

# Code of Conduct

## Ziele und Geltungsbereich

Unser Code of Conduct enthält Vorgaben für ethisches Verhalten und den Themenbereich Compliance. Wir verstehen unter dem Begriff Compliance die Einhaltung unserer internen Vorgaben aus dem Code of Conduct und den zugehörigen Arbeitsanweisungen sowie den damit zusammenhängenden gesetzlichen Regelungen. Ein Verhalten ist dann ethisch, wenn es den allgemeinen Prinzipien integren und anständigen Handelns entspricht und von den Mitmenschen als richtig empfunden wird.

Unser Leitbild

*„Wir streben täglich danach, unsere Kunden besser zu verstehen.*

*Dieses Verständnis ermöglicht uns die Optimierung unserer Leistungen.*

*Dadurch werden wir zum Partner unserer Kunden und nachhaltig erfolgreich.“*

wird zudem von fünf Werten unterstützt, die durch eine anonymisierte Mitarbeiterumfrage ermittelt wurden. Durch dieses Vorgehen können wir sicher sein, dass diese auserwählten Werte von der gesamten Belegschaft unterstützt werden. Folgende Werte sind integraler Bestandteil unseres Leitbildes und unserer Unternehmenskultur:

**Zuverlässigkeit**

**Verantwortung**

**Teamwork**

**Respekt**

**Umweltbewusstsein**

## **Generelle Prinzipien unseres Handelns**

### **Einhaltung von Gesetzen und Regelungen**

BROCKHAUS erwartet von allen seinen Mitarbeitern bei ihrer Tätigkeit die strikte Einhaltung der Gesetze, sonstigen bindenden Regelungen und internen Vorgaben. Gesetzesverstöße können hohe Bußgelder, Sperren für öffentliche und private Aufträge, weitere behördliche Sanktionen sowie Schadensersatzforderungen und Reputationsverluste nach sich ziehen. Die daraus resultierenden wirtschaftlichen Folgen schädigen das Unternehmen und gefährden die Arbeitsplätze der Mitarbeiter. Zudem können Gesetzesverstöße zu strafrechtlicher Verfolgung führen. Die Missachtung von Gesetzen und sonstigen bindenden Regelungen kann personelle Konsequenzen und Schadensersatzansprüche gegen die beteiligten Mitarbeiter nach sich ziehen. Hinweisen auf mögliche Gesetzesverstöße geht BROCKHAUS aktiv nach, schaltet gegebenenfalls die zuständigen Behörden ein und kooperiert mit diesen.

### **Ethisches Verhalten**

Der Anspruch von BROCKHAUS geht über das bloße Einhalten der Gesetze und sonstigen verbindlichen Regelungen hinaus. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern ethisches Verhalten bei ihrer geschäftlichen Tätigkeit und in allen damit zusammenhängenden Situationen. Vorgesetzte müssen ihrer Vorbildfunktion gerecht werden. Wer für BROCKHAUS nach außen auftritt, trägt Verantwortung als Repräsentant des Unternehmens.

## **Wichtige Einzelaspekte unseres Handelns**

### **Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche**

Korruption hat weltweit verheerende Auswirkungen auf Gesellschaft, Märkte und Unternehmen und kann auch BROCKHAUS erheblich schädigen. Deshalb bekämpfen wir Korruption und vermeiden – vor allem durch Transparenz –, dass auch nur der Eindruck korrupten Verhaltens entsteht.

### **Fairer Wettbewerb**

BROCKHAUS bekennt sich zu fairem Wettbewerb. Wir überzeugen Kunden durch die Qualität unserer Leistungen und bieten diese zu wettbewerbsfähigen Preisen an. Unzulässige wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen lehnen wir ab.

## Sozialverhalten

Wir sind den Prinzipien eines respektvollen, fairen und loyalen Umgangs miteinander verpflichtet. Allen Mitarbeitern werden bei der Einstellung und ihrer weiteren persönlichen Entwicklung im Unternehmen gleiche Chancen geboten. Jegliche Diskriminierung ist untersagt.

## Faire Beschäftigung

BROCKHAUS kann jede Form der illegalen Beschäftigung und der Ausbeutung von Arbeitnehmern für das eigene Unternehmen ausschließen und bekämpft die illegale Beschäftigung bei Lieferanten und Nachunternehmern.

## Vermeidung von Interessenskonflikten

Der Erfolg von BROCKHAUS kommt der Gesamtheit der Mitarbeiter zugute. Er setzt voraus, dass der einzelne Mitarbeiter im Sinne des Unternehmens handelt. Private Interessen dürfen nicht zu Lasten des Unternehmens verfolgt werden.

## **Umsetzung des Code of Conduct**

### Verantwortung der Vorgesetzten

Compliance ist eine Aufgabe der gesamten Unternehmensorganisation. Vorgesetzte haben deshalb neben der Erfüllung ihrer Vorbildfunktion die Aufgabe, den Mitarbeitern in ihrem Verantwortungsbereich das Leitbild, die dazugehörigen Werte sowie den Code of Conduct zu vermitteln. Dazu sind persönliche Gespräche ebenso notwendig wie organisatorische Maßnahmen.

### Meldungen

Wenn Anzeichen für einen Verstoß vorliegen, erwarten wir von allen Mitarbeitern eine entsprechende Mitteilung an den Vorgesetzten oder die Geschäftsführung. Kein Mitarbeiter, der in redlicher Absicht (mutmaßliche) Verstöße gegen den Verhaltenskodex mitteilt und sich selbst nichts hat zu Schulden kommen lassen, muss Nachteile wegen der Meldung befürchten. Bewusst falsche Verdächtigungen ziehen Maßnahmen gegen den Urheber nach sich.

### Geschäftspartner

Auch von Nachunternehmern und Lieferanten erwartet BROCKHAUS Integrität und ein gesetzestreu, ethisches Verhalten. Um dies bestmöglich sicherzustellen, macht BROCKHAUS die Einhaltung dieser Vorgaben zur Voraussetzung für den Aufbau einer neuen

Geschäftsbeziehung. Bestehende Geschäftsbeziehungen werden, auf Verdacht eines Verstoßes oder nachlässiger Handhabung dieser Vorgaben, überprüft.

### **Schlussbemerkungen zu UN Global Compact**

Wir sind kein offizieller Teilnehmer des UN Global Compact, da wir den sehr hohen administrativen Aufwand und die damit verbundenen Kosten als mittelständisches Unternehmen nicht tragen möchten. Unsere Managementstruktur als mittelständisches Familienunternehmen ermöglicht uns dennoch die Erreichung der übergeordneten Ziele aus den Themenbereichen Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Unser Code of Conduct basiert auf dem UN Global Compact und berücksichtigt somit auch folgende Deklarationen und Abkommen:

**The Universal Declaration of Human Rights**

**The Rio Declaration on Environment and Development**

**The UN Convention Against Corruption**

Außerdem basieren die vier Prinzipien zum Arbeitsrecht im UN Global Compact auf den Prinzipien der **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights of Work**.

Stand: Januar 2016

4 Seiten

*Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit verzichten wir auf die Nennung der weiblichen Form bei Personenbezeichnungen. Selbstverständlich meinen wir immer beide Geschlechter.*