

# Allgemeine Geschäftsgrundsätze

Code of Conduct

Sundwiger Messingwerk GmbH

Version 2.0



## **Einleitung**

Wir nehmen am fairen Wettbewerb teil und haben uns vorgenommen, durch unsere Beschäftigten, unsere Innovationskraft, die Qualität unserer Produkte und die Zuverlässigkeit und Ordnungsmäßigkeit unserer Herstellungs- und Lieferkette am Markt erfolgreich zu sein und damit Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft zu übernehmen.

Wir respektieren daher überall geltendes Recht und erwarten das Gleiche von unseren Beschäftigten sowie von unseren geschäftlichen Kontakten. Ungesetzliches Verhalten kann großen wirtschaftlichen Schaden verursachen. Bereits der Anschein einer Rechtsverletzung kann die Marktposition unseres Unternehmens beeinträchtigen. Die Konsequenzen des eigenen Handelns sind daher auch daran zu messen, wie sie sich auf den Ruf unseres Unternehmens und die Integrität unserer Beschäftigten sowie der Geschäftsführung auswirken.

Weiterer Grundpfeiler des Unternehmenserfolgs ist eine engagierte und motivierte Unternehmenskultur, die von verantwortungsbewusstem und ethischem Handeln jedes Beschäftigten getragen wird. Zu einer engagierten, motivierten und verantwortungsbewussten Unternehmenskultur gehört auch die Selbstverpflichtung, im geschäftlichen Handeln Integrität zu wahren.

Jedes Handeln muss daher auf einem klaren Verständnis der gesetzlichen und rechtlichen Vorschriften, der unternehmensinternen Richtlinien und der gemeinsamen Wertvorstellungen beruhen.

Diese Verhaltensregeln beschreiben den Rahmen dafür, wie unsere Ziele bei der täglichen Arbeit umzusetzen sind. Dabei kommt es nicht allein auf die Ergebnisse an, sondern ebenso darauf, auf welche Weise diese Ziele erreicht werden. Die Verhaltensregeln erleichtern damit die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und interner Regelungen. Sie können jedoch keine vollständige Sammlung der Pflichten aller Rechtsordnungen darstellen, in denen unser Unternehmen tätig ist. Diese sind jedoch – ebenfalls wie diese Geschäftsgrundsätze – von allen Beschäftigten zu beachten und einzuhalten. Für Fragen stehen sowohl die Vorgesetzten als auch der Compliance Koordinator zur Verfügung.

## Inhalt

1	Ordnungsgemäße Geschäftspraktiken.....	4
1.1	Bestechung/Korruptionsverbot.....	4
1.2	Zusammenarbeit mit Behörden.....	4
1.3	Vorteilnahme und -gewährung.....	4
1.4	Wettbewerb / Kartellverbot .....	4
1.5	Geschäftsbeziehungen .....	4
1.6	Beachtung von Ausfuhr- und Einfuhrkontrollgesetzen.....	4
1.7	Steuerrecht/Zollrecht/Außenwirtschaftsrecht .....	4
1.8	Geldwäscheprävention .....	5
1.9	Insiderhandel .....	5
1.10	Vermeidung von Interessenkonflikten .....	5
1.11	Richtiger Umgang mit Einladungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen.....	5
1.12	Geschäftsgeheimnisse und Schutz geistigen Eigentums.....	6
1.13	Datenschutz .....	6
1.14	Produktsicherheit.....	6
1.15	Lieferkettenverantwortung .....	6
2	Beschäftigte.....	7
2.1	Rechte von Arbeitnehmenden.....	7
2.2	Schutz vor Belästigung und Diskriminierung .....	7
2.3	Gesundheit und Arbeitssicherheit.....	8
2.4	Vertrauliche Informationen.....	8
3	Soziales Umfeld/Öffentlichkeit.....	9
3.1	Arbeitszeit .....	9
3.2	Entlohnung.....	9
3.3	Vereinigungsfreiheit .....	9
3.4	Verbot von Kinderarbeit .....	9
3.5	Verbot von Zwangsarbeit und Menschenhandel .....	9
4	Umwelt- und Gesundheitsschutz, Nachhaltigkeit.....	9
5	Berichterstattung und Dokumentation .....	9
5.1	Finanzberichterstattung und Dokumentationspflichten.....	9
5.2	Umgang mit Medien und staatlichen Stellen .....	9
6	Einhaltung der Geschäftsgrundsätze.....	9
7	Verletzung der Richtlinien/Beschwerden, Fragen .....	10
7.1	Fragen .....	10
7.2	Meldungen .....	10

