

Verhaltensregeln „Code of Conduct“

1. Zweck und Geltungsbereich

Die Nietiedt-Gruppe ist ein ebenso traditionsreiches wie modernes mittelständisches Familienunternehmen des Bau- und Ausbaugewerbes und bietet Dienstleistungen im Bereich des Gerüstbaus, des Korrosionsschutzes, der Betoninstandsetzung, der Fassaden-Dämmtechnik des Stahl- und Metallbaus, der Tiefgaragendämmung, Projekt- und Objektplanung sowie Maler- und Bodenbelagsarbeiten zuverlässig und hochwertig an.

Ziel des Unternehmens ist es, die Kunden mit einer effektiven Projektausführung zufriedenzustellen. Dabei verfolgt das Unternehmen eine klare Linie der ethisch einwandfreien und auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Geschäftstätigkeit.

Die maßgeblichen Regeln des Unternehmens sollen in diesem „Code of Conduct“ ebenso beschrieben werden, wie die Grundstrukturen einer effizienten, dem Unternehmen angemessenen Compliance-Organisation.

Dieser „Code of Conduct“ gilt für die gesamte Nietiedt-Gruppe, mit allen GmbH's und Tochtergesellschaft innerhalb der Zuständigkeiten der Nietiedt Gruppe.

Um den Lesefluss im Text nicht zu stören, wurden sämtliche Personenbezeichnungen in der männlichen Form verfasst. Natürlich beziehen sich unsere Angaben auf alle Geschlechter.

Die Nietiedt-Gruppe (zukünftig nur noch Nietiedt) arbeitet in der Regel im Auftrag des Endkunden.

2. Zielsetzungen

Durch diesen Code sollen die Regeln für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Mitarbeiter untereinander und mit der Geschäftsführung in allen Abläufen erhalten und gestärkt werden. Er soll für das Verhalten aller Mitarbeiter gegenüber Geschäftspartnern (Kunden und Lieferanten) oder Dritten einen Leitfaden bilden. Dazu soll er grundlegende Vorgaben für alle aufkommenden Fragen bieten. Nietiedt hat seinen Hauptsitz in 26384 Wilhelmshaven, Deutschland. Innerhalb Deutschlands gibt es 15 Standorte. Der Großteil der Geschäftstätigkeiten spielt sich in Deutschland ab. Durch die geographische Lage bedingt, ergeben sich aber auch immer wieder Geschäftsbeziehungen im Ausland, so

z. B. mit den Niederlanden und mit Dänemark, aber auch mit Polen, Österreich, Frankreich und dem benachbarten Belgien.

Dieser „Code of Conduct“ orientiert sich daher in erster Linie an dem geltenden deutschen Recht. Bei Vertragsbeziehungen ins Ausland werden auch die dort geltenden Regeln beachtet. Der „Code of Conduct“ hat nur einen ergänzenden Charakter, denn selbstverständlich gehen die geltenden gesetzlichen Regelungen diesem Code vor.

Oberstes Ziel von Nietiedt ist es, integer zu arbeiten und sich im Einklang mit allen geltenden und anwendbaren Gesetzen und Regeln so zu betätigen, dass alle Kunden des Unternehmens mit den Dienstleistungen zufrieden sind. Nietiedt setzt auf einen fairen Wettbewerb, auf Integrität und auf sozialen Ausgleich, betrieblichen Frieden und Gerechtigkeit. Dazu gehört auch die Einhaltung aller

vorgegebenen oder sich logisch ergebenden Betriebs-Sicherheitsmaßnahmen und die Achtung unserer Umwelt und damit in der Konsequenz eine Grundausrichtung für ein nachhaltiges und klimaschonendes Wirtschaften. Jeder Mitarbeiter trägt durch sein persönliches Verhalten maßgeblich zum Bild und damit zur Reputation des Unternehmens bei. Nietiedt ist ein Unternehmen, das sich seiner sozialen Verantwortung bewusst ist. Es ist ein Ausbildungsunternehmen und es hilft auch Menschen mit Handicap sowie Menschen mit Migrationshintergrund bei der Ausübung einer Tätigkeit sowie der Integration in das Unternehmen.

