



# Verhaltens- und Ethikkodex des Konzerns

Version 01/06.2018

- Gültig für alle IPH-Brammer Gesellschaften

## INHALTSVERZEICHNIS:

<b>Vorwort</b> .....	1
<b>Verhaltens- und Ethikkodex</b> .....	3
<b>1. Unsere Werte</b> .....	3
<b>2. Compliance und Geltungsbereich</b> .....	3
<b>3. Betriebliche Compliance</b> .....	4
3.1 Sicherheit und Qualität von Produkten und Leistungen .....	4
3.2 Verantwortungsvolles Marketing .....	4
3.3 Korruptionsbekämpfung .....	4
3.4 Betrug.....	6
3.5 Interessenkonflikte.....	6
3.6 Globale Handels-Compliance (Sanktionen und Embargos).....	6
3.7 Freier und fairer Wettbewerb und Wettbewerbsrecht .....	7
3.8 Lobbying und politische Aktivitäten .....	7
<b>4. Umgang mit Informationen</b> .....	7
4.1 Geheimhaltung.....	7
4.2 Datenschutz.....	8
4.3 Informationssicherheit .....	8
<b>5. Finanzielle Integrität</b> .....	8
5.1 Unterlagen .....	8
5.2 Geldwäsche.....	8
<b>6. Nachhaltigkeit</b> .....	9
6.1 Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung .....	9
6.2 Arbeitsschutz.....	9
6.3 Menschenrechte.....	10
6.4 Umwelt .....	10
6.5 Konfliktmineralien .....	10
<b>7. Whistleblowing-Verfahren</b> .....	10
<b>Anlage 1</b> .....	11
Menschenrechte.....	11

## Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Brammer und IPH haben gemeinsam einen führenden, europaweiten Industriegüterhandel aufgebaut und vor uns liegt eine spannende Zukunft. Wir agieren in dreiundzwanzig europäischen Ländern und verfügen über die Größe, das Fachwissen, die Reputation und das Talent, um weiter zu wachsen. Mit der Zusammenführung von IPH und Brammer hat ein neues Zeitalter für unser neues gemeinsames Geschäft begonnen.

Bei IPH-Brammer sind wir zutiefst davon überzeugt, dass der Erfolg unseres Konzerns von unseren Mitarbeitern abhängt. Gemeinsam sind wir zu einer verantwortungsvollen Geschäftstätigkeit verpflichtet.

In diesem Sinne haben wir einen Verhaltens- und Ethikkodex formuliert, um die Art und Weise unserer Geschäftstätigkeit zum Vorteil jedes Einzelnen von uns sowie unserer Kunden, Lieferanten, Anteilsinhaber und der Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten, zu regeln.

In der Tat untermauert ein solcher Kodex die Position von IPH-Brammer als nachhaltiger Business Player, respektvoller Arbeitgeber und verlässlicher Geschäftspartner ebenso wie die Werte, die uns wichtig sind. Dieser Kodex legt die Richtlinien und Anforderungen für das Verhalten fest, die es bei der Arbeit für und mit IPH-Brammer zu beachten gilt. Mit diesem Kodex wollen wir Ihnen konkrete Regelungen an die Hand geben und Sie in Situationen unterstützen, die Ihnen bei Ihrer Arbeit begegnen können. Der Kodex ist die Grundlage unserer Compliance-Richtlinien und -Abläufe.

Dieses Dokument gilt für alle unsere Mitarbeiter in allen Ländern, in denen wir tätig sind, soll aber ebenso unseren Geschäftspartnern als Orientierung dienen, um unsere Verpflichtung zur Einhaltung wesentlicher ethischer Grundsätze zu verstehen.

Der Vorstand von IPH-Brammer und die Geschäftsleitung haben den Kodex vollständig gebilligt und sind Vorbild bei dessen Umsetzung.

Wir sind zuversichtlich, dass jeder von uns sich diesem Verhaltens- und Ethikkodex vollumfänglich verpflichtet. Wir vertrauen darauf, dass auch unsere Geschäftspartner die in diesem Kodex verankerten Grundsätze einhalten.

Mit freundlichen Grüßen

Johan Sleebus

Executive Chairman

März 2018

Hinweis: Aus Gründen der verbesserten Verständlichkeit wurde für die Begriffe die männliche Schreibweise verwendet. IPH-Brammer weist darauf hin, dass die Verwendung der männlichen Form geschlechtsunabhängig gemeint ist, da für die entsprechenden Begriffe sowohl die männliche, als auch die weibliche Schreibweise verstanden werden soll.

