

Liebe Kolleg*innen,

wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung sind eng miteinander verbunden. Als Unternehmen wissen wir, dass unser Erfolg auf dem entgegengebrachten Vertrauen unserer Stakeholder beruht. Das Vertrauen, welches wir über viele Jahrzehnte hinweg aufgebaut haben, wollen wir stetig festigen, indem wir uns im Einklang mit den Werten und Prinzipien unseres Unternehmens verhalten und unsere geschäftliche Tätigkeit daran orientieren. Verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber Mitarbeiter*innen, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt sind dabei elementare Werte für uns. Diese Werte basieren auf Integrität, Respekt und Transparenz.

Dabei ist für uns die Voraussetzung bzw. der Grundbaustein für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln die Einhaltung von Gesetz und Recht. Verstöße sind jedoch nicht nur mit unseren Werten nicht vereinbar, sondern schaden auch dem Ruf unseres Unternehmens und können darüber hinaus schwere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Personen, die sich gesetzeswidrig verhalten oder sich gar auf Kosten von heroal bereichern, schaden allen im Unternehmen: dem Gesellschafter, der Geschäftsführung, den Führungskräften und allen Mitarbeiter*innen. Solches Verhalten mindert den wirtschaftlichen Erfolg und die Investitions- und Wachstumsfähigkeit des Unternehmens.

Der Erfolg und die Reputation unseres Unternehmens sind tagtäglich vom Verhalten jedes Einzelnen abhängig. Die Kultur unseres Unternehmens ist schließlich die Summe der Verhaltensweisen all unserer Mitarbeiter*innen.

Als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln benennt der Verhaltenskodex verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Handeln gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit, aber auch für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens. Indem er für rechtliche Risiken sensibilisiert, hilft er Rechtsverstöße zu vermeiden.

Hierbei hat insbesondere die Führungskraft die Aufgabe als Vorbild zu fungieren und die Normen und Werte des Unternehmens zu leben. Werden Gesetz oder Grundwerte des Unternehmens verletzt, ist die Führungskraft in der Pflicht gegen diese Verstöße konsequent anzugehen. Darüber hinaus ist Aufgabe des Unternehmens und seiner Führungskräfte ein Klima zu schaffen, indem Auffälligkeiten und Verstöße angesprochen werden dürfen, ohne Angst vor negativen Konsequenzen.

Wir alle – Mitarbeiter*innen, Führungskräfte und die Geschäftsführung – sind verpflichtet, die im Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze einzuhalten. Das Gleiche gilt für alle Personen, die für, bei oder mit uns arbeiten –wie beispielsweise Leiharbeiter*innen, unabhängige Berater*innen oder externe Dienstleister.

Dennoch kann der Kodex nie alle Situationen, mit denen wir in der täglichen Arbeit konfrontiert werden, abdecken. Persönliche Integrität und ein sicheres Urteilsvermögen jedes Einzelnen sind durch nichts zu ersetzen.

Gesunder Menschenverstand und fachliche Expertise bleiben notwendig, um unsere Werte, Integrität, Respekt und Transparenz unter Beweis zu stellen und unsere exzellente Reputation zu wahren und unseren Erfolg auszubauen.

Dazu kommt es in erster Linie darauf an, dass wir alle die für unsere Arbeit relevanten Gesetze und Vorschriften kennen und im eigenen Arbeitsumfeld persönliche Verantwortung für deren Einhaltung übernehmen.

Während wir unserer Arbeit tagtäglich nachgehen, sind wir Hürden, schwierigen Entscheidungen und Dilemmas ausgesetzt. In solchen Situationen soll uns der Verhaltenskodex als Orientierungshilfe dienen und leiten.

Es ist die Verantwortung jedes Einzelnen, sich im Einklang mit dem Kodex zu verhalten. Das bedeutet, dass alle Menschen, die für, bei oder mit heroal arbeiten, sich mit dem Kodex vertraut machen und entsprechend handeln sollen.

Wir ermutigen alle Mitarbeiter*innen, bei Bedenken, dass (mutmaßliche) Verstöße gegen den Kodex vorliegen, diese aus- und anzusprechen. Wir verstehen, dass es Mut erfordert, diese Bedenken zu äußern. Deshalb fördern wir eine Unternehmenskultur ohne Angst vor unfairer Behandlung oder Sanktionen wegen solcher Meldungen. Wenn Sie befürchten, dass etwas Unethisches, Illegales oder Gefährliches in Ihrer Arbeitsumgebung passiert, behalten Sie es nicht für sich selbst. Es wird für niemanden negative Konsequenzen haben, der Bedenken in guten Glauben vorbringt.

Die Kontinuität und die ständige Weiterentwicklung unseres Unternehmens hängen maßgeblich von unserem Bekenntnis zu unserer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung und von unserem Ruf als vertrauenswürdiger Geschäftspartner ab. Wir danken Ihnen, dass Sie durch die Integrität Ihres persönlichen Verhaltens Ihren Beitrag hierzu leisten.

Die Geschäftsführung

heroal – Verhaltenskodex

Stand: 01. Juni 2021

Kurzbeschreibung

Der Verhaltenskodex enthält allgemeine Vorgaben aus dem Bereich Compliance und für ethisches Verhalten. Er erläutert die generellen Prinzipien unseres Handelns und legt unser Verhalten bei wichtigen Einzelaspekten unserer geschäftlichen Tätigkeit fest.

Ebenso gibt der Verhaltenskodex konkrete Verhaltensanweisungen, die zur Bekämpfung von Korruption (Integritätsregeln), zur Zusammenarbeit mit bestimmten Geschäftspartnern (Drittparteiregeln) sowie zur Vermeidung von Wettbewerbsverstößen (Wettbewerbsregeln) wichtig sind.

Der Verhaltenskodex gilt für Geschäftsführung, Führungskreis und alle anderen Mitarbeiter*innen der heroal-Gruppe.