Durch Zuverlässigkeit und soziales Engagement hat Nietiedt ein großes Vertrauen in das Unternehmen aufgebaut. Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, mit dafür zu sorgen, dass dieses Vertrauen bestehen bleibt, um langfristige Geschäftsbeziehungen zu Kunden, Lieferanten und Servicedienstleistern aber auch zu amtlichen Stellen neu aufzubauen und vorhandenes Vertrauen zu sichern. Dabei ist die Transparenz des Verhaltens aller Mitarbeiter der Firma von großer Bedeutung. Interessengegensätze sind beim Zusammenwirken vieler Menschen und im Geschäftsbetrieb normal. Sie stellen stets Herausforderungen dar. Wie mit ihnen umzugehen ist, versucht dieser Code in einigen Grundlinien zu vermitteln. Die Beachtung der nachfolgenden Regelungen ist daher ein wichtiger Beitrag, um den hohen beruflichen Anspruch und Standard von Nietiedt zu sichern.

Es ist unmöglich, in dieser Zusammenstellung detaillierte Antworten für alle auf das Unternehmen und auf seine Mitarbeiter zukommenden Situationen zu liefern. Der Code bietet aber eine Unterstützung für die richtige und angemessene Erstbewertung von Problemfällen.

3. Generelle Prinzipien des Verhaltens

A. Grundwerte des Unternehmens

Von den Mitarbeitern bei Nietiedt wird ein professionelles, ehrliches und ethisch einwandfreies Verhalten erwartet. Oberstes Prinzip des Unternehmens ist die Integrität seiner Tätigkeit. Dieses setzt neben der Gesetzestreue aller Mitarbeiter auch einen wechselseitigen Respekt und einen offenen und fairen Dialog innerhalb des Unternehmens und mit allen Dritten voraus. Jeder Mitarbeiter soll bei seiner Tätigkeit die Rechte anderer Personen, insbesondere deren Recht auf Privatheit und Ehre, beachten. Nietiedt wird sich bei der Auswahl von Geschäftspartnern an den hier dargelegten Leitlinien orientieren. Zudem wird Nietiedt stets für einen offenen und fairen Wettbewerb eintreten. Bei Nietiedt ist es untersagt, Menschen wegen ihres Geschlechts, ihres Alters, wegen einer Behinderung, wegen ihrer Rasse oder Herkunft oder Nationalität, wegen ihrer ethnischen oder religiösen Überzeugungen oder auch wegen ihrer sexuellen Orientierung zu diskriminieren. Derartiges Verhalten wird nicht geduldet.

Es wird von allen Nietiedt-Mitarbeitern erwartet, dass die international geltenden Menschenrechte geachtet, unterstützt und eingehalten werden. Nietiedt lehnt jede Form von Kinder- oder Zwangsarbeit kategorisch ab und verurteilt illegale Beschäftigung sowie unmenschliche Arbeitsbedingungen. Nietiedt erwartet, dass sich seine Geschäftspartner ebenfalls an die Grundsätze halten.

Nietiedt ist den Traditionen und den Werten des deutschen und europäischen Kulturraums verpflichtet. Dieses schließt ein, dass man gegenüber Geschäftspartnern und Dritten eine großzügige und offene Gastfreundschaft pflegt. Nietiedt will bei aller Korrektheit im Umgang mit anderen an diesem Teil der europäischen Kultur festhalten, dabei werden aber natürlich, und insbesondere bei

Amtsträgern, die gesetzlichen Vorgaben für erlaubte Zuwendungen strikt beachtet werden. Im geschäftlichen Verkehr ist bei allen Angestellten auf die Angemessenheit aller Zuwendungen zu achten, damit jedenfalls Wettbewerbsverzerrungen vermieden werden. Details hierzu finden sich in den nachfolgenden Abschnitten.

Die Geschäftsleitung und sonstige Führungspersonen von Nietiedt sind verpflichtet, ein Leitbild für integres und professionelles Verhalten zu sein. Jeder Mitarbeiter, der eine Führungsaufgabe innehat, soll stets für Anliegen seiner Mitarbeiter offen sein und dabei auch die Bereitschaft zeigen, sich bei erkennbaren oder gemeldeten Risikolagen oder sonstigen Problemen offen und vorbehaltlos schnell der möglicherweise gefährlichen Situation anzunehmen.

B. Die Kernregelungen der Richtlinien

a) Umgang mit Geschäftspartnern, Dritten und staatlichen Einrichtungen

Nietiedt erwartet sowohl von seinen Mitarbeitern als auch von seinen Geschäftspartnern, dass sie im Einklang mit den Grundprinzipien diese Verhaltensregeln arbeiten und dabei insbesondere auf fairen Umgang miteinander und auf Chancengleichheit achten. Lieferanten und Nachunternehmer sollen sich an die Grundsätze einer nachhaltigen Entwicklung, die Nietiedt pflegt, orientieren. Jeder ist dabei aufgefordert, dauerhaft an einer ständigen Verbesserung der aufgestellten Grundsätze und Prozesse zu arbeiten.