## 1 Ordnungsgemäße Geschäftspraktiken

Wir setzen auf Integrität und Fairness bei allen Geschäftsaktivitäten. Alle Geschäftsunterlagen müssen in Einklang mit den Gesetzen und unternehmenseigenen Richtlinien stehen. Es darf keine Vermögenswerte geben, die nicht buchhalterisch festgehalten sind.

### 1.1 Bestechung/Korruptionsverbot

Wir untersagen jede Art von Bestechung. Keine beschäftigte Person darf Bestechungsgelder anbieten, gewähren oder selbst annehmen. Bestechung ist eine Straftat, und zwar sowohl die Bestechung im geschäftlichen Verkehr als auch die Bestechung eines Amtsträgers bzw. die Vorteilsgewährung. Insbesondere ist allen Beschäftigten das direkte oder indirekte Anbieten, Versprechen, Gewähren oder Annehmen unangemessener materieller oder sonstiger Vorteile zum Zweck der Auftragsgewinnung sowie zur Erlangung unrechtmäßiger Vergünstigungen untersagt.

### 1.2 Zusammenarbeit mit Behörden

Die regulatorischen Pflichten gegenüber den zuständigen Behörden sind zu befolgen.

### 1.3 Vorteilnahme und -gewährung

Keine beschäftigte Person darf Geschenke von Geschäftskontakten oder anderen Dritten annehmen oder entgegennehmen, wenn dies eine unangemessene Einflussnahme auf Geschäftsentscheidungen darstellt oder als eine solche aufgefasst werden kann.

### 1.4 Wettbewerb / Kartellverbot

Alle Beschäftigten müssen die jeweils geltenden kartell- und wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen einhalten. Beschäftigte dürfen insbesondere keinerlei Absprachen vorschlagen oder eingehen:

- mit einem im Wettbewerb stehenden Unternehmen bezüglich des Handels mit Waren oder Dienstleistungen mit Dritten;
- mit Auftraggebern bezüglich des Preises oder der Lieferbedingungen, zu denen der Auftraggebende unsere Produkte oder - Dienstleistungen an Dritte wiederverkauft.

### 1.5 Geschäftsbeziehungen

Beziehungen zwischen Unternehmen sowie Beschäftigten und deren geschäftlichen Kontakten – z.B. mit an uns liefernde Unternehmen und Auftraggebern sowie mit staatlichen Stellen und deren Beschäftigten etc. – müssen von Transparenz gekennzeichnet sein, insbesondere im Einkauf und Vertrieb. Dies gilt auch für Beziehungen mit ehemaligen Beschäftigten und insbesondere auch Angehörigen von Beschäftigten, die die Unternehmen direkt oder indirekt mit Waren oder Dienstleistungen beliefern. Basierend auf unseren Geschäftsgrundsätzen werden bei definierten Geschäftspartnern Due Dilligence Prüfungen durchgeführt. Beschäftigte, die in Vertragsverhandlungen mit Behörden involviert sind, müssen die für das jeweilige Land gültigen Richtlinien für den Angebotsprozess kennen und dürfen nicht gegen sie verstoßen. Wir bewerben uns mit fairen und legalen Mitteln um Aufträge und führt Vertragsverhandlungen unter Einhaltung aller Rechtsvorschriften.