Inhalt

1. Generelle Prinzipien unseres Handelns („Verhaltenskodex“)	6
1.1. Einhaltung von Gesetzen und sonstigen bindenden Regelungen	6
1.2. Ethisches Verhalten	6
1.3. Verantwortung gegenüber der Gesellschaft	6
1.4. Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche	7
1.5. Fairer Wettbewerb	7
1.6. Sozialverhalten, Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt	7
1.7. Faire Beschäftigung	8
1.8. Sicheres und Gesundes Arbeitsumfeld	8
1.9. Vermeidung von Interessenskonflikten	8
1.10. Verantwortungsvoller Umgang mit Firmenvermögen und vertraulichen Informationen	8
1.11. Umweltschutz und Nachhaltigkeit	9
1.12. (Mitarbeiter-)Datenschutz, Datensicherheit und Kommunikationssysteme	9
2. Integritätsregeln	10
2.1. Zulässigkeit von Zuwendungen	10
2.2. Bargeld und bargeldähnliche Vorteile	10
2.3. Einladungen und sonstige Zuwendungen	11
2.4. Verhalten bei Forderung und Erpressung	12
2.5. Spenden und Sponsoring	12
2.6. Interessenskonflikte	13
2.7. Geldwäsche	13
2.8. Buchhaltung und Dokumentation	14
3. Drittparteienregeln	15
3.1. Allgemeine Standards für den Umgang mit Drittparteien	15
3.2. Sanktionslistenprüfungen	15
3.3. Sonderregeln für Vertriebsmittler	15
4. Wettbewerbsregeln	17
4.1. Wettbewerb	17
4.2. Verbotene Absprachen über Markt- oder Kundenaufteilung	17
4.3. Verbotene Preisabsprachen	17
4.4. Austausch wettbewerbsrelevanter Informationen	17
4.5. Kooperationsvereinbarungen mit Wettbewerbern	18
4.6. Besonderheiten bei Partnerschaften	19
4.7. Vertikale Beschränkungen	19

4.8.	Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung.....	20
5.	Umsetzung der Compliance-Regeln	21
5.1.	Verantwortung der Führungskräfte	21
5.2.	Verantwortung der Mitarbeiter*innen	21
5.3.	Aufgabe der Compliance-Organisation.....	21
5.4.	Meldungen	21
5.5.	Zweifelsfragen, Einverständnis.....	22
5.6.	Aufklärung von Verdachtsfällen	22
5.7.	Schulungen	23
5.8.	Kontrolle.....	23
5.9.	Geschäftspartner.....	23
A.	Definitionen	24

1. Generelle Prinzipien unseres Handelns („Verhaltenskodex“)

1.1. Einhaltung von Gesetzen und sonstigen bindenden Regelungen

Rechtskonformes Verhalten ist bei heroal obligatorisch. Der heroal Verhaltenskodex definiert die rechtlichen Grundregeln, zu deren Einhaltung sich heroal verpflichtet. Der Verhaltenskodex gilt weltweit für sämtliche Mitarbeiter*innen, ungeachtet ihrer Aufgabe oder hierarchischen Position. heroal erwartet von allen seinen Mitarbeiter*innen bei ihrer Tätigkeit die strikte Einhaltung der Gesetze, sonstiger bindender Regelungen und interner Vorgaben.

Gesetzesverstöße können hohe Bußgelder, Sperren für öffentliche und private Aufträge, weitere behördliche Sanktionen sowie Schadensersatzforderungen und Reputationsverluste nach sich ziehen. Zudem können Gesetzesverstöße zu strafrechtlicher Verfolgung führen. Die Missachtung von Gesetzen und sonstiger bindender Regelungen kann personelle Konsequenzen und Schadensersatzansprüche gegen die beteiligten Mitarbeiter*innen nach sich ziehen.

Hinweisen auf mögliche Verstöße geht heroal deshalb aktiv nach, schaltet gegebenenfalls die zuständigen Behörden ein und kooperiert mit diesen proaktiv.

1.2. Ethisches Verhalten

Der Anspruch von heroal geht über das bloße Einhalten der Gesetze und sonstiger verbindlicher Regelungen hinaus. Der heroal Verhaltenskodex definiert die ethischen Grundregeln, zu deren Einhaltung sich heroal verpflichtet. Der Verhaltenskodex gilt weltweit für sämtliche Mitarbeiter*innen, ungeachtet ihrer Aufgabe oder hierarchischen Position. Wir erwarten von unseren Mitarbeiter*innen ethisches Verhalten bei all Ihrem geschäftlichen Handeln. Dies gilt selbst dann, wenn uns dies im Einzelfall in eine vermeintlich schwächere Wettbewerbssituation versetzt. Die Befolgung unseres Verhaltenskodexes entfaltet jedoch einen größeren positiven Langzeiteffekt gegenüber unseren Kunden und Kollegen als es kurzfristiges Gewinnstreben auf Kosten unserer Integrität zu erreichen vermag.

Die Befolgung unseres Verhaltenskodexes ist von allen Führungskräften, insbesondere im Umgang mit ihren Mitarbeiter*innen unabdingbar. Die Führungskräfte müssen hier ihrer Vorbildfunktion gerecht werden. Von ihnen erwarten wir, dass sie gerade auch in schwierigen Situationen ihren Mitarbeiter*innen in Bezug auf ethisches und integrires Verhalten eine klare Orientierung geben, integrires Verhalten fordern und fördern und durch konsequentes Vorleben mit gutem Beispiel vorangehen, um andere zu ermutigen, sich ebenso zu verhalten.

Wer für heroal nach außen auftritt, trägt Verantwortung als Repräsentant der Gesellschaft.

1.3. Verantwortung gegenüber der Gesellschaft

Als Unternehmen profitiert heroal von guten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen: Einem starken Bildungssystem, stabilen politischen Prozessen, einer lebenswerten Umwelt und sozialem Gleichgewicht. Wir sind uns der Verantwortung bewusst, die mit unseren geschäftlichen Aktivitäten einhergeht und sind bestrebt, neben unserem geschäftlichen Erfolg einen wertvollen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Als verantwortungsbewusstes

Unternehmen berücksichtigen wir daher die kurz- und langfristigen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf unsere Mitarbeiter*innen, Kunden, Lieferanten, Nachunternehmer, andere betroffene Gesellschaftsgruppen sowie auf das Umfeld, in dem wir tätig sind.

1.4. Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche

Korruption und Geldwäsche haben weltweit verheerende Auswirkungen auf Gesellschaft, Märkte und Unternehmen und können auch heroal erheblich schädigen. Unter Korruption versteht man das Fordern, Sich-Versprechen-Lassen oder Annehmen (passive Korruption) bzw. das Anbieten, Versprechen oder Gewähren (aktive Korruption) eines Vorteils für sich oder einen Dritten zur unrechtmäßigen Einflussnahme auf eine Entscheidung.

Deshalb bekämpfen wir Korruption, gehen gegen entsprechende Verdachtsfälle bei uns und unseren Geschäftspartnern konsequent vor und vermeiden – vor allem durch Transparenz –, dass auch nur der Eindruck korrupten Verhaltens entsteht.

Nähere Angaben hierzu finden sich unter den später folgenden „Integritätsregeln“.

1.5. Fairer Wettbewerb

heroal 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. Ebenso wenig ziehen wir Vorteile aus anderen unfairen Verhaltensweisen wie etwa dem Missbrauch vertraulicher Informationen oder der Anstellung neuer Mitarbeiter*innen von Wettbewerbern, mit dem Ziel vertrauliche Informationen zu erhalten.

Weitere Hinweise hierzu finden sich unter den später folgenden „Wettbewerbsregeln“.