Alle Mitarbeiter von Nietiedt sind gehalten, die gesetzlich geltenden Regeln zur Vermeidung von Bestechung und Korruption zu beachten. Sie sollen hierbei insbesondere die nachfolgenden Regelungen berücksichtigen.

b) Verhalten bei Eingehen von Verträgen

Bevor Nietiedt Verträge abschließt, sei es mit Kunden oder aber insbesondere mit Lieferanten und auch Subunternehmen, ist eine risikoorientierte Überprüfung des Vertragspartners durchzuführen. Die gleiche Sorgfalt gilt im Vorfeld vor der Gewährung von Geschenken oder vor Sponsoring-Zusagen. Diese Prüfung hat den Zweck, die Notwendigkeit der geschäftlichen Integrität der Vertragspartner ins Bewusstsein zu rufen.

Dabei soll insbesondere auf Folgendes geachtet werden:

Ein Vertragspartner, der als Lieferant oder Nachunternehmer von Nietiedt tätig werden will, muss bestätigen, dass seine Geschäftsprozesse zuverlässig an den geltenden Gesetzen orientiert sind und dass sein Unternehmen sich an die geltenden Standards im Bereich der Anti-Korruptions-Regeln hält.

Diese Sorgfalt erstreckt sich auch auf Vermittler und Unterauftragnehmer der Vertragspartei. Die Einhaltung der Regeln des Arbeitszeitgesetzes, also insbesondere die Gewährung ausreichender Ruhezeiten und die Gewährung einer angemessenen Vergütung, zumindest nach Vorgabe des gesetzlichen, bzw. tariflichen Mindestlohnes, ist zu bestätigen. Soweit möglich, soll bei Verträgen mit Lieferanten eine Klausel eingebaut werden, die es Nietiedt auch während eines bereits bestehenden Vertragsverhältnisses erlaubt, Auskunft und ggf. auch Nachweise über korrektes Verhalten zu fordern. Bei konkreten Verdachtslagen soll es für Nietiedt möglich sein, eine unabhängige Nachprüfung von Sachverhalten durch Rechtsanwälte und/oder Wirtschaftsprüfer zu verlangen.

Alle Auffälligkeiten bei der Prüfung eines Vertragspartners sind zu dokumentieren. Sie sind auch der Geschäftsleitung bekanntzugeben. Bei klar erkennbaren Risikohinweisen soll es nur dann zu einem nachfolgenden Vertragsschluss kommen, wenn die daraus entstehenden Gefahren untersucht und intern abgewogen wurden. Diese Integritätsprüfung soll durch eine Mehrzahl von Prüfungsfragen unter Nutzung öffentlich zugänglicher Dateien durchgeführt werden. Allgemein zugängliche Medienberichte über Risikolagen bei möglichen Geschäftspartnern sind auszuwerten und zu beachten. Es empfiehlt sich im Rahmen dieser Prüfung, einem potenziellen Geschäftspartner einen Fragebogen mit der Bitte, um Beantwortung zuzusenden, aus dem sich seine grundsätzliche Einstellung zu einem ethischen und korrekten Verhalten aber auch zu speziellen Risikobereichen ergibt.

Verträge mit Partnern, die bereits wegen Bestechungsdelikten, Betrugsdelikten, Vergehen gegen das Arbeitszeitgesetz oder wegen Schwarzarbeit verurteilt wurden, sind ebenso zu vermeiden wie Geschäftsbeziehungen mit Partnern, bei denen eine Verletzung geltender Sicherheitsbestimmungen bekannt ist. Diese „Sperr“ gilt grundsätzlich für die Dauer von drei Jahren, gerechnet ab dem Vorfall bzw. der Verurteilung. Der Compliance-Verantwortliche kann, wenn Gründe hierfür vorliegen, eine Ausnahmegenehmigung erteilen. Ein typischer Grund hierfür könnte z.B. ein Management- oder Eigentümerwechsel seit dem Fehlverhalten bei dem zukünftigen Vertragspartner sein. Der Compliance-Verantwortliche soll die Ergebnisse seiner Recherche und beabsichtigten Entscheidung mit der Geschäftsleitung besprechen.

Folgende Umstände kennzeichnen Risikobereiche, die zu höchster Vorsicht anhalten müssen:

- der Geschäftspartner wurde durch einen Amtsträger empfohlen,
- bei der Integritätsprüfung wurden unvollständige und/oder unzutreffende Informationen erkannt,
- es gibt Indikationen, dass durch den Geschäftspartner Beschleunigungszahlungen oder Schmiergeldzahlungen geleistet und gefordert wurden,
- die vom Geschäftspartner gewünschten Geschäfts- oder Zahlungsmodalitäten sind abweichend von den bekannten Normen,
- es wird um die Möglichkeit von Barzahlungen auch größerer Beträge als 1.000,00 € gebeten.