### 1.6 Beachtung von Ausfuhr- und Einfuhrkontrollgesetzen

Beschäftigte, die an der Einfuhr oder Ausfuhr von Waren, Dienstleistungen oder technischen Informationen beteiligt sind, müssen die einschlägigen Bestimmungen kennen und einhalten. Des Weiteren haben sie für vollständige Import- bzw. Exportdokumente zu sorgen. Sofern die Ausfuhr von Produkten und technischen Daten im betreffenden Land reglementiert ist, müssen die Beschäftigten vor der Ausfuhr entsprechende Lizenzen und andere staatliche Genehmigungen einholen.

### 1.7 Steuerrecht/Zollrecht/Außenwirtschaftsrecht

Wir erstellen Steuererklärungen und Anmeldungen wahrheitsgemäß. Alle zollpflichtigen Waren werden von uns ordnungsgemäß verzollt.

Wir halten die gesetzlichen Vorgaben für Exportkontrolle und Zoll in den Themengebieten Außenwirtschafts- und Zollrecht konsequent ein und gewährleisten deren ordnungsgemäße Umsetzung. Zu diesem Zwecke führen unsere Beschäftigten insbesondere folgende Maßnahmen durch:

Sanktionslistenprüfungen gem. Verordnung (EG) 2580/2001, Verordnung (EG) 881/2002 und Verordnung (EU) 753/2011 in Bezug auf liefernde Unternehmen, Auftraggebende, Beschäftigte und sonstige Geschäftskontakte:

- Überprüfung von ggf. genehmigungspflichtigen Ausfuhren (insbesondere: Dual-Use-Produkte) in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) und Einholung entsprechender Nullbescheide;
- Überprüfung und Kontrolle der Einhaltung von Embargos, insbesondere der Liefer- und Bereitstellungsverbote aufgrund der unter [www.bafa.de](http://www.bafa.de) aufgeführten länderbezogenen Embargomaßnahmen
- Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit der Lieferkette, insbesondere gemäß oder in Anlehnung an die Bestimmungen zum Zugelassenen Wirtschaftsbeteiligten (AEO) im Unionszollkodex (Verordnung (EU) Nr. 952/2013), der Durchführungsverordnung (EU) 2015/2447 und der Delegierte Verordnung (EU) 2015/2446...

Wir erwarten von liefernden Unternehmen eine qualifizierte und termingerechte Bereitstellung der Ausfuhrkontroll- und Außenhandelsdaten, sowie die Implementierung ausreichender Standards zur Sicherheit in der Lieferkette im Rahmen von globalen Zollsicherheitsprogrammen. Im Rahmen der Ausfuhrkontroll- und Außenhandelsdaten verlangen wir von liefernden Unternehmen insbesondere folgende verbindliche Angaben:

- die statistische Warennummer gemäß der aktuellen Wareneinteilung der Außenhandelsstatistiken und die Zolltarifnummer gemäß dem HS („Harmonized System“).
- das Ursprungsland (Präferenzursprung und nichtpräferenzialer Ursprung).

## 1.8 Geldwäscheprävention

Das Einschleusen von Vermögenswerten aus Straftaten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf unter Verschleierung ihrer wahren Herkunft und andere Geldwäscheaktivitäten im In- und Ausland sind verboten.

Wir halten die rechtlichen Vorschriften zur Geldwäscheprävention ein.

## 1.9 Insiderhandel

Es ist untersagt, vertrauliche Informationen, die bei Bekanntwerden geeignet wären, den Börsen- oder Marktpreis der Aktien oder Wertpapiere eines Unternehmens erheblich zu beeinflussen („Insiderinformationen“), für den Handel mit Aktien oder anderen Wertpapieren zu verwenden oder an Dritte weiterzugeben.

## 1.10 Vermeidung von Interessenkonflikten

Alle Beschäftigten müssen jegliche Situation meiden, aus der heraus ein Konflikt zwischen ihren persönlichen Interessen und den Interessen unseres Unternehmens entstehen kann. Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn eine beschäftigte Person Handlungen unternimmt oder Interessen verfolgt, die die objektive und effektive Erfüllung seiner Pflichten und die Wahrnehmung seiner Verantwortung gegenüber unserem Unternehmen erschweren können.