1.6. Sozialverhalten, Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt

Wir sind den Prinzipien eines respektvollen, fairen und loyalen Umgangs miteinander verpflichtet, und zwar unabhängig davon, welche Aufgabe oder hierarchischen Position jemand innehat. Allen Mitarbeiter*innen werden die gleichen Chancen geboten. Der persönliche Erfolg jedes Mitarbeiters und jeder Mitarbeiterin beruht auf den individuellen Fähigkeiten des Einzelnen und seinem Können. Jegliche Diskriminierung ist untersagt. Insbesondere darf niemand wegen seiner Herkunft oder Staatsangehörigkeit, seiner Hautfarbe, seines Geschlechts, seiner sexuellen Orientierung, seiner Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder seines Alters benachteiligt oder belästigt werden. Auch jede Form der Beleidigung, sexistischen Äußerung oder Schikane, sei es durch Worte, Gesten oder Taten, ist untersagt.

Vielmehr erwarten wir von allen Mitarbeiter*innen, dass sie durch einen toleranten, höflichen und rücksichtsvollen Umgang miteinander zu einem produktiven Arbeitsumfeld beitragen.

1.7. Faire Beschäftigung

heroal bekämpft jede Form der illegalen Beschäftigung und Ausbeutung von Arbeitnehmern. Illegale Beschäftigung untergräbt den Arbeitsmarkt und die sozialen Sicherungssysteme unseres Gemeinwesens.

Daher beachten wir in Übereinstimmung mit der Initiative United Nations Global Compact internationale Beschäftigungsstandards (wie die Einhaltung von Vorgaben zu Mindestlöhnen und Arbeitszeiten) und wahren die Menschenrechte, unabhängig davon, wo wir tätig sind bzw. werden. Teil unserer unternehmerischen Verantwortung ist es zudem, diesen Standard nicht nur innerhalb von heroal sicherzustellen, sondern auch Maßnahmen zu ergreifen, um Risiken, die sich aus der Zusammenarbeit mit Dritten, vor allem Nachunternehmern und Lieferanten, ergeben, zu minimieren.

1.8. Sicheres und Gesundes Arbeitsumfeld

heroal ergreift zahlreiche Maßnahmen, um unseren Mitarbeiter*innen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten. Dazu gehören unter anderem das Entwickeln entsprechender Vorgaben, Investitionen in Sicherheit am Arbeitsplatz, das regelmäßige Durchführen von Schulungen, Arbeitsplatzüberprüfungen sowie unsere Angebote zur Teilnahme an Gesundheitsprogrammen.

1.9. Vermeidung von Interessenskonflikten

Der Erfolg von heroal kommt der Gesamtheit der Mitarbeiter zugute. Dieser setzt voraus, dass jede/r einzelne Mitarbeiter*in im Sinne von heroal handelt. Private Interessen dürfen nicht zu Lasten von heroal verfolgt werden.

Mögliche Interessenskonflikte müssen durch die Betroffenen selbst gegenüber ihren Führungskräften offengelegt und überprüft werden.

Einzelheiten hierzu sind in den „Integritätsregeln“ erläutert.

1.10. Verantwortungsvoller Umgang mit Firmenvermögen und vertraulichen Informationen

Das Firmenvermögen von heroal ist vor Missbrauch zu eigenen und fremden Zwecken zu schützen. Wir erwarten von unseren Mitarbeiter*innen einen verantwortungsvollen Umgang mit den anvertrauten Vermögenswerten. Dies schließt auch entsprechende Sorgfalt im Umgang mit immateriellen Vermögenswerten, wie geistigem Eigentum, innovativen Ideen sowie vertraulichen Informationen ein, die Mitarbeiter*innen im Rahmen ihrer Tätigkeit erhalten, und zwar unabhängig davon, ob diese Informationen heroal, Kunden oder sonstige Geschäftspartner betreffen. Sie dürfen insbesondere nicht zum eigenen Nutzen missbraucht oder unzulässig an Dritte weitergegeben werden, sondern sind – auch firmenintern – sorgfältig vor unbefugtem Zugriff und Missbrauch zu schützen.

1.11. Umweltschutz und Nachhaltigkeit

heroal legt großen Wert auf nachhaltigen Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz. Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen achtet heroal darauf, alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf Umwelt und Klima so gering wie möglich zu halten und mit heroal Produkten einen positiven Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz bei Kunden zu leisten.

Mit Zertifikaten, wie der A|U|F e.V., einer Initiative, die einen umweltgerechten und ressourcensparenden Werkstoffkreislauf von Aluminium fördert, bringen wir dies zum Ausdruck.

heroal investiert nachhaltig in seine Mitarbeiter*innen und fordert diese auf, verantwortungsbewusst mit natürlichen Ressourcen umzugehen und durch ihr individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

1.12. (Mitarbeiter-)Datenschutz, Datensicherheit und Kommunikationssysteme

heroal respektiert und schützt die Privatsphäre seiner Mitarbeiter*innen und befolgt datenschutzrechtliche Vorgaben. Wir sind daher bemüht, nur diejenigen Mitarbeiterdaten zu erheben und zu nutzen, die zur effektiven Führung des Unternehmens nötig sind. Herausgegeben werden Mitarbeiterdaten (allenfalls und nur) dann, wenn wir auf rechtlicher Grundlage dazu berechtigt oder gar gezwungen sind. Zudem legen wir größten Wert darauf, die erforderliche Datensicherheit zu gewährleisten. Wir erwarten von allen Mitarbeiter*innen, dass sie die Grundsätze des Datenschutzes und der Datensicherheit befolgen. Mitarbeiter*innen, die mit personenbezogenen Daten umgehen, erhalten Beratung und Unterstützung durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

2. Integritätsregeln

2.1. Zulässigkeit von Zuwendungen

heroal misst guten Beziehungen zu Kunden, Lieferanten, Nachunternehmern und anderen Geschäftspartnern einen hohen Stellenwert bei. Mit guten Kontakten zu Geschäftspartnern sind gelegentlich auch Geschenke, Einladungen und sonstige Zuwendungen verbunden. Um aber schon den Anschein von Korruption auszuschließen, sind Gewährung und Annahme von persönlichen Zuwendungen, d.h. von Vorteilen immaterieller oder materieller Art auf die der Empfänger keinen Anspruch hat, z.B. Geschenke, Einladungen sowie besondere Behandlung, nur unter den nachfolgenden Voraussetzungen zulässig:

Die Gewährung und Annahme persönlicher Zuwendungen müssen transparent und angemessen sein, um schon jeden Verdacht einer unrechtmäßigen Einflussnahme zu vermeiden.