Die Risiko- und Integritätsprüfung kann bei bestimmten Verträgen vereinfacht durchgeführt werden oder ganz entfallen, nämlich

- wenn der Vertragspartner als zuverlässig bekannt ist und
- wenn der Vertragspartner seine Wohnung oder seinen Sitz innerhalb Westeuropas hat und der Vertragswert unter 5.000,00 € liegt.

Wegen der besonderen Risiken beim Vertragsschluss oder bei Vereinbarungen mit öffentlichen Stellen, Beamten und/oder sonstigen Amtsträgern sind die Mitarbeiter von Nietiedt hinsichtlich der dort anzuwendenden Sorgfaltspflichten zu unterrichten. Sie erhalten die Empfehlung, in unklaren Einzelfällen Rat beim Compliance-Beauftragten einzuholen.

Achtung!

Für den Bereich aller „Nachunternehmer“ liegen detaillierte Richtlinien für den sorgfältigen Umgang mit vertraglichen Verpflichtungen in dem „Leitfaden Nachunternehmer“ vor. Diese Bestimmungen gelten weiterhin ergänzend zu diesen Richtlinien.

c. Annahme von und Nachfrage nach Geschenken und anderen Vorteilen

Es ist den Mitarbeitern von Nietiedt grundsätzlich untersagt, für sich oder für ihre Angehörigen nach Vorteilen jedweder Art bei Geschäftspartnern zu fragen oder solche anzunehmen. Ausnahmen sind möglich, soweit es sich um sozialübliche Geschenke handelt. Großzügiges Verhalten eines integren Geschäftspartners soll nicht in beleidigender Weise zurückgewiesen werden. Daher kann der Compliance-Verantwortliche von Nietiedt die Annahme von Geschenken auf entsprechenden Antrag hin auch genehmigen, wenn der Wert des Geschenkes oder der des sonstigen Vorteils hoch liegen sollte. Alle Geschenke bis zu einem Wert von 50 Euro fallen nicht in die Kategorie, sie sind erlaubt und bedürfen keiner Genehmigung. Einladungen an Mitarbeiter und deren Familienmitglieder sind erlaubt, wenn sie sich in einem Maßstab großzügiger aber noch üblicher Gastfreundschaft bewegen. Der Compliance-Beauftragte ist über derartige Einladungen stets zu informieren, wenn der Wert der Einladung 100 Euro übersteigt.

In Fällen, in denen das Geschenk oder die Zuwendung so außergewöhnlich ist, dass eine Genehmigung nicht stattfinden kann, der Schenkende aber nicht irritiert werden soll, kann die Zuwendung für eine betriebsinterne Tombola verwendet werden. Mitarbeiter können wertvolle Geschenke dann für relativ überschaubare Kosten ersteigern und der Erlös wird anschließend einer wohltätigen Einrichtung oder einem anderen sozialen Zweck zugeführt.

Der Themenkreis Geschenke und Vorteile für Mitarbeiter von Nietiedt soll geprägt sein von Transparenz. Soweit durch Geschenke besondere Leistungen von Mitarbeitern durch Geschäftspartner nach Vertragsende gewürdigt werden sollen, sollte der Maßstab der Überprüfung großzügig sein und diese ohne Neid erfolgen.

d) Anbieten von Geschenken und anderen Vorteilen

Nietiedt möchte nicht, dass durch Mitarbeiter an Dritte Geschenke oder sonstige Vorteile gereicht werden. Kleinere Aufmerksamkeiten im sozial üblichen Bereich, wie ein Blumenstrauß oder eine Packung Konfekt im Wert bis zu 40 Euro, sind hiervon ausgenommen. In begründeten Ausnahmefällen kann der Compliance-Verantwortliche gefragt und von ihm eine Ausnahmegenehmigung erteilt werden. Geschenke und andere Vorteile sowie Einladungen an Geschäftspartner sind grundsätzlich Angelegenheit der Geschäftsleitung, im Zweifel des Gesellschafters. Sie können und sollen nur im normalen geschäftlichen und sozialen Rahmen erfolgen. Auch hier will Nietiedt den Gedanken der Gastfreundschaft hochhalten. Zur Sicherheit sind alle Geschenke, sonstige Vorteile und Einladungen zu dokumentieren.

e) Generell verbotene Geschenke und Einladungen, Bargeld oder Münzen

Es ist verboten, Geschenke oder Einladungen anzunehmen, die in der erkennbaren Absicht gegeben werden, einen laufenden Geschäftsprozess zu beeinflussen. Es ist untersagt, Geschenke oder Einladungen, die nicht in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen stehen, anzunehmen. Ferner

ist es untersagt, Geschenke oder Einladungen, die bei Bekanntwerden gegenüber Kollegen oder den Medien Problemlagen auslösen könnten, anzunehmen. In allen Zweifelsfällen ist der Compliance-Verantwortliche zu unterrichten, der Ausnahmegenehmigungen erteilen kann.

