.2. SOCIAL MEDIA

Soziale Netzwerke spielen im öffentlichen Diskurs eine immer wichtigere Rolle. Auch wir nutzen gegebenenfalls soziale Netzwerke und eigene Social-Media-Kanäle zur Kommunikation mit unseren Beschäftigten, Geschäftspartnern, Kunden und der Öffentlichkeit.

Wir sind ein weltoffenes und weltweit agierendes Unternehmen. Wie in unseren Unternehmensleitlinien beschrieben, sind Integrität, Wertschätzung und Respekt für uns elementar. Hetzerische, beleidigende oder diskriminierende Beiträge in unseren Social-Media-Kanälen dulden wir nicht.

Inakzeptabel sind unter anderem Beiträge, die:

- verfassungsfeindliche Inhalte wiedergeben
- die Würde Anderer verletzen
- den Unternehmensfrieden gefährden
- unser Ansehen und das Ansehen unserer Beschäftigten in Misskredit bringen oder
- das Verhältnis zu wichtigen Anspruchsgruppen, wie zum Beispiel Organisationen Kunden oder Lieferanten belasten.

3.5.3. KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Die Künstliche Intelligenz (KI) umfasst verschiedene Methoden, mit welchen versucht wird, intelligente Fertigkeiten zu automatisieren. Der breit gefasste Begriff „KI“ wird heute oft im engeren Sinn für die aktuellen Fortschritte im Bereich maschinellen Lernens benutzt. KI befindet sich bereits in einem Teil unserer Prozesse und wird zukünftig einen immer größeren Einfluss auf unsere Prozesse und Arbeitsweisen haben.

Um die Möglichkeiten der Künstlichen Intelligenz nachhaltig für uns zu nutzen, berücksichtigen wir ethische und rechtliche Grundsätze. Dabei setzen wir auf einen verantwortungsvollen Einsatz von Künstlicher Intelligenz, Schutz der Privatsphäre sowie Sicherheit und Zuverlässigkeit.

4. EINHALTUNG DER VERHALTENSRICHTLINIE

4.1. GELTUNGSBEREICH

Diese Verhaltensrichtlinie gilt für alle Beschäftigten der BERRANG Gruppe. Alle Beschäftigten haben sich mit dem Inhalt dieser Verhaltensrichtlinie vertraut zu machen, ihn zu kennen und danach zu handeln. Sofern spezifische Richtlinien oder sonstige Regelungen vorliegen, sind diese bindend.

Auch von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie diese Richtlinie kennen und sich daran halten. Wer die Grundsätze dieser Verhaltensrichtlinie nicht teilt, kann für uns kein Geschäftspartner sein.

4.2. ERWARTUNGEN AN UNSERE FÜHRUNGSKRÄFTE

Für ein verantwortungsvolles Handeln brauchen wir verantwortungsbewusste Führungskräfte. Deshalb erwartet BERRANG von Führungskräften auf allen Ebenen, dass sie durch ihr integriertes Verhalten ihrer Vorbildfunktion gerecht werden und den Beschäftigten damit Orientierung geben. Unsere Führungskräfte setzen sich für exzellente Arbeitsergebnisse ein. Dabei beachten sie jederzeit unsere Unternehmens- und Verhaltensgrundsätze und die Bestimmungen dieser Richtlinie. Ihrem Team sind sie darin ein inspirierendes Vorbild.

Unsere Führungskräfte verhalten sich gegenüber ihren Beschäftigten wertschätzend und fördern das Zusammengehörigkeitsgefühl ihres Teams. Sie schaffen für ihre Beschäftigten eine geeignete Wissensbasis und befähigen sie, Verantwortung zu übernehmen. Führungskräfte erläutern ihren Teammitgliedern die Hintergründe von Entscheidungen, um gemeinsam Ziele zu erreichen. Sie fördern eine Kultur des respektvollen Miteinanders.

4.3. UMGANG MIT FEHLERN

Es ist Teil unseres Selbstverständnisses, dass wir als Individuen und als Organisation aus Fehlern lernen. Daher pflegen wir einen transparenten und offenen Umgang mit Fehlern und teilen unsere Erfahrungen, um Weiterentwicklung und Innovation zu ermöglichen.

Voraussetzung dafür ist, unsere Unternehmenskultur so zu gestalten, dass Fehlentscheidungen erkannt, besprochen und korrigiert werden. Es liegt an jedem von uns, Verantwortung zu übernehmen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen – oder auch einzufordern, indem Beschäftigte keine Hemmungen haben, mögliche Fehler anzusprechen. Wir behandeln Beschäftigte, die Fehler offenlegen, fair und verantwortungsvoll.

4.4. UMGANG MIT REGELVERSTÖßEN

Verstöße gegen Gesetze, Richtlinien und sonstige Regelungen können zu massiven wirtschaftlichen Schäden, straf- und bußgeldrechtlichen Risiken für BERRANG und seine Beschäftigten sowie zu Image- und Reputationsschäden führen. Daher müssen Verstöße rechtzeitig erkannt werden, um Schaden von BERRANG und seinen Beschäftigten und Geschäftspartnern abzuwenden und ein faires Miteinander zu sichern. Wenn wir als Beschäftigte einen Regelverstoß beobachten oder wir Anlass zu der Vermutung haben, dass ein Verstoß bei BERRANG oder bei unseren Geschäftspartnern vorliegen könnte, zögern wir nicht, dies anzusprechen.

Unsere Beschwerdestelle steht allen Beschäftigten, Geschäftspartnern und Dritten offen, die Regelverstöße mit einem hohen Risiko für das Unternehmen und seine Beschäftigten ansprechen wollen. Unter Regelverstöße mit einem hohen Risiko fallen beispielsweise Korruptions-, Kartellrechts- und Geldwäschedelikte, Verletzungen von Menschenrechten sowie Verstöße gegen technische Vorgaben oder Verletzungen von Umweltvorschriften. Sie können sich unter compliance@berrang.de an die Beschwerdestelle wenden.

Wenn Beschäftigte Verstöße mit geringem Risiko ansprechen wollen, stehen ihnen dazu weitere Anlaufstellen, wie zum Beispiel Ihre Führungskräfte, zur Verfügung.

Die Beschwerdestelle begleitet die Bearbeitung von Hinweisen bis zum Abschluss des Verfahrens. Dabei stellt die Beschwerdestelle höchste Vertraulichkeit sicher. Darüber hinaus legen wir bei unserem Hinweisgebersystem Wert auf Fairness – sowohl im Umgang mit Hinweisgebern als auch mit Beschäftigten, die von einem Vorwurf betroffen sind. Dabei wird stets der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt und in jedem Einzelfall geprüft, welche Konsequenzen geeignet, erforderlich und angemessen sind.

4.5. UNTERSTÜTZUNG UND HILFESTELLUNG

Diese Verhaltensrichtlinie kann nicht auf alle Fragen und Situationen konkrete Antworten geben. Sollten Sie unsicher sein und Orientierung im Arbeitsalltag benötigen, sowie Sie eine Frage zu integrem Verhalten oder dieser Richtlinie haben, steht Ihnen unser Compliance-Team unter compliance@berrang.de beratend zur Seite.