Prüfen Sie die Zuwendung gewissenhaft:

- » Könnte unter Berücksichtigung der Gesamtsituation (insbesondere Wert der Zuwendung sowie Stellung und Vermögensverhältnisse des Empfängers, aber auch der Anlass der Zuwendung und akzeptable lokale Gepflogenheiten) für einen unbeteiligten Dritten der Eindruck entstehen, dass die Zuwendung dazu geeignet oder gedacht ist, den Empfänger zu beeinflussen? Könnte die Zuwendung als Gegenleistung („Belohnung“) für eine frühere oder zukünftige Entscheidung gesehen werden?
- » Haben Sie ein gutes Gefühl, mit Ihrer Führungskraft oder Ihren Kollegen über die Zuwendung zu sprechen? Ist die Zuwendung bei Ihrem Gegenüber zulässig? Sprechen Sie in Zweifelsfällen mit ihm darüber.
- » Wie würden die Öffentlichkeit und die Führungskräfte des Empfängers reagieren, wenn sie von der Zuwendung wüssten? Wie würden Sie reagieren, wenn Sie erführen, dass Ihr Kollege (an Ihrer statt) die Zuwendung erhalten hätte?

Bestehen Zweifel hinsichtlich der Angemessenheit einer Entscheidung, muss heroal Compliance zurate gezogen werden.

Mitarbeiter*innen von heroal dürfen Rabatte, Sonderpreise und ähnliche Vergünstigungen, die sie wegen ihrer Firmenzugehörigkeit erhalten, nicht annehmen, wenn diese Vergünstigungen ihre geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen können.

Seminar- und Schulungsveranstaltungen stellen keine Zuwendungen dar, wenn die Vermittlung von Fachwissen den eindeutigen Schwerpunkt bildet.

2.2. Bargeld und bargeldähnliche Vorteile

Die Gewährung und Annahme von Bargeld und bargeldähnlichen Vorteilen, z.B. Wertgutscheine, sind ausnahmslos untersagt. Der Wert der Zuwendung ist dabei unerheblich.

2.3. Einladungen und sonstige Zuwendungen

Für Gewährung und Annahme von Einladungen (insbesondere Veranstaltungen, Restaurantbesuche) und sonstigen Zuwendungen (einschließlich sog. Delegationsreisen) gilt¹:

Allgemeines

Bei Einladungen zu Veranstaltungen mit / ohne Übernachtung sollte der berufliche Anlass überwiegen. Dies ist regelmäßig nicht der Fall, wenn sich die Einladung nicht nur auf den Partner, sondern auch auf (andere) Familienmitglieder oder Freunde erstreckt. Der Einladende selbst sollte auch an der Veranstaltung teilnehmen.

Einladungen und sonstige Zuwendungen sollten nicht an die Privatanschrift des Empfängers geschickt oder im privaten Bereich des Empfängers übergeben werden.

Einladungen und sonstige Zuwendungen müssen ethischen Grundsätzen entsprechen und dürfen insbesondere keinen anstößigen Charakter haben.

Mitteilungspflichten

Einladungen und sonstige Zuwendungen, deren Wert die aus Anlage 1 „Freigabe von Einladungen / sonstigen Zuwendungen“ ersichtlichen Grenzen übersteigt, müssen frühzeitig an heroal Compliance mitgeteilt werden.

Frühzeitig bedeutet, dass die Mitteilung mit dem Freigabeformular aus Anlage 1 spätestens 3 Tage vor Gewährung einer Zuwendung bzw. 5 Tage nach Erhalt einer Zuwendung heroal Compliance vorliegen muss.

Die Mitteilung versetzt heroal Compliance in die Lage, die Zulässigkeit von Einladungen und sonstigen Zuwendungen zu prüfen. Sie ist jedoch nicht mit einer Genehmigung gleichzusetzen. Eine Genehmigung von Zuwendungen kann jederzeit bei der Geschäftsführung eingeholt werden.

Die Empfänger der Mitteilungen bewahren diese für einen Zeitraum von 2 Jahren zur Einsichtnahme auf.

Besonderheiten bei Amtsträgern

Für Amtsträger und diesen gleichgestellten Personen gelten regelmäßig besonders strenge Regeln. Der betroffene Personenkreis ist weit zu ziehen und umfasst nicht nur Richter und Beamte oder sonstige öffentliche Angestellte, sondern darüber hinaus grundsätzlich alle Personen, die (auch nur mittelbar) Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnehmen. Kontaktieren Sie stets die Geschäftsführung, wenn Sie sich unsicher sind, ob Sie es mit einem Amtsträger zu tun haben.

Bei Amtsträgern sind mancherorts Zuwendungen unter Strafandrohung ausnahmslos verboten, ansonsten auch nur in sehr engen Grenzen erlaubt. Deshalb ist von Amtsträgern stets vorab eine schriftliche Bestätigung einzuholen, dass sie mit der Annahme der Zuwendung nicht gegen die für sie geltenden Bestimmungen verstoßen. Zudem sind Einladungen und sonstige Zuwendungen an Amtsträger nur nach Freigabe durch heroal Compliance oder die Geschäftsführung zulässig und mit den aus Anlage 2 „Merkblatt -

¹ Die nachstehenden Regeln gelten nicht für rein interne Vorgänge.

Freigabe von Einladungen / sonstigen Zuwendungen“ ersichtlichen Informationen wie unter Punkt Mitteilungspflichten zuvor geregelt mitzuteilen.

Besonderheiten bei Delegationsreisen

Reisekosten von (potentiellen) Geschäftspartnern bzw. deren Mitarbeiter*innen, vor allem (potentiellen) Kunden, dürfen nur dann übernommen werden, wenn dies durch einen legitimen Geschäftszweck gedeckt ist. In keinem Fall darf die Kostenübernahme in der Absicht erfolgen, eine Entscheidung des (potentiellen) Geschäftspartners zu beeinflussen oder einen ungerechtfertigten Vorteil für heroal zu erlangen. Überdies müssen Art und Umfang der Kosten vorab schriftlich vereinbart werden und dürfen einen angemessenen Umfang nicht übersteigen. Der Empfänger muss zudem vorab bestätigen, dass die Kostenübernahme nicht gegen interne Vorgaben seines Arbeitgebers verstößt. Zahlungen von Tagegeldern sind untersagt. Ferner ist es untersagt, die Kostenübernahme durch Zahlungen auf private Konten des Geschäftspartnermitarbeiters zu bewirken. Vielmehr dürfen Zahlungen, sollten die Kosten nicht ohnehin durch direkte Begleichung von Hotelrechnungen u.ä. übernommen werden, nur auf vorbestimmte Konten des (potentiellen) Geschäftspartners durchgeführt werden.

Die vorgenannten Bedingungen gelten entsprechend, sollten Mitarbeiter*innen von heroal zu Delegationsreisen eingeladen werden, zum Beispiel von Nachunternehmern oder Lieferanten.