Es ist streng untersagt, Darlehen im Rahmen der geschäftlichen Tätigkeit zu gewähren oder solche anzunehmen.

Die Annahme einer persönlichen Dienstleistung, einschließlich einer sexuellen Zuwendung, ist stets abzulehnen.

Veranstaltungen, Mahlzeiten oder sonstige Unterhaltungen mit Geschäftspartnern, an denen die Geschäftsleitung von Nietiedt eine Teilnahme abgesagt hat, sind unzulässig. Zweifelsfälle können mit dem Compliance-Verantwortlichen erörtert werden, der auch Ausnahmegenehmigungen erteilen kann.

Die Annahme von Bargeld oder Münzen jeglicher Art ist stets untersagt.

f) Sorgfaltspflichten beim Kontakt mit Amtsträgern

Beim Umgang mit Amtsträgern ist eine besondere Sorgfalt notwendig. Jede Vorteilsgewährung an Amtsträger unterliegt strengen Einschränkungen. Staatliches Handeln soll objektiv sein und muss von allen persönlichen und materiellen Einflüssen so weit als möglich freigehalten werden. Alle Geschenke und Einladungen sind daher restriktiv zu handhaben. Korruptionsdelikte bei Amtsträgern sind weltweit, und in Deutschland zudem sehr streng, strafbar. Der sozial übliche Rahmen, in dem kleine Einladungen und Geschenke denkbar sind, ist schnell überschritten. Daher wird den Mitarbeitern von Nietiedt generell empfohlen, auch geringfügige Geschenke gegenüber dem Compliance-Verantwortlichen zu melden und sich bei allen Geschenken und Einladungen in einem Wert von über 15,00 € zurückhaltend vorsichtig zu verhalten. Der Compliance-Verantwortliche kann und soll in allen Zweifelsfällen Auskunft und Rat erteilen. Auf eine sorgfältige Dokumentation aller Fälle von Geschenken, sonstigen Vorteilen oder Einladungen gegenüber Amtsträgern ist zu achten.

Genehmigung durch den Dienstvorgesetzten:

Geschenke, Einladungen und sonstige Vorteile an Amtsträger können durch den jeweiligen Dienstvorgesetzten genehmigt werden. Es empfiehlt sich, bei allen Einladungen, die sowohl an private Geschäftspartner als auch an Amtsträger ergehen, bei der Einladung eine Empfehlung zu geben, sich gegebenenfalls die Teilnahme durch den Dienstvorgesetzten genehmigen zu lassen.

g) Spenden und Sponsoring

Da sowohl Spenden als auch Sponsoring rasch kritische Fragen aber auch rechtliche Probleme auslösen können, ist für derartige Maßnahmen absolute Transparenz erforderlich. Dies bedeutet, dass keinerlei Verpflichtungen ohne Rücksprache mit dem Compliance-Verantwortlichen eingegangen werden dürfen. Sponsoring und Spenden gegenüber Privatpersonen sind gänzlich untersagt. Spenden und Sponsoring dürfen auch keinen unmittelbaren Zusammenhang mit geschäftlichen Zwecken und Zielen aufweisen. Im Grundsatz muss gelten, dass die Entscheidung über Spenden und Sponsoring eine Aufgabe der Geschäftsleitung ist.

h) Vermittler und Berater

Der Einsatz von Vermittlern und Beratern im Geschäftsverkehr erweckt durchweg ein besonderes Interesse bei steuerlichen Prüfungen aber auch im Rahmen der Abschlussprüfung. Nietiedt setzt Vermittler und Berater nur gelegentlich ein. Bevor aus einer derartigen Verbindung Leistungen erbracht werden, ist eine Zuverlässigkeitsprüfung durchzuführen, die grundsätzlich an der Sorgfaltsprüfung bei der Auswahl von Vertragspartnern zu orientieren ist. Dabei ist besonders darauf zu achten, dass die Bezahlung der Vermittler und Berater in einem angemessenen Maßstab erfolgt. Beim Einsatz von Vermittlern und Beratern ist in jedem Falle dem Compliance-Verantwortlichen zu berichten. Er hat auch Zugriff auf alle Vertragsunterlagen mit Vermittlern zu erhalten.

i) Auswahl von Lieferanten und Serviceanbietern

Über die obigen Bestimmungen hinaus ist es stets verboten, Vertragspartner aufgrund persönlicher Interessen, vor allen Dingen aber aufgrund möglicher persönlicher Vorteile, auszuwählen.