# Verhaltens- und Ethikkodex

## 1. Unsere Werte

Bei IPH-Brammer verpflichten wir uns dazu, professionell und kundenorientiert zu handeln. Gleichzeitig machen wir uns den Ehrgeiz und die Stärke des Teams zunutze, um Ergebnisse zu liefern.

## 2. Compliance und Geltungsbereich

Zur Unterstützung unserer Kernwerte haben wir umfassende Complianceprozesse und -abläufe eingerichtet. Compliance heißt, dass wir uns an nationale und internationale Gesetze, interne Richtlinien und Vorschriften sowie Vereinbarungen mit unseren Geschäftspartnern bindend halten.

Mit dem weiteren Wachstum unseres Unternehmens sorgen wir dafür, dass alle Mitarbeiter von IPH-Brammer unsere gemeinsame Verantwortung hinsichtlich Compliance und der Einhaltung der hohen Ethikstandards von IPH-Brammer verstehen.

Dieser Verhaltens- und Ethikkodex (nachstehend als „**Kodex**“ bezeichnet) definiert bindende Grundsätze und Richtlinien, die von allen Mitarbeitern sowie Vorgesetzten ein ethisch einwandfreies und gesetzeskonformes Verhalten verlangen.

Dieser Kodex gilt für den IPH-Brammer-Konzern, alle dessen Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen (gemeinsam als „IPH-Brammer“ bzw. das „Unternehmen“ bezeichnet) in allen Ländern, in denen IPH-Brammer operiert, sowie für alle im Namen von IPH-Brammer handelnden Mitarbeiter (intern, extern oder vorübergehend), leitenden Angestellten und Geschäftsführer (zusammen als „**Mitarbeiter**“ bezeichnet). Jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter ist in seinem Verantwortungsbereich für die Umsetzung dieses Verhaltenskodex verantwortlich.

Die Anwendung des Kodex unterliegt den jeweiligen gesetzlich geltenden Beschränkungen bzw. Rechten der Rechtsordnungen, in denen das Unternehmen tätig ist. Soweit aufgrund lokaler Gepflogenheiten, Normen, Gesetze oder Vorschriften Unterschiede zwischen dem Kodex und lokal geltendem Recht bestehen, gelten die höchsten Verhaltensstandards. Auch wenn die Anwendung dieses Verhaltenskodex oder der geltenden Gesetze den Eindruck der Unwirtschaftlichkeit macht, sind diese Standards strikt einzuhalten. Auch wenn entgegenstehende Anweisungen der Führungskraft existieren.

Wir alle tragen die Verantwortung dafür, sicherzustellen, dass der IPH-Brammer-Konzern und dessen verbundene Unternehmen die Gesetze in allen Ländern, in denen wir tätig sind, einhalten. Die Einhaltung dieses Kodex und geltenden Rechts ist verpflichtend.

Mitarbeiter, die gegen den Kodex verstoßen, müssen mit entsprechenden Disziplinarmaßnahmen ihres Arbeitgebers nach lokal geltendem Recht und den üblichen Verfahren rechnen. Soweit darüber hinaus auch ein Gesetzesverstoß vorliegt, droht den betreffenden Mitarbeitern auch eine entsprechende zivil- bzw. strafrechtliche Verfolgung.

### 3. Betriebliche Compliance

#### 3.1 Sicherheit und Qualität von Produkten und Leistungen

Qualität und Sicherheit bedeuten für IPH-Brammer, dass wir sicherstellen, dass unsere Produkte und Leistungen die Erwartungen unserer Kunden erfüllen oder übertreffen und vollständig den geltenden Gesetzen, Anforderungen und Standards entsprechen.

Wir verpflichten uns, die Zufriedenheit unserer Kunden durch die Vermarktung qualitativ hochwertiger Produkte zu gewährleisten, deren Effizienz und Sicherheit sich bewährt haben.

#### 3.2 Verantwortungsvolles Marketing

IPH-Brammer verpflichtet sich, Produkte und Leistungen in verantwortungsvoller Weise zu entwickeln und zu liefern. Die Bewerbung und Vermarktung unserer Leistungen und Produkte muss stets zutreffend sein, den jeweiligen Eigenschaften entsprechen und darf für unsere Kunden niemals irreführend sein. Bei der Konzipierung und Implementierung von Marketing- und Kommunikationskampagnen sind alle geltenden Gesetze und Vorschriften zu beachten.