Sonstiges

Jede/r Mitarbeiter*in ist aufgefordert, Steuerpflichten, die sich aus Zuwendungen ergeben können, nachzukommen. Entsprechende Rückfragen sind im Bedarfsfall an die kaufmännische Leitung zu richten.

2.4. Verhalten bei Forderung und Erpressung

heroal unterstützt Mitarbeiter*innen, die von Dritten zur Leistung von Zuwendungen aufgefordert oder erpresst werden.

Gelegentlich fordern entscheidungsbefugte Dritte – Amtsträger oder private Geschäftspartner – spezielle Zuwendungen. In seltenen Fällen kann die Forderung sogar mit einer Bedrohung des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin, ihm nahestehender Personen, der Firma oder Dritter verbunden sein.

Grundsätzlich ist ein solches Ansinnen sofort und bestimmt zurückzuweisen. Ferner sind derartige Fälle unverzüglich über den Vorgesetzten der Geschäftsführung mitzuteilen. Lediglich bei Gefahr im Verzug, d.h. wenn sich eine akute Bedrohung für den/ die Mitarbeiter*in, deren Familienangehörigen, heroal oder Dritte ergibt, sollte der/die Mitarbeiter*in sofort die nach seiner Ansicht erforderlichen Maßnahmen ergreifen. Auch diese Fälle hat der/die Mitarbeiter*in jedoch so schnell wie möglich über den Vorgesetzten an die Geschäftsführung mitzuteilen.

2.5. Spenden und Sponsoring

heroal kommt seinen gesellschaftlichen Verpflichtungen unter anderem durch Spenden und Sponsoring-Aktivitäten nach.

Sowohl Spenden als auch Sponsoring-Aktivitäten müssen ethischen Standards entsprechen. Es dürfen keine Zweifel an ihrer Rechtmäßigkeit entstehen. Wir versuchen nicht, durch Spenden und Sponsoring-Aktivitäten Entscheidungen zu unseren Gunsten zu beeinflussen. Spenden und Sponsoring-Aktivitäten müssen stets transparent sein. Insbesondere muss bei jeder Spende der Empfänger durch eine Zuwendungsbescheinigung und die konkrete Verwendung durch den Empfänger bekannt und nachvollziehbar sein. Sowohl für Spenden als auch für Sponsoring-Aktivitäten gilt, dass sie geeignet sein müssen, die Reputation von heroal zu fördern. Spenden an Politiker, politische Parteien und politische Organisationen sind verboten.

2.6. Interessenskonflikte

Bei heroal werden geschäftliche Entscheidungen stets im Firmeninteresse und nach objektiv nachvollziehbaren, transparenten Kriterien getroffen.

In bestimmten Situationen besteht die Gefahr, dass eigene private (vor allem finanzielle, soziale, aber auch politische) Interessen dieser Pflicht entgegenstehen und Entscheidungen dadurch unzulässig beeinflusst werden. Ein privater Interessenskonflikt besteht auch dann, wenn eine geschäftliche Entscheidung die bekannten Interessen einer nahestehenden Person berührt. Eine von privaten Interessen beeinflusste Entscheidung kann unter bestimmten Voraussetzungen sogar den Straftatbestand der Untreue begründen. Zumindest aber ruft eine solche Entscheidung Zweifel an der Qualität der getroffenen geschäftlichen Entscheidung sowie der Objektivität und Integrität der handelnden Person hervor und bringt damit sowohl für die handelnde Person als auch für heroal das Risiko finanzieller Art und mögliche Reputationsschäden mit sich. Daher ist bereits der bloße Anschein eines Interessenskonfliktes zu vermeiden.

Jeder mögliche Interessenskonflikt und jede Situation, in der dritte Personen zumindest den Anschein eines Interessenskonfliktes wahrnehmen könnten, ist der jeweiligen Führungskraft proaktiv anzuzeigen und umfassend offenzulegen.

2.7. Geldwäsche

heroal ergreift Maßnahmen zur Verhinderung von Geldwäsche. Alle Mitarbeiter*innen haben dafür Sorge zu tragen, dass sie stets im Einklang mit einschlägigen Vorschriften gegen Geldwäsche handeln.

Geldwäsche bezeichnet nach allgemeinem Verständnis das Einschleusen – zum Beispiel durch Umtausch oder Transfer – von unmittelbar oder mittelbar aus Straftaten stammenden Geldern oder sonstigen Vermögensgegenständen in den legalen Finanzkreislauf unter Verschleierung ihres wahren Ursprungs.

Die Gesetzgebung wertet die Beteiligung an Geldwäsche als Straftat. Dabei handelt man schon gesetzeswidrig, wenn eine Person oder ein Unternehmen an Transaktionen beteiligt ist, von denen man weiß oder auch nur vermuten muss, dass die entsprechenden Gelder aus kriminellen Aktivitäten stammen. Nach deutschem Recht ist eine Straftat bereits gegeben, wenn die Herkunft der Mittel leichtfertig nicht erkannt wird.

Entsprechend nationaler und internationaler Geldwäschegesetze sind Unternehmen verpflichtet, bei bestimmten Geschäftsvorfällen, zum Beispiel bei der Annahme bzw. der Abgabe von Bargeld ab bestimmten Schwellenbeträgen den Geschäftspartner anhand eines amtlichen Ausweisdokumentes zu identifizieren und durch Nachfrage den tatsächlich

wirtschaftlich Berechtigten des jeweiligen Geschäftsvorfalles festzustellen. Über diese gesetzlichen Regeln hinaus ist die Bargeldabwicklung eines Vorgangs aus Sicht von Compliance immer kritisch und muss in besonderem Maße geprüft werden.

Neben dem Bargeldverkehr birgt auch der bargeldlose Zahlungsverkehr im Hinblick auf Geldwäschetatbestände Gefahren. Daher ist im Rahmen operativer Zahlungsvorgänge besonderes Augenmerk auf folgende Verdachtsmomente und Warnzeichen zu legen:

- » Unklarheiten hinsichtlich der Identität des Zahlungsempfängers (zum Beispiel Zahlungsabwicklung über ein nicht auf den Vertragspartner laufendes Konto; Rechnungssteller einer erbrachten Leistung ist nicht der Vertragspartner, sondern eine andere Person/Gesellschaft).
- » Transaktionen über typische Offshore-Finanzplätze (zum Beispiel Andorra, British Virgin Islands, Zypern etc.).
- » Kurzfristige Rückabwicklungen über abweichende Konten (die Anzahlung erfolgte beispielsweise über ein Konto A und die Rückabwicklung wird über ein Konto B in einem anderen Land verlangt).
- » Abweichend von der Rechnung wird eine Abwicklung in anderer Währung verlangt. Mehrere Zahlungsvorgänge aus verschiedenen Quellen zur Begleichung einer einzigen Rechnung.
- » Versuche, Einzelheiten einer Finanztransaktion zu verbergen oder zu verfälschen.