4. Interessenkonflikte zwischen Nietiedt und einem Mitarbeiter

Interessenkonflikte zwischen Nietiedt und einem Mitarbeiter können jederzeit aus unterschiedlichsten Gründen auftreten. Soweit möglich, sollten sie vermieden werden. Soweit eine Vermeidung nicht in Betracht kommt, sind sie offenzulegen. Über alle Fälle ist im Zweifel der Compliance-Verantwortliche zu informieren.

A) Finanzielle Beteiligung eines Mitarbeiters oder sonstiges Investment eines Mitarbeiters oder eines seiner Angehörigen bei einem Mitbewerber, Kunden oder Lieferanten

Derartige Problemlagen können jederzeit, auch ohne aktive Tätigkeit des Mitarbeiters entstehen, z.B. durch familiäre Verbindungen oder durch Erbfälle. Wesentlich ist dabei schon jede Beteiligung von mehr als 1 % an einem der beschriebenen Unternehmen. Dem Compliance-Verantwortlichen ist hiervon zu berichten. Über die Handhabung von Problemfällen entscheidet die Geschäftsleitung.

B) Zweitbeschäftigung

Kein Mitarbeiter darf als Geschäftsführer, Mitglied der Geschäftsführung oder eines Aufsichtsrats oder als sonstiger Beschäftigter oder in einem freien Mitarbeiterverhältnis im Sinne einer Zweitbeschäftigung bei einem Mitbewerber, Kunden oder Zulieferer stehen. Ausnahmefälle können durch den Compliance-Verantwortlichen und die Geschäftsleitung genehmigt werden. Ihnen ist in all diesen Fällen eine Mitteilung zu machen.

C) Nutzung von Geschäftschancen

Kein Mitarbeiter soll für sich oder für seine Familienangehörigen Geschäftschancen, die ihm anlässlich seiner Tätigkeit für Nietiedt bekannt werden, für eigene oder private Zwecke nutzen. Im Zweifel ist auch hier der Compliance-Verantwortliche zu informieren.

D) Andere Interessenkonflikte

Es ist unmöglich, in diesem Code sämtliche denkbaren Interessenkonflikte zwischen Nietiedt und einem Mitarbeiter aufzulisten. Die Mitarbeiter sind stets verpflichtet, im Zweifelsfall dem Compliance-Verantwortlichen eine Mitteilung über kritische Situationen zu geben.

5. sonstige Pflichten

A) Bücher und Bilanzen

Die Gesellschaft wird alle Handelsbücher in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben führen, insbesondere alle Einnahmen und alle Überweisungen so verzeichnen, dass sie zuverlässig die Höhe und den Gegenstand der Zahlungen dokumentieren. Nietiedt wird ein ergänzendes System interner Kontrollen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Regeln zur Absicherung seiner Buchhaltung verwenden. Hierfür ist insbesondere die Auswahl eines geeigneten Jahresabschlussprüfers erforderlich.

B) Compliance mit kartellrechtlichen Regelungen

Nietiedt bekennt sich zu offenen Märkten und einem fairen Wettbewerb. Jeder Mitarbeiterin ist verpflichtet, die geltenden kartellrechtlichen Bestimmungen, insbesondere das Verbot von Preisabsprachen, zu beachten. Alle Behinderungen des Wettbewerbs sind verboten. Die Mitarbeiter sind darauf hinzuweisen, welche Folgen derartige Verhalten sowohl für die Reputation als auch für das Vermögen des Unternehmens haben könnte.

C) Politische Aktivitäten

Nietiedt wird sich nicht politisch im Sinne von parteipolitischen Aktivitäten betätigen. Allen Mitarbeitern steht eine freie Entfaltungsmöglichkeit im politischen Raum zu, soweit diese Tätigkeit ausschließlich im privaten Bereich und in den Grenzen einer freiheitlichen demokratischen Grundordnung erfolgt. Politische Aktivitäten im Unternehmen sind unerwünscht.