#### 3.3 Korruptionsbekämpfung

Bei IPH-Brammer verlangen wir, dass alle Transaktionen mit Dritten vollständig unter Einhaltung der jeweils geltenden Korruptionsbekämpfungsgesetze erfolgen.

Daher tolerieren wir keine Form der Korruption: Mitarbeiter dürfen gegenüber Beamten bzw. privaten Geschäftspartnern weder direkt noch indirekt Gelder oder sonstige Wertgegenstände anbieten, versprechen, gewähren oder deren Übergabe autorisieren, um Amtshandlungen zu beeinflussen oder unangemessene Vorteile zu erlangen.

IPH-Brammer verbietet sowohl die Gewährung als auch die Annahme von Bestechungsgeldern.

Darüber hinaus sind jegliche Korruptionshandlungen verboten, unabhängig davon, ob diese direkt oder indirekt - z.B. über einen dritten Vertreter oder sonstigen Vermittler - erfolgen.

Alle Mitarbeiter tragen die Verantwortung für die Einhaltung der Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung und sind aufgefordert, die absolute Verpflichtung des Unternehmens zu diesen Grundsätzen zu demonstrieren und zu kommunizieren.

IPH-Brammer verlangt die Einhaltung aller geltenden Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung und Transparenz, z.B. der wesentlichen internationalen Anforderungen, wie der OECD-Konvention gegen die Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr, dem französischen Gesetz Sapin II, dem U.S. Foreign Corrupt Practices Act („FCPA“), dem UK Bribery Act und aller weiteren national und lokal geltenden Korruptionsbekämpfungsgesetze in den Gebieten, in denen wir tätig sind.

Verstöße gegen Korruptionsbekämpfungsgesetze können extrem schwerwiegende rechtliche Folgen für das Unternehmen und die beteiligten Personen nach sich ziehen. Wir müssen uns bewusst sein, dass jegliche Form der Korruption nicht nur einen schwerwiegenden Verstoß gegen diesen Kodex darstellt und zu internen Disziplinarmaßnahmen führen kann, sondern auch eine Straftat begründet, die entsprechende Strafen und strafrechtliche Sanktionen für die beschuldigten Personen und das Unternehmen zur Folge haben.

**Korruption ist** das Angebot, die Gewährung, die Annahme oder das Verlangen jeglicher Art von Vorteilen zum Zwecke der Beeinflussung der Handlungen einer Person mit anvertrauter Macht.

Hiervon umfasst sind alle direkt bzw. indirekt mit der Absicht der Vornahme einer betrügerischen Handlung bzw. des zweckdienlichen Umgehens einer rechtlichen Anforderung vorgenommenen Handlungen.

Ein Vorteil kann als etwas von Wert definiert werden, wie z.B. Bestechungsgeschenke (in Form von Geld oder eines sonstigen Vorteils von Wert), Erleichterungszahlungen, Schmiergelder, unangemessene Geschenke oder Bewirtungen, Sponsoring oder sonstige direkte bzw. indirekte Leistungen oder Gegenleistungen.

**Erleichterungszahlungen (Vorteilsgewährung)** sind Zahlungen kleinerer Beträge an Behörden, häufig an Amtspersonen, zur Erleichterung der Genehmigung irgendeiner Art geschäftlicher Transaktion oder Aktivität bzw. zur Sicherung behördlicher Handlungen, die keine Ermessensausübung verlangen (behördliche Routinehandlung). Zahlungen für eine anderweitig kostenfreie Leistung zum Zwecke der Effizienzsteigerung oder Beschleunigung stellen eine Erleichterungszahlung dar.

### **Geschenke bzw. Bewirtungen**

Übliche Bewirtungen wie kleinere, geschäftsbezogene Geschenke, angemessene Mahlzeiten, Entertainment und ähnliches dürfen von Mitarbeitenden gewährt und angenommen werden, soweit diese angemessen, üblich, nicht extravagant oder übertrieben sind, nicht für unangemessene Zwecke oder zur Beeinflussung gewährt bzw. angenommen werden und der strikten Einhaltung dieses Kodex bzw. sonstigen lokal geltenden betrieblichen Vorschriften sowie allen geltenden Gesetzen unterliegen.