Liegen konkrete Anhaltspunkte dafür vor, dass Zahlungen von Geschäftspartnern aus illegalen Aktivitäten herrühren, oder bestehen sonstige Zweifel über die Zulässigkeit von finanziellen Transaktionen, ist die Geschäftsführung einzuschalten. Dies muss schnellstmöglich geschehen, um gegebenenfalls gesetzlichen Meldepflichten nachzukommen.

2.8. Buchhaltung und Dokumentation

heroal legt größten Wert auf eine korrekte Buchführung und Dokumentation von Geschäftsvorgängen, und zwar unter Einhaltung der jeweiligen Rechnungslegungsvorschriften, die die wahrheitsgetreue und periodengerechte Abbildung und Aufzeichnung aller geschäftlichen Transaktionen und die Ablage und Archivierung aller geschäftsrelevanten Dokumente vorschreiben.

Bestechungsgelder oder andere rechtswidrige Zahlungen, zum Beispiel zur Bildung sogenannter „Schwarzer Kassen“, werden regelmäßig verschleiert. Sie werden somit nicht wahrheitsgetreu und transparent in den Büchern und Aufzeichnungen ausgewiesen. heroal läuft mit jeder derartigen Handlung Gefahr, dass wir auch gegen Rechnungslegungsvorschriften und Steuergesetze verstoßen. Entsprechend ist dies strengstens untersagt.

Für Zahlungen ohne erkennbaren legitimen Gegenwert (insbesondere Bestechungsgeldzahlungen) greift das steuerliche Abzugsverbot. Stößt eine Finanzbehörde in den Büchern auf solche Zahlungen, meldet sie diese regelmäßig an die Strafverfolgungsbehörden.

3. Drittparteienregeln

3.1. Allgemeine Standards für den Umgang mit Drittparteien

Rechtmäßigkeit

Der Einsatz von Drittparteien muss im Einklang mit den einschlägigen Gesetzen, in Anlehnung an die 10 Prinzipien der Global Compact Initiative der Vereinten Nationen (<https://www.globalcompact.de/>) und unternehmensinternen Vorgaben stehen.

Reputation

Das öffentliche Ansehen von heroal kann durch unrechtmäßig handelnde Drittparteien beschädigt werden. Deswegen ist bei der Auswahl von Geschäftspartnern auf deren Integrität und Ruf zu achten.

Überwachungspflichten

Aus dem Einsatz einer Drittpartei können sich für heroal Überwachungspflichten ergeben, deren Verletzung rechtliche Konsequenzen auslöst. Dies betrifft beispielsweise die Überwachung der Arbeitnehmereinsätze von Nachunternehmern. Es muss hier also nicht nur sichergestellt werden, dass das eigene Verhalten rechtmäßig ist, sondern auch, soweit möglich, das der Drittpartei.

3.2. Sanktionslistenprüfungen

Aufgrund regulatorischer Vorgaben ist es heroal untersagt, mit bestimmten natürlichen oder juristischen Personen sowie Organisationen und Einrichtungen Geschäfte zu betreiben. Hintergrund ist, dass diesen (Wirtschafts-)Akteuren vorgeworfen wird, Terrorismus zu unterstützen oder schwere Straftaten beziehungsweise Verstöße gegen das Völkerrecht begangen zu haben. Konkret dürfen den auf sogenannten Sanktionslisten (vor allem der Europäischen Union und der Vereinigten Staaten von Amerika) Gelisteten keine wirtschaftlichen Ressourcen, insbesondere finanzielle Mittel, Sachleistungen oder sonstige Güter zur Verfügung gestellt werden. Teilweise dürfen für diese (Wirtschafts-)Akteure auch keine reinen Dienstleistungen erbracht werden, so dass entsprechende Geschäftsbeziehungen nicht aufgenommen oder gepflegt werden dürfen.

Um zu gewährleisten, dass heroal dieser Verpflichtung nachkommt, verfügt das Unternehmen über eine gesonderte Funktion in der im Einsatz befindlichen Buchhaltungssoftware DCW, mit der (potentielle) Debitoren und Kreditoren gegen Einträge auf Sanktionslisten geprüft werden.

3.3. Sonderregeln für Vertriebsmittler

Wie sich bei verschiedenen Unternehmen im In- und Ausland gezeigt hat, ist der Einsatz von Vertriebsmittlern ein verbreiteter Weg, um Bestechungsgelder zu zahlen. Deswegen gelten für Vertriebsmittler nachfolgende Sonderregeln.

Alle Verträge mit Vertriebsmittlern im oben genannten Sinne sind von der Geschäftsführung zu genehmigen und haben i.W. folgende Vorgaben zu erfüllen:

- » Der Vertriebsmittler wurde einer Integritätsprüfung, bestehend aus einer Selbstauskunft, Bonitätsprüfung sowie Internetrecherchen und externen Datenbankprüfungen unterzogen,
- » der Vertrag mit dem Vertriebsmittler wird schriftlich abgeschlossen,
- » die vertraglichen Leistungen werden im Vertrag klar beschrieben und vom Vertriebsmittler regelmäßig nachgewiesen (zum Beispiel über monatliche Tätigkeitsberichte),
- » der Vertriebsmittler besitzt auf dem Gebiet der zu erbringenden Leistungen nachweislich eine entsprechende Sachkunde,
- » der Vertriebsmittler arbeitet weder direkt noch indirekt für den potentiellen Auftraggeber oder hat einen anderweitigen Interessenskonflikt,
- » die Vergütung des Vertriebsmittlers ist der von ihm erbrachten Leistung angemessen,
- » die Zahlung einer erfolgsbezogenen Vergütung an einen Vertriebsmittler erfolgt nur dann, wenn die Tätigkeit des Vertriebsmittlers zur Auftragserteilung tatsächlich beigetragen hat. Die Zahlung wird erst nach Erteilung des Auftrags durch den Auftraggeber und Eingang der Zahlung des Auftraggebers ausgelöst (bei Teilzahlungen anteilig),
- » Zahlungen an Vertriebsmittler erfolgen durch Überweisung auf ein Konto im Land des Geschäftssitzes des Vertriebsmittlers. Dieses Konto ist im Vertrag anzugeben. Barzahlungen und Zahlungen per Scheck sind unzulässig,
- » der Vertriebsmittler verpflichtet sich vertraglich, gesetzeskonform zu handeln und im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit keine unzulässigen Zuwendungen an Dritte zu leisten („Anti-Korruptionsklausel“). Die Verletzung dieser Pflichten ist (soweit möglich) vertragsstrafenbewehrt, zieht Schadenersatz nach sich und berechtigt heroal zur fristlosen Vertragskündigung.