D) Vertraulichkeit und Datenschutz

Vertrauliche Geschäftsinformationen oder Geschäftsgeheimnisse von Nietiedt (Finanzdaten, Geschäftsstrategien, geplante Transaktionen etc.) dürfen nur an berechnigte dritte Personen weitergegeben werden, und zwar sowohl während der Tätigkeit bei Nietiedt als auch nach einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Der Verstoß gegen diese Regel kann sowohl für Nietiedt, als auch für den einzelnen Mitarbeiter erhebliche Schadensersatzverpflichtungen auslösen. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, aktiv für die Sicherheit aller vertraulichen Daten zu sorgen, um einen unberechnigten Zugriff durch Dritte zu verhindern.

Dabei sind insbesondere alle Auffälligkeiten im Bereich der IT-Systeme sofort an den IT-Verantwortlichen zu melden.

Vertragsdaten mit Kunden und Daten über Kunden oder auch von Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit bekannt werden, sind vertraulich zu handhaben. Auf den Schutz von sämtlichen personenbezogenen Daten ist besonders zu achten.

E) Kontakt und Umgang mit Medien

Der Kontakt mit der Presse und sonstigen Vertretern der Medien ist ausschließlich Sache der Geschäftsleitung. Dies gilt insbesondere auch für Fälle, in denen Mitarbeiter von Nietiedt in einen Unfall oder sonst in ein Unglück verwickelt sind. Interviews und Auskünfte an Pressevertreter sind auch dann zu vermeiden.

F) Verbot der Geldwäsche

Das Verbot der Geldwäsche stellt einen Vorgang unter Strafe, durch den versucht wird, illegal erhaltenes Geld unbemerkt in den allgemeinen Geldkreislauf einzuschleusen. Damit soll der Eindruck erweckt werden, dass dieses aus kriminellen Handlungen herrührende Geld tatsächlich aus erlaubten Geschäftsvorgängen stammt. Nietiedt wird insbesondere bei Barzahlungen in erheblichem Umfang darauf achten, ob ein Verdacht vorliegt, dass Geld aus einer illegalen Aktion in den legalen Geschäftsverkehr zurückgeschleust werden soll. Die oben beschriebene Überprüfung der Geschäftspartner sowie das Verbot der Annahme von ungewöhnlichen Bargeldzahlungen bieten hier einen hohen Schutz. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, bei auffälligen Umständen dem Compliance-Verantwortlichen zu berichten.

G) Einhaltung von Sicherheitsbestimmungen, Beachtung der Gesundheit von Mitarbeitern sowie Erhaltung einer sauberen und intakten Umwelt

Jeder Mitarbeiter muss sich genauestens über alle Sicherheitsvorgaben informieren und daranhalten. Gefährliche Verhaltensweisen von Mitarbeitern sollen sofort unterbunden werden. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Gefahrensituationen sofort zu melden und gegebenenfalls selbst im Falle einer unmittelbar bevorstehenden Gefahr tätig zu werden. Nietiedt bekennt sich zu der Verantwortung gegenüber den kommenden Generationen und möchte mit nachhaltigem Handeln zur Bewahrung und zum Schutz der Umwelt aktiv beitragen. Nietiedt hat Regeln aufgestellt, zu deren Beachtung die Mitarbeiter aufgefordert sind. Daraus leitet sich für die Mitarbeiter die Verpflichtung ab, bei ihrem Handeln und ihren Entscheidungen die Auswirkungen auf die Umwelt zu berücksichtigen und Umweltbelastungen so weit wie möglich zu vermeiden.

Nietiedt fühlt sich den Klimazielen verpflichtet und wird ökologisch sinnvolle und ökonomisch vertretbare Maßnahmen fördern, um mittelfristig klimaneutral zu wirtschaften.

H) Einsatz von Vermögenswerten der Nietiedt

Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, die dem Unternehmen gehörenden und dienenden Gegenstände und Vermögenswerte mit Bedacht, vorsichtig und sorgfältig zu nutzen. Eine persönliche Verwendung dieser Gegenstände oder des Vermögens des Unternehmens ist untersagt.

Mitarbeiter, die davon Kenntnis erhalten, dass andere Mitarbeiter unangemessen mit dem Vermögen des Unternehmens umgehen oder Straftaten begehen, sind aufgefordert, dies sofort dem Compliance-Verantwortlichen zu melden.

6. Compliance-Organisation der Nietiedt

A) Struktur der Compliance-Organisation

Nietiedt steuert seine Geschäftsabläufe durch ein integriertes Managementsystem (IMS). Der Compliance-Verantwortliche bei Nietiedt ist Teil dieses IMS. Der Compliance-Verantwortliche berichtet grundsätzlich in allen Bereichen seiner Zuständigkeit an die Geschäftsleitung.

Der Compliance-Verantwortliche, der selbst in Wilhelmshaven tätig ist, wird in seiner Tätigkeit durch die Niederlassungsleiter unterstützt. Der Compliance-Verantwortliche muss in wichtigen und eiligen Angelegenheiten unmittelbar an die Geschäftsleitung bzw. an den Gesellschafter berichten.

B) Zuständigkeiten

Der Compliance-Beauftragte ist zuständig für die Implementierung dieses Codes. Er ist weiterhin verantwortlich, sich regelmäßig einen Eindruck über den Stand der Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen im Unternehmen zu verschaffen. Dafür hat er sich auch über alle gesetzlichen Neuerungen in ausreichender Form und in vertretbaren zeitlichen Abständen zu informieren. Der Compliance-Verantwortliche ist zuständig für alle Dokumentationen, Entscheidungen und Vorlagen, die ihm in diesem Code zugewiesen sind.

Der Compliance-Beauftragte ist weiterhin dafür verantwortlich, dass der Inhalt dieses Codes allen Mitarbeitern durch Informations- und Schulungsmaßnahmen vermittelt wird. Der Compliance-Verantwortliche kann die Schulungen selbst oder über die Niederlassungsleiter durchführen oder diese Aufgabe an externe Experten übertragen. Der Compliance-Verantwortliche selbst sowie die ihn unterstützenden Niederlassungsleiter erhalten ausführliche Schulungen zum Code.

Der Compliance-Verantwortliche soll Ansprechpartner für alle Mitarbeiter sein, die zum Code Fragen haben oder Auffälligkeiten berichten wollen. Der Compliance-Verantwortliche soll eine Vertrauensperson für alle Mitarbeiter sein. Es ist nicht seine Aufgabe, Ermittlungen selbstständig zu führen oder in Auftrag zu geben und/oder Sanktionsmaßnahmen gegen Mitarbeiter zu ergreifen, die gegen den Code verstoßen haben.

Am Ende einer Untersuchung entscheiden die Geschäftsleitung gemeinsam mit der Personalabteilung über gegebenenfalls zu ergreifenden Sanktionen. In allen Fällen von Belang obliegt der Geschäftsführung die finale Entscheidung über weitere Maßnahmen.

Die Geschäftsführung entscheidet in allen Fällen erheblicher Bedeutung und über jede Untersuchung von Vorgängen durch externe Experten.

C) Fragen zum Inhalt des Codes

Jeder Mitarbeiter wird ermutigt, bei allen Fragen zum Inhalt des Codes den Compliance-Beauftragten zu kontaktieren und um Rat zu fragen. Meldungen an den Compliance-Beauftragten, die sich als objektiv unrichtig herausstellen, aber im guten Glauben und nicht wider besseres Wissen gemacht wurden, werden für denjenigen Mitarbeiter, der die Meldung macht, stets ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen bleiben. Der Compliance-Beauftragte soll denjenigen Mitarbeiter, der an ihn mit einem Hinweis herangetreten ist, über das Ergebnis der Überprüfung in geeigneter Form informieren.

D) Meldung und Umgang mit Verstößen

Jeder Mitarbeiter wird gebeten, jede Verletzung dieses Codes dem Compliance-Verantwortlichen sofort zu melden. Ist dieser nicht erreichbar, soll die Verletzung in allen eiligen Fällen unmittelbar an die Geschäftsleitung herangetragen werden. Hinweise sollen vertraulich behandelt werden. Jeder Mitarbeiter soll wissen, dass seine Informationen zum Thema Compliance in einem geschützten Bereich erfolgen.

Jede Information über eine Verletzung gesetzlicher Regeln oder eine Verletzung dieses Codes ist vom Compliance-Verantwortlichen aufzugreifen. Alle Fälle von Gewicht sind auch der Geschäftsleitung mitzuteilen. Wer einen im guten Glauben handelnden Hinweisgeber bedroht oder mobbt, verletzt die Grundlagen dieses Codes. Solche schwerwiegenden Verletzungen der ethischen Vorgaben werden nicht hingenommen.

Nietiedt wird jede Verletzung dieses Codes in geeigneter Weise mit der oder den dafür verantwortlichen Personen erörtern, die Verstöße abstellen und gegebenenfalls geeignete arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen. Der Compliance-Verantwortliche ist hierbei nur vorbereitend und beratend tätig. Die Verantwortung für Sanktionen wegen fehlerhaften Verhaltens bleibt in der Verantwortung der Geschäftsleitung.

7. Inkrafttreten

Dieser „Code of Conduct“ tritt mit der Unterzeichnung dieses Dokuments in Kraft.

Wilhelmshaven, 15.01.2025



Tom Nietiedt