Geschenke bzw. Bewirtungsleistungen sind dann unangemessen, wenn sie die vorstehenden Regelungen und die **lokal geltenden betrieblichen Richtlinien**, die u.a. die finanziellen Obergrenzen, die Grenze zur Prahlerei, den Geschäftszweck und den kulturellen Kontext definieren, nicht beachten.

### **Förderungen/Sponsoring**

Sponsoring ist die materielle Unterstützung einer Veranstaltung, einer Person, eines Produktes oder einer Organisation zum Zwecke des Erhalts eines unmittelbaren Vorteils, wie zum Beispiel (jedoch nicht beschränkt auf) die Darstellung an öffentlichen Orten.

Jedes Sponsoring und jede Förderung ist vorab durch die Geschäftsleitung zu genehmigen und von dieser zu beaufsichtigen.

Die Art des Sponsorings ist zu überprüfen und zu bewerten. Sie muss den Visionen, Prioritäten und bestehenden Vorschriften von IPH-Brammer entsprechen. Der Zweck ist korrekt zu bewerten, um die effektive Notwendigkeit und Nutzung zu gewährleisten und sicherzustellen, dass nicht von dem eigentlichen gemeinnützigen oder karitativen Zweck abgewichen wird.

### 3.4 Betrug

Betrug ist die Verwendung einer Täuschung zur Erlangung eines unehrlichen Vorteils gegenüber einer anderen Person bzw. einem Unternehmen. Betrug kann in jeder Abteilung und auf vielfältige Weise vorkommen und beinhaltet nicht immer den Verlust von Gütern oder Geldern.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, ihren Vorgesetzten unverzüglich über jeden vermuteten bzw. versuchten Betrug, jedes ungeklärte Verschwinden von Geldern oder Wertpapieren sowie alle sonstigen strafbaren Handlungen zu unterrichten.

Die Beteiligung an einem Betrug stellt einen fundamentalen Verstoß gegen unseren Kernwert der Ehrlichkeit dar und wir behandeln ein solches Verhalten als äußerst schwerwiegendes disziplinarisches Vergehen. Wir tolerieren keinerlei Betrugsverhalten und verlangen von unseren Mitarbeitern, dass sie die höchsten Ehrlichkeitsstandards einhalten.

Alle Betrugsfälle werden untersucht, die Wiederbeschaffung entstandener Verluste wird verfolgt und Disziplinarmaßnahmen werden vollständig gegenüber den an betrügerischen Handlungen beteiligten bzw. mitschuldigen Mitarbeitern durchgesetzt.

### 3.5 Interessenkonflikte

Mitarbeiter müssen alle Aktivitäten innerhalb bzw. außerhalb des Unternehmens vermeiden, die einen Konflikt zwischen den persönlichen Interessen und den Unternehmensinteressen hervorrufen bzw. verursachen könnten. Die in der Ausübung ihrer beruflichen Pflichten getroffenen Entscheidungen der Mitarbeiter dürfen niemals durch persönliche Interessen oder Erwägungen beeinflusst sein. Daher müssen alle Mitarbeiter - soweit möglich - Situationen vermeiden, in denen tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte bestehen. Die Mitarbeiter dürfen ihre Position bzw. das Vermögen des Unternehmens nicht zum eigenen Vorteil oder sonstigen Gewinn nutzen.

Darüber hinaus sind die Mitarbeiter verpflichtet, alle sich tatsächlich bzw. potenziell ergebenden Interessenkonflikte ihrem Vorgesetzten zu melden. Ein laufender Interessenkonflikt ist in jedem Jahr aufs Neue anzugeben. Weitere Hilfe bietet Ihnen das „Formular Interessenkonflikte“.

### 3.6 Globale Handels-Compliance (Sanktionen und Embargos)

IPH-Brammer ist zur Einhaltung der geltenden Wirtschaftssanktionsgesetze sowie Handelsexport- und Importkontrollvorschriften des Vereinigten Königreichs (UK), der Europäischen Union (EU) und der Vereinigten Staaten (USA) verpflichtet, siehe weitere Informationen in.



### 3.7 Freier und fairer Wettbewerb und Wettbewerbsrecht

IPH-Brammer ist verpflichtet, die Grundsätze des fairen und offenen Wettbewerbs auf der Grundlage der Einhaltung des Wettbewerbsrechts zu fördern. Vereinbarungen jeglicher Art mit Wettbewerbern über Preise, Geschäftsbedingungen, Marktanteile und andere wirtschaftlich sensible Belange werden nicht toleriert.

Ebenso schränken wir die wirtschaftliche Freiheit unserer Lieferanten in keiner Weise ein.

Der Erwerb sowie die Veräußerung von Unternehmen unterliegen dem jeweils gültigen Kartellrecht.

### 3.8 Lobbying und politische Aktivitäten

Lobbying ist eine Tätigkeit, die darauf gerichtet ist, Gesetzgeber zu beeinflussen bzw. zum öffentlichen Entscheidungsfindungsprozess im Hinblick auf Vorschriften beizutragen, die geeignet sind, die Geschäftstätigkeit des Konzerns zu berühren.

Bei IPH-Brammer gewähren wir politischen Parteien, Politikern oder mit diesen verbundenen Institutionen keinerlei Zuwendungen in irgendeiner Form (Gelder, Förderungen, Spenden...).

## 4. Umgang mit Informationen

### 4.1 Geheimhaltung

Bei IPH-Brammer verpflichten wir uns zum Schutz von **Geschäftsgeheimnissen, Immaterialgütern und sonstigen vertraulichen Informationen, einschließlich** unserer eigenen sowie der uns seitens Dritter anvertrauten Vermögenswerte.

Vertrauliche Informationen sind alle Informationen, die wir im Rahmen unserer Arbeit erfahren, erhalten oder entwickeln und die **nicht anderweitig öffentlich verfügbar** sind. Solche Informationen stellen einen wertvollen Vermögensgegenstand des Unternehmens dar, der zu schützen und **geheim zu halten ist**, da seine unbefugte Nutzung bzw. Offenlegung seinen Wert zerstören und anderen einen unfairen Wettbewerbsvorteil verschaffen könnte.

Vertrauliche Informationen können vielfältige Formen annehmen (mündlich, schriftlich, in einer Software registriert etc.), einschließlich, jedoch nicht beschränkt auf: strategische, finanzielle oder betriebliche Pläne, betriebliche und lieferbezogene Strategien, Informationen hinsichtlich unserer Produkte, unserer Preise unserer Kunden oder Lieferanten.

Vertrauliche Informationen, Immaterialgüter und Geschäftsgeheimnisse dürfen im Rahmen des geltenden Rechts ohne eine entsprechende Autorisierung weder verwendet noch offengelegt werden.

Da vertrauliche Informationen innerhalb des betrieblichen Rahmens eingeholt wurden, stehen diese im Eigentum von IPH-Brammer bzw. deren Geschäftspartnern und dürfen ausschließlich für die betrieblichen Zwecke von IPH-Brammer und nicht zur Erlangung eines persönlichen Vorteils oder zum Schaden der Interessen und der Reputation des Konzerns verwendet werden.

Ebenso werden uns bei der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, Kunden, Händlern und sonstigen Dritten deren Know-how und vertraulichen Informationen bekannt. Diese Informationen sind ebenfalls zu schützen und dürfen nur im zulässigen Rahmen verwendet werden.



## 4.2 Datenschutz

„Personenbezogene Daten“ sind alle Daten, die direkt oder indirekt zur Identifizierung einer Person genutzt werden können (z.B. Name, Geburtsdatum, Foto, Anschrift, E-Mail-Adresse oder eine Kennnummer). Wir haben Zugang zu persönlichen Daten von Personen im Rahmen der Anstellungsverhältnisse (unserer Mitarbeiter), aber auch im Zuge der Geschäfte mit Dritten (unseren Kunden oder den Vertretern unserer Lieferanten).

IPH-Brammer verpflichtet sich, die Einhaltung der Datenschutzvorschriften zu gewährleisten; personenbezogene Daten dürfen ausschließlich für die Zwecke ihrer Erhebung und bei Bedarf mit entsprechender Genehmigung aufbewahrt und verarbeitet werden. Der Schutz personenbezogener Daten gibt den betroffenen Personen das Recht, die Erfassung, Verarbeitung, Verwendung, Weitergabe und Speicherung der sie betreffenden Daten zu kontrollieren. IPH-Brammer verbietet die Offenlegung bzw. den Missbrauch personenbezogener Daten. IPH-Brammer gewährleistet die Einhaltung der EU-DSGVO (Datenschutzgrundverordnung) durch belastbare Kontrollen und Prozesse im Hinblick auf die Datensicherheit, die jederzeit von allen Mitarbeitern einzuhalten sind.

## 4.3 Informationssicherheit

IPH-Brammer verpflichtet sich zum Schutz der Sicherheit aller im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit genutzten Informationen (in schriftlicher, mündlicher und digitaler Form) während aller Schritte des Informationslebenszyklus: Erstellung, Speicherung, Nutzung, Kommunikation und Löschung. Wir haben geeignete Sicherheitslösungen entsprechend den Best Practices unserer Branche implementiert. Wir prüfen und überwachen die Funktionalität der implementierten Sicherheitslösungen regelmäßig.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die seitens des Unternehmens implementierten und in jedem Land durch lokale IT-Richtlinien kommunizierten Informationssicherheitsvorschriften einzuhalten.

# 5. Finanzielle Integrität

## 5.1 Unterlagen

Es gehört zu den Grundsätzen von IPH-Brammer, für eine korrekte Buchführung und Rechnungslegung zu sorgen, sowie ein System interner Rechnungslegungskontrollen zu pflegen, um sicherzustellen, dass alle Transaktionen ordnungsgemäß autorisiert und kontrolliert werden und transparent sind.

Alle von IPH-Brammer erstellten, veröffentlichten oder gegenüber Behörden, Anteilshabern und Gläubigern vorgelegten Geschäftsunterlagen müssen nach den geltenden Rechnungslegungsgrundsätzen vollständig sein. Alle Finanzunterlagen sind ordnungsgemäß, fristgerecht und nach den geltenden gesetzlichen Anforderungen durch die Mitarbeiter entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich zu erstellen.

## 5.2 Geldwäsche

Geldwäsche ist der Prozess der Umwandlung illegal erworbener Gelder, um deren Rechtmäßigkeit herzustellen und sie dabei in den regulären und formellen Wirtschaftskreislauf einzuschleusen. Geldwäsche beschränkt sich nicht nur auf Bartransaktionen, da hiervon auch monetäre Instrumente und sonstige Erlöse aus illegalen Aktivitäten umfasst sein können.

Wir sind alle aufgefordert, die Herkunft der Gelder von Kunden aufmerksam zu prüfen, um sicherzustellen, dass keine Zahlungen Teil dieses globalen illegalen Systems sind, das häufig mit weiteren schwerwiegenden Straftaten verbunden ist. IPH-Brammer verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass das Unternehmen weder direkt noch indirekt in Geldwäscheaktivitäten involviert wird. Es werden regelmäßige Risikobewertungen im gesamten Konzern vorgenommen, um Risikobereiche zu identifizieren. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die mit dem Geldwäscherisiko verbundenen Risikobewertungsverfahren einzuhalten und sicherzustellen, dass jeder potenzielle Geldwäschefall dem Konzern entsprechend gemeldet wird.

## 6. Nachhaltigkeit

Bei IPH-Brammer sind wir davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit eine großartige Möglichkeit darstellt, unser Geschäft in verantwortungsvoller und vertrauenswürdiger Weise auszubauen. Die Implementierung einer nachhaltigen Praxis trägt dazu bei, langfristige Beziehungen zu all unseren Stakeholdern zu festigen.

Unser Nachhaltigkeitsansatz ist in der **Nachhaltigkeits-Charta des Konzerns** formuliert, mit welcher wir unsere Mitarbeiter als einen unserer strategischen Vermögenswerte würdigen. Wir sind bestrebt, eine Unternehmenskultur zu fördern, in der unsere Mitarbeiter ihre Talente voll ausschöpfen können und die es uns ermöglicht, gemeinsam mit ihnen zu wachsen.

### 6.1 Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung

Wir verpflichten uns in hohem Maße dazu, unsere Mitarbeiter zu schützen und alle geltenden arbeitsrechtlichen Gesetze und internationalen Anforderungen einzuhalten, sowohl während des Einstellungsverfahrens, als auch zum Wohl unserer aktuellen Mitarbeiter. Dies hat jede Führungskraft in ihrem Verantwortungsbereich sicherzustellen. IPH-Brammer lehnt jegliche Formen von Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Nationalität, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung und persönlichen (religiösen, politischen etc.) Überzeugungen ab und toleriert keine Belästigungen und Schikanen am Arbeitsplatz. Jedes Fehlverhalten wird ausdrücklich missbilligt. Vorfälle von Belästigungen, Mobbing oder ein allgemein ungesundes Betriebsklima sollten über die Whistleblowing-Kanäle des Unternehmens gemeldet werden und werden seriös und vertraulich behandelt.

### 6.2 Arbeitsschutz

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind für den funktionierenden Geschäftsbetrieb unseres Unternehmens unerlässlich. IPH-Brammer verpflichtet sich zur Einhaltung aller die Sicherheit am Arbeitsplatz regelnden durchsetzbaren Vorschriften, um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und entsprechende Arbeitsbedingungen zu garantieren. In Übereinstimmung mit diesen Zielen verpflichtet sich IPH-Brammer, für angemessene und zeitgerechte Sicherheitsschulungen zu sorgen, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter nach den Arbeitsschutzanforderungen handeln.

Die Führungskräfte nehmen hier eine wichtige Vorbildfunktion ein und sind in ihrem Verantwortungsbereich für die Organisation des Arbeitsschutzes verantwortlich.

### 6.3 Menschenrechte

IPH-Brammer verpflichtet sich zur Erfüllung seiner Verantwortung hinsichtlich der Achtung und Förderung der Menschenrechte und der Vermeidung jeglicher Menschenrechtsverletzungen, diesbezüglicher nachteiliger Auswirkungen oder des Missbrauchs solcher Rechte. Wir respektieren die Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte eines Jeden. Im Zusammenhang mit den Menschenrechten ist es uns insbesondere wichtig zu betonen, dass wir alle lokal und international geltenden Anforderungen einhalten. Im Fall eines Widerspruchs zwischen diesen Vorschriften und unserem Kodex verfolgen wir jedoch den jeweils strengsten Ansatz. Siehe weitere Informationen in Anlage 1.

### 6.4 Umwelt

Wir fühlen uns in besonderem Maße der Umwelt verpflichtet und legen bei unserer Geschäftstätigkeit großen Wert auf eine sparsame und effiziente Nutzung unserer natürlichen Ressourcen. Bei IPH-Brammer ist es unser Ziel, die Umwelt positiv zu beeinflussen und gleichzeitig unseren ökologischen Fußabdruck zu begrenzen. In diesem Zusammenhang verpflichten wir uns zur Einhaltung aller geltenden Umweltschutzgesetze und -normen.

### 6.5 Konfliktmineralien

Wir sind uns der Anforderungen hinsichtlich Mineralien wie Zinn, Tantal, Wolfram sowie Erze und Gold aus Konfliktregionen bewusst.

## 7. Whistleblowing-Verfahren

Der Konzern hat ein Whistleblowing-Verfahren eingerichtet und damit eine alternative Methode geschaffen, um auf tatsächliche bzw. vermutete Verstöße gegen diesen Kodex hinzuweisen und diese zu melden. Die Einzelheiten zum Whistleblowing-Verfahren sind in einem separaten Dokument erläutert und werden im gemeinsamen Konzern-Intranet nach dessen Einführung zur Verfügung stehen.

Mitarbeiter können sich stets an ihren direkten Vorgesetzten oder Manager wenden, welcher weiterhin primärer Ansprechpartner bei allen mit diesem Kodex verbundenen Fragen und Problemen bleibt.

Compliancebeauftragter: Mark Holt [mark.holt@brammer.biz](mailto:mark.holt@brammer.biz) oder (+44)(0)1565756862.

#### *Datum des Inkrafttretens*

Dieser Kodex tritt am 1. März 2018 in Kraft.

## Anlage 1

### Menschenrechte

Zum Nachweis unserer Verpflichtung zur Einhaltung und Förderung der Menschenrechte unterstützen wir zahlreiche internationale zentrale Menschenrechtsabkommen (wie z.B. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die acht Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), sowie die Erklärung der ILO über grundlegende Rechte bei der Arbeit), siehe weitere Informationen in Anlage 2.

Darüber hinaus nimmt IPH-Brammer am United Nations (UN) Global Compact teil. Dieses Engagement hilft uns dabei, Nachhaltigkeit in Übereinstimmung mit zehn universell anerkannten Grundsätzen tiefer in der Identität und Geschäftspraxis des Unternehmens zu verankern. Darüber hinaus dient dieses Engagement der Unternehmenskultur zur Förderung von Transparenz, da unsere laufenden Bemühungen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeits- und Umweltschutz sowie Korruptionsbekämpfung jährlich bewertet und in einer jährlich über das Internet verfügbaren „Communication on Progress“ (COP) gegenüber unseren Stakeholdern kommuniziert werden.