4. Wettbewerbsregeln

4.1. Wettbewerb

heroal bekennt sich zum fairen Wettbewerb. Wir überzeugen unsere Kunden durch die Qualität unserer Leistungen und bieten diese Leistungen zu wettbewerbsfähigen Preisen an.

Kartellabsprachen haben weltweit schwerwiegende Konsequenzen für Mitarbeiter und Unternehmen. Sie können zu Haftstrafen gegen die beteiligten Personen, hohen Strafzahlungen und weiteren behördlichen Sanktionen sowie Schadenersatzansprüchen gegen das Unternehmen und die beteiligten Mitarbeiter führen. Die daraus resultierenden finanziellen Schäden und Reputationsverluste können den Erfolg des Unternehmens gravierend und nachhaltig gefährden. Hinzu kommen Geldbußen gegen die beteiligten Mitarbeiter, die in der Praxis nicht selten ein Jahresbruttoeinkommen erreichen.

4.2. Verbotene Absprachen über Markt- oder Kundenaufteilung

Jede Vereinbarung über die Aufteilung von Aufträgen, Gebieten, Kunden oder Märkten unter Wettbewerbern ist verboten. Dazu zählen auch Vereinbarungen über das wechselseitige Unterlassen von Kundenabwerbungen.

4.3. Verbotene Preisabsprachen

heroal legt seine Preise unabhängig von den Mitbewerbern auf der Basis betriebswirtschaftlicher Kalkulationen fest. Wir treffen unter keinen Umständen mit Wettbewerbern Vereinbarungen über Preise. Dieses generelle Verbot gilt auch für einzelne preisrelevante Komponenten wie beispielsweise Rabatte oder Skonti.

Unter Vereinbarungen sind nicht nur ausdrückliche mündliche oder schriftliche Absprachen, sondern auch Übereinkünfte auf der Basis eines so genannten „abgestimmten Verhaltens“ zu verstehen.

4.4. Austausch wettbewerbsrelevanter Informationen

Generelle Regelungen

Bereits eine einseitige Informationsweitergabe an Wettbewerber, zum Beispiel über Preise, kann von den Kartellbehörden als unzulässige Wettbewerbsbeschränkung gewertet und entsprechend sanktioniert werden. Die Behörden gehen dann davon aus, dass es als Folge der Informationsweitergabe zu einem abgestimmten Verhalten der Wettbewerber gekommen ist. Der Beweis des Gegenteils ist in solchen Fällen sehr schwierig. Maßgeblich ist, ob die weitergegebenen Informationen geeignet waren, die Ungewissheit über das konkrete Marktverhalten eines Wettbewerbers zu verringern oder Einfluss auf das konkrete Marktverhalten eines Wettbewerbers zu haben. Die Weitergabe derartiger wettbewerbsrelevanter Informationen an Wettbewerber ist deshalb ebenso untersagt wie die Entgegennahme und die Nutzung solcher Informationen von Wettbewerbern.

Vertraulich zu behandelnde, wettbewerbsrelevante Informationen sind beispielsweise konkrete Angaben zu Preisen, Mengen, Margen, zur strategischen Geschäftsplanung, zu Aufträgen, Lieferungen, Umsätzen sowie zu geplanten Innovationen oder Investitionen.

Unbedenklich ist die Weitergabe öffentlich verfügbarer oder historischer Daten, sofern Wettbewerber aus diesen keine Rückschlüsse auf aktuelles oder zukünftiges Marktverhalten ziehen können. Besondere Vorsicht ist geboten, wenn der Wettbewerb auf Grund der bestehenden Marktstruktur (zum Beispiel wenige Anbieter, austauschbare Produkte, regionale Begrenzung) schon eingeschränkt ist.

Teilt ein Konkurrenzunternehmen von sich aus Informationen mit, die zur Beeinflussung des Wettbewerbs geeignet sind, müssen Mitarbeiter von heroal unmissverständlich klarstellen, dass sie einen derartigen Austausch nicht wünschen. Zudem ist der Vorfall über heroal Compliance der Geschäftsführung mitzuteilen.

Branchentreffen und Verbandssitzungen

Die Weitergabe und der Austausch wettbewerbsbeeinflussender Informationen sind auch im Rahmen von Branchentreffen oder Verbandssitzungen unzulässig. Teilnehmer von heroal sollen die Tagesordnung eines Branchentreffens oder einer Verbandssitzung vorab im Hinblick auf derartige „Tabu-Themen“ prüfen und gegebenenfalls für Änderungen sorgen. Zeichnet sich während der Sitzung ein verbotener Informationsaustausch oder eine verbotene Absprache ab, müssen die teilnehmenden Mitarbeiter von heroal sofort gegen die Behandlung dieser Themen protestieren. Wenn die Sitzung unbeeinflusst fortgeführt wird, müssen die Teilnehmer von heroal die Sitzung verlassen. In solchen Fällen ist der Vorfall über heroal Compliance der Geschäftsführung unverzüglich mitzuteilen.

Die verantwortliche Abteilung bzw. Mitarbeiter führen jeweils Akten über ihre Verbandsmitgliedschaften und Verbandsmandate sowie, soweit sie daran teilnehmen, alle Treffen, Sitzungen und Veranstaltungen, deren Tagesordnung, die Teilnehmer und die erstellten Protokolle. Soweit aus diesen Unterlagen die Existenz einer derartigen Zusammenkunft, die Teilnehmer und die behandelten Themen nicht hervorgehen, ist dies in einer eigenen Aktennotiz festzuhalten.

Teilnahme an Marktstudien und Statistiken

Marktstudien und Statistiken können unter Umständen unzulässige wettbewerbsrelevante Informationen enthalten.

Vor der Beteiligung an Verbandsstatistiken und anderen Marktstatistiken ist diese hinsichtlich wettbewerbsrechtlicher Informationen zu prüfen und ggf. die Geschäftsführung hinzuzuziehen.

4.5. Kooperationsvereinbarungen mit Wettbewerbern

Kooperationen mit Wettbewerbern sind grundsätzlich in verschiedenen Feldern denkbar; beispielsweise können Kooperationen im Einkauf oder in der Forschung vereinbart werden, um auf diese Weise vorhandene Kompetenzen und Ressourcen optimal zu nutzen. Es gilt dabei der Grundsatz, dass die Zulässigkeit einer Kooperation mit dem Abstand vom Kunden wahrscheinlicher wird. Eine Forschungsgemeinschaft ist also wesentlich eher zulässig als eine Vertriebsgemeinschaft. Sonderformen von Kooperationen sind auch Partnerschaften.

Aus kartellrechtlicher Perspektive können Kooperationsvereinbarungen zu einer Bündelung von Marktmacht und zu Wettbewerbsbeschränkungen führen. Kartellrechtlich unzulässig sind jedenfalls Vereinbarungen, die wettbewerbsbeschränkende Regelungen enthalten, welche

nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit den eigentlichen Kooperationsinhalten stehen oder zu einer erheblichen Wettbewerbsbeschränkung führen.