## 1.11 Richtiger Umgang mit Einladungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen

Die Annahme oder Gewährung von Geschenken oder anderen Vorteilen ist nur nach Genehmigung durch entsprechende Vorgesetzte oder dem Compliance Koordinator zulässig und nur unter der Maßgabe, dass die Geschenke oder Vorteile nicht gegen Gesetze oder Richtlinien verstoßen, sich in angemessenem Rahmen halten und nicht darauf abzielen, Entscheidungen in unredlicher Weise zu beeinflussen. Die Beurteilung der Frage, ob Geschenke oder Einladungen angemessen sind, bestimmt sich nach der üblichen Geschäftspraxis; dabei sind evtl. auch länderspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen. Jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit ist zu vermeiden.

### 1.12 Geschäftsgeheimnisse und Schutz geistigen Eigentums

Jede beschäftigte Person ist verpflichtet, geschäftliche Informationen über Geschäftspartnerschaften, die nicht öffentlich bekannt sind, vertraulich zu behandeln und gegen ein unbeabsichtigtes Bekanntwerden zu schützen.

Ein bedeutender Vermögenswert unseres Unternehmens ist sein geistiges Eigentum.

Dazu zählen Patente, Geschäftsgeheimnisse, Markenrechte und Urheberrechte. Es ist Unternehmenspolitik, sämtliche Rechte an wirtschaftlich bedeutsamem geistigem Eigentum zu begründen, in verantwortungsvoller Weise zu nutzen, zu erhalten, zu schützen und zu verteidigen. Wir respektieren das geistige Eigentum anderer natürlicher und juristischer Personen und nutzt die entsprechenden Informationen, Computerprogramme oder Verfahren ausschließlich gemäß den jeweiligen Lizenzvereinbarungen beziehungsweise im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben.

### 1.13 Datenschutz

Personenbezogene Daten werden nur erhoben, verarbeitet und genutzt, soweit dies gesetzlich erlaubt ist, rechtmäßigen Zwecken dient und zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist. Alle Beschäftigten müssen mit personenbezogenen Daten in Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen umgehen und sie schützen.

Wir setzen Sicherheitsmaßnahmen technischer und organisatorischer Art ein, um personenbezogene Daten vor Manipulation, Verlust, Zerstörung oder gegen Zugriff unberechtigter Dritter zu schützen. Dabei werden diese Sicherheitsvorkehrungen fortlaufend entsprechend dem Stand der Entwicklungen verbessert.

Wir haben eine/n Datenschutzbeauftragte/n bestellt, an welche/n sich jede beschäftigte Person mit Fragen und Anmerkungen wenden kann.

### 1.14 Produktsicherheit

Als Unternehmen im Bereich der Metallverarbeitung steht die Herstellung und Lieferung von sicheren und qualitativ hochwertigen Produkten im Vordergrund. Wir erwarten, dass sich unsere Beschäftigten für die Qualität der Produkte einsetzen. Dazu gehört insbesondere, dass alle Beschäftigten, die von etwaigen Beschwerden über Produkte Kenntnis erhalten, diese unverzüglich an die Vorgesetzten zu melden.

### 1.15 Lieferkettenverantwortung

Auch wenn wir nicht direkt den Vorschriften des Lieferkettengesetzes unterliegen, bekennen wir uns zu den Werten und Zielen des Lieferkettengesetzes. Wir achten die Menschenrechte, setzen uns für den Schutz von Leben und Gesundheit und dem Schutz von Umwelt und Natur ein. Wir respektieren die Freiheit zur Bildung von Gewerkschaften und Vertretungen von Arbeitnehmenden.

Wir befürworten das Verbot von Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel, das Verbot von Kinderarbeit und den Schutz von Kindern, das Folterverbot und das Verbot von Diskriminierung und Verbot der Ungleichbehandlung.

Wir sprechen uns für die Pflicht zur Wahrung der Vorschriften zum Arbeitsschutz und der Einhaltung der jeweils lokal geltenden Mindestlohngesetze aus.

Wir werden daher im Rahmen unserer Möglichkeiten Unternehmen in Geschäftsbeziehungen unterstützen, indem wir ihnen nach bestem Wissen und Gewissen die Informationen zur Verfügung stellen, die sie zur Wahrnehmung ihrer Lieferkettenverantwortung und/oder zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Pflichten aus dem Lieferkettengesetz benötigen.

## 2 Beschäftigte

### 2.1 Rechte von Arbeitnehmenden

Im Umgang miteinander sowie mit Dritten gilt das Gebot von Toleranz, Respekt, Sachlichkeit und Fairness. Dies gilt auch für den Umgang mit und in sog. sozialen Medien.

Beschäftigte müssen zu jeder Zeit ihre privaten Interessen von denen des Unternehmens trennen.

Die Einnahme von Drogen, alkoholischen Getränken und berauschenden Substanzen vor und während der Arbeitszeit ist verboten.

Unser Verhalten gegenüber unseren (auch zukünftigen potenziellen) Beschäftigten ist geprägt durch Respekt und Fairness. Wir respektieren die Persönlichkeit unserer Beschäftigten und lehnen jede Form von Belästigung und Diskriminierung sowie unterschiedlicher Behandlung ab.

Niemand darf wegen seiner Nationalität, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, seines Alters oder Aussehens, seines Geschlechts, einer Behinderung, seiner geschlechtlichen oder sexuellen Identität, seiner Religion oder Weltanschauung, seiner Zugehörigkeit zu Gewerkschaften oder Parteien, oder einer Schwangerschaft benachteiligt oder begünstigt, belästigt oder ausgegrenzt werden.

### 2.2 Schutz vor Belästigung und Diskriminierung

Alle Arbeitnehmenden und geschäftliche Kontakte haben das Recht auf eine faire, respektvolle, würdevolle, höfliche und unterschiedslose Behandlung. Wir fühlen uns diesem Grundsatz verpflichtet und wollen dieses Recht im Unternehmen gewährleisten.

Wir beachten die Grundsätze der Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Personalentscheidungen (z.B. hinsichtlich Einstellung, Auswahl, Schulung, Beförderung und Vergütung) basieren auf Qualifikation, Erfahrung und anderen arbeitsbezogenen Kriterien. Wir diskriminieren nicht aufgrund von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung.

Es ist unsere Aufgabe, das Recht der Arbeitnehmenden auf ein Arbeitsumfeld ohne sexuelle Belästigung oder sonstige unzulässige Benachteiligung zu wahren. Jede Form der sexuellen Belästigung oder sonstigen unzulässigen Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung wird nicht geduldet und hat zu unterbleiben.

Sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle Belästigung ist rechtswidrig. Beispiele für eine unerlaubte sexuelle Belästigung sind:

1. Aufforderung zu sexuellen Handlungen oder ein Angebot derselben für Vorteile am Arbeitsplatz;
2. in die Enge treiben, Tätscheln, Kneifen oder Berühren oder anderer unerwünschter Körperkontakt mit sexuellem Inhalt;
3. öffentliche Mutmaßungen über das oder wiederholte Erkundigungen nach dem Sexualleben einer Person;
4. Witze, Bemerkungen oder Anspielungen sexuellen Inhalts über eine Person oder Männer und Frauen im Allgemeinen; oder
5. sichtbares Anbringen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz.

Beispiele für sonstige unzulässige Benachteiligungen, die wegen des Bezuges auf Geschlecht, Alter, Rasse, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder sexuelle Orientierung verboten sind, sind:

1. Verletzung der Würde eines Beschäftigten durch beleidigende oder entwürdigende Bemerkungen oder Verhaltensweisen (z.B. wegen ausländischer Herkunft);

2. Drohungen oder Andeutungen, die besagen, dass ein fortgesetztes Arbeitsverhältnis von der Duldung eines bestimmten Verhaltens abhängt;

3. Arbeitnehmende zu entwürdigenden oder zu erniedrigenden Handlungen zu zwingen, wie z.B. Schikanen wegen sexueller Orientierung.

Falls Beschäftigte belästigt oder in sonstiger unzulässiger Weise benachteiligt wurden, sollen sie dies der Personalabteilung melden.

### 2.3 Gesundheit und Arbeitssicherheit

Wir halten die gesetzlichen Vorschriften zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz ein und haben die insoweit erforderlichen Maßnahmen getroffen, um Arbeitsunfälle zu vermeiden und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

Die gesetzlichen Vorschriften zu Arbeitsschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Gebäudesicherheit werden eingehalten, mit dem Ziel das Risiko von Unfällen und Berufskrankheiten auf ein Minimum zu reduzieren.

Jede beschäftigte Person ist für die Arbeitssicherheit mitverantwortlich; Arbeitssicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzvorschriften sind strikt anzuwenden. Für den Umgang mit Gefahrstoffen sind die gemäß den gesetzlichen Bestimmungen erstellten Betriebsanweisungen und Sicherheitsdatenblätter zu beachten.

### 2.4 Vertrauliche Informationen

Wir vertrauen unseren Beschäftigten bei der Ausübung ihrer Tätigkeit und Aufgaben täglich viele Informationen an. Informationen, die als vertrauliche Informationen gekennzeichnet oder als solche erkennbar sind („vertrauliche Informationen“). Dies sind zu schützen und geheim zu halten. Derselben Geheimhaltungspflicht unterliegen Informationen, die Unternehmen in Geschäftsbeziehungen unter einer Geheimhaltungsverpflichtung mitgeteilt wurden.

Um die vertraulichen Informationen zu schützen, ist insbesondere Folgendes zu beachten:

- vertrauliche Informationen dürfen weder während noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an andere Personen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens weitergegeben werden (dazu zählen auch Kolleginnen und Kollegen oder Familienangehörige), es sei denn, dies ist zur Ausführung Ihrer Arbeit für die Gesellschaft notwendig
- vertrauliche Informationen dürfen nicht an öffentlichen Orten (Eingangsbereichen, Fluren, öffentlichen Transportmitteln, öffentlichen Plätzen, Toiletten etc), an denen eine Unterhaltung mitgehört werden kann, besprochen werden (persönlich oder an einem Mobiltelefon)
- Dokumente, die vertrauliche Informationen beinhalten, sind so aufzubewahren, dass die Einsichtnahme durch Unbefugte ausgeschlossen ist
- Insbesondere bei Besuchenden ist darauf zu achten, dass diese keine Einsicht in Unterlagen des Unternehmens erhalten. Besuchende dürfen sich deshalb grundsätzlich nicht ohne Begleitung in unseren Geschäfts- und Büroräumen aufhalten.

### **3 Soziales Umfeld/Öffentlichkeit**

#### **3.1 Arbeitszeit**

Die Arbeitszeiten sollen den gesetzlichen oder den in der Branche üblichen Regelungen entsprechen, je nachdem, welche Vorschriften strenger sind.

#### **3.2 Entlohnung**

Löhne und Gehälter einschließlich Vergütung für Überstunden und Sonderleistungen müssen dem Niveau der geltenden Gesetze und Bestimmungen entsprechen.

#### **3.3 Vereinigungsfreiheit**

Wir wahren das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.

#### **3.4 Verbot von Kinderarbeit**

Kinderarbeit wird in jeglicher Form abgelehnt. Falls gesetzlich keine höhere Altersgrenze festgelegt ist, darf keine Person im schulpflichtigen Alter oder unter 15 Jahren beschäftigt werden.

#### **3.5 Verbot von Zwangsarbeit und Menschenhandel**

Zwangsarbeit, Sklaverei und Menschenhandel jeglicher Art sind untersagt. Das schließt erzwungene Gefängnisarbeit, Leibeigenschaft und ähnliches ein.

### **4 Umwelt- und Gesundheitsschutz, Nachhaltigkeit**

Wir bekennen uns zum Schutz der Umwelt und zum Schutz der Gesundheit des Menschen. Dies schließt die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten und aller im Unternehmen arbeitenden Personen ein.

Wir messen der Nachhaltigkeit einen hohen Stellenwert zu und berücksichtigen diese bei unseren unternehmerischen Überlegungen.

Wir machen in klarer und nachvollziehbarer Weise transparent, wie unsere Produkte anzuwenden sind und welche Risiken mit ihrer Verwendung verbunden sein können.

### **5 Berichterstattung und Dokumentation**

#### **5.1 Finanzberichterstattung und Dokumentationspflichten**

Alle Geschäftsvorgänge sind angemessen und wahrheitsgetreu zu dokumentieren. Die vollständige und korrekte Erfassung von rechnungslegungsrelevanten und steuerrechtlichen Informationen ist zu gewährleisten. Gesetzliche und behördliche Aufbewahrungsvorschriften sind zu beachten.

#### **5.2 Umgang mit Medien und staatlichen Stellen**

Anfragen der Presse o. ä. dürfen nur von Beschäftigten beantwortet werden, die dazu die ausdrückliche spezielle Befugnis erhalten haben.

### **6 Einhaltung der Geschäftsgrundsätze**

Vorgesetzte und Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion und sorgen dafür, dass ihre Mitarbeitenden mit dem Inhalt vorgenannter Geschäftsgrundsätze vertraut sind. Die Führungskräfte implementieren in ihrem Bereich präventive Maßnahmen, um Verstößen vorzubeugen. Alle Beschäftigten aller hierarchischen Ebenen sowie die Organe sind für die Einhaltung der vorgenannten Geschäftsgrundsätze selbst verantwortlich. Verstöße gegen diese Geschäftsgrundsätze werden nicht hingesehen und können arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen bis zur Entlassung und, je nach Art des Verstößes, zivilrechtliche Haftungsklagen und strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen. Wir versichern, dass keine beschäftigte Person, die Unregelmäßigkeiten oder Verdachtsmomente meldet, hieraus Schaden oder eine andere Benachteiligung erfährt.

## 7 Verletzung der Richtlinien/Beschwerden, Fragen

### 7.1 Fragen

Die Überprüfung unserer Geschäftsprozesse im Hinblick auf die Einhaltung dieser Grundsätze, zur Identifizierung von Compliance Problemfeldern sowie zur Untersuchung erkannter Verstöße obliegt dem Compliance Koordinator.

Hinweise auf Verdachtsfälle oder Verstöße gegen die Allgemeinen Geschäftsgrundsätze der Sundwiger Messingwerk GmbH oder gegen Recht und Gesetz sind dem Compliance Koordinator zu melden.

### 7.2 Meldungen

Jede Person innerhalb und außerhalb der Sundwiger Messingwerk GmbH kann eine persönliche Beschwerde vorbringen oder auf Umstände hinweisen, die auf eine Verletzung dieser Richtlinien hindeuten. Derartige Meldungen können persönlich, postalisch per Hauspost, telefonisch oder per E-Mail an die eigens hierfür eingerichtete E-Mail-Adresse [meldestelle@sundwiger-mw.com](mailto:meldestelle@sundwiger-mw.com) erfolgen. Die Meldungen werden strikt vertraulich behandelt und haben keine negativen Auswirkungen für die meldende Person, es sei denn, es wäre bewusst ein unwahrer Sachverhalt behauptet worden. Über die Hauspost sind auch anonyme Meldungen möglich. Nach eingehender Untersuchung werden, soweit angemessen, entsprechende Maßnahmen ergriffen. Alle Unterlagen werden vertraulich aufbewahrt.

Hemer, dem 01.03.2024



Thomas Berndt  
Geschäftsführer



Markus Zerres  
Compliance Koordinator



Sascha Seemann  
Geschäftsführer