Ob eine Kooperation mit Wettbewerbern und ein darauf bezogener Informationsaustausch zulässig sind, ist jeweils anhand der konkreten Ausgestaltung im Einzelfall zu prüfen.

4.6. Besonderheiten bei Partnerschaften

Für die Bildung einer Partnerschaft sind oft spezifische Vorschriften der jeweiligen Ausschreibung sowie das Vergaberecht zu beachten. Aus Sicht des Wettbewerbsrechts gilt Folgendes:

Zulässigkeit der Bildung von Partnerschaften

Eine projektbezogene Kooperation im Rahmen einer Partnerschaft mit Unternehmen, die aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit nicht im Wettbewerb zu heroal stehen, ist in jedem Fall erlaubt.

Die Bildung einer Partnerschaft mit Wettbewerbern ist wettbewerbsrechtlich hingegen nur dann zulässig, wenn heroal den Auftrag jeweils nicht allein durchführen könnte oder sich aus gewichtigen wirtschaftlichen Überlegungen nicht allein um den Auftrag bewerben würde.

Keine zulässigen Gründe für die Bildung einer Partnerschaft sind zum Beispiel:

- » das Verbessern des Wettbewerbsumfelds,
- » das Ausbalancieren von Bieterinteressen,
- » das Sicherstellen einer gleichmäßigen Kapazitätsauslastung der Marktteilnehmer,
- » der Einblick in die Kalkulation der Konkurrenz.

Prüfung und Prüfdokumentation

Vor Beteiligung an einer Partnerschaft muss deren wettbewerbsrechtliche Zulässigkeit anhand der vorstehenden Kriterien geprüft werden.

Die Durchführung und Ergebnisse dieser Prüfung müssen vom zuständigen Projektmitarbeiter dokumentiert werden, bevor die Geschäftsführung auf dieser Grundlage über eine Beteiligung an einer Partnerschaft entscheidet. In der Dokumentation muss konkret und nachvollziehbar festgehalten werden, warum heroal den Auftrag nicht allein durchführen kann oder sich aus gewichtigen wirtschaftlichen Gründen nicht allein um den Auftrag bewerben würde.

Wenn eine zulässige Partnerschaft vorliegt, ist innerhalb dieser/dieses der Austausch von wettbewerbsrelevanten Informationen erlaubt, soweit dies für die gemeinsame Ausführung eines Auftrags erforderlich ist. Der Austausch ist dabei auf das notwendige Maß zu beschränken.

4.7. Vertikale Beschränkungen

Kartellrechtlich unzulässige Vereinbarungen sind nicht nur auf der (gleichen) Ebene am Markt konkurrierender Unternehmen, sondern auch im Verhältnis eines Unternehmens zu Lieferanten, Nachunternehmern und Kunden denkbar (vertikale Vereinbarungen). Dies können beispielsweise unter bestimmten Voraussetzungen Exklusivitätsvereinbarungen mit Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern sein.

Zulässig sind Exklusivitätsklauseln, wenn sie mit dem nicht wettbewerbsbeschränkenden Hauptzweck des Vertrages unmittelbar verbunden und für diesen notwendig sind. Sie dürfen in geographischer, sachlicher und zeitlicher Hinsicht nicht über das notwendige Maß hinausgehen.

4.8. Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung

Eine marktbeherrschende Stellung im kartellrechtlichen Sinn liegt vor, wenn ein Unternehmen in seinem Verhalten wenig oder keiner Kontrolle durch aktuellen oder potentiellen Wettbewerb unterliegt. Kartellrechtlich relevant kann bereits ein Marktanteil von ca. einem Drittel oder die Abhängigkeit kleinerer Unternehmen von einem Großunternehmen sein.

Eine marktstarke oder gar marktbeherrschende Stellung bedeutet an sich keinen Verstoß gegen das Kartellrecht, wohl aber ihr Missbrauch.

5. Umsetzung der Compliance-Regeln

5.1. Verantwortung der Führungskräfte

Compliance ist eine Aufgabe der gesamten Unternehmensorganisation von heroal. Zuvorderst trifft dies allerdings auf die Unternehmensleitung sowie den Führungskreis zu. Diese haben deshalb neben der Erfüllung ihrer Vorbildfunktion die Aufgabe, mit Unterstützung von heroal Compliance dafür zu sorgen, dass den Mitarbeiter*innen in ihrem Verantwortungsbereich der vorliegende Verhaltenskodex bekannt ist, im Bewusstsein bleibt und befolgt wird. Dazu sind persönliche Gespräche ebenso notwendig wie organisatorische Maßnahmen.

5.2. Verantwortung der Mitarbeiter*innen

Jede/r Mitarbeiter*in ist dafür verantwortlich, den Inhalt und die Bedeutung dieses Verhaltenskodex vollständig zu verstehen und den Vorgaben zu folgen. Wenn ein Teil dieses Kodex unklar ist, so ist es die persönliche Verantwortung aller Mitarbeiter*innen, um Erläuterung zu bitten bis sie den Kodex vollumfänglich verstehen. Jede/r Mitarbeiter*in übernimmt stets die Verantwortung für sein Handeln (Tun sowie Unterlassen). Ansprechpartner für Erläuterungen sind Führungskräfte, Compliance als auch die Geschäftsführung.

5.3. Aufgabe der Compliance-Organisation

Die Compliance-Organisation besteht aus dem Compliance Officer, dem Compliance Komitee und der Geschäftsführung.

Der Compliance Officer ist Ansprechpartner für alle heroal-Mitarbeiter bei allgemeinen Compliance-Fragen, unterstützt die Geschäftsführung und klärt rechtliche und organisatorische Sachfragen. Weitere Aufgaben sind die Durchführung und Koordination von Compliance-Schulungen, die Begleitung von Verbesserungsmaßnahmen nach festgestellten Verstößen und die Einführung und Fortentwicklung von Compliance-Kontrollen.

Das Compliance Komitee, bestehend aus Compliance Officer, Leitung Personal und kaufmännische Leitung, berät die Geschäftsführung zu organisatorischen Maßnahmen, koordiniert interne Untersuchungen, bewertet diese und leitet erforderliche Maßnahmen durch Nutzung des Vorschlagsrechts ab.

Die Geschäftsführung ist für die Einführung und Weiterentwicklung des heroal Compliance Management Systems zuständig. Weiter obliegt der Geschäftsführung die Aufsichtspflicht, durch regelmäßige Kontrolle des Compliance-Systems sowie die Untersuchungs- und Entscheidungspflicht bei der Nachverfolgung von substantiierten Hinweisen.

Die Compliance-Organisation wird tätig, wenn ihr durch eine Meldung oder auf andere Weise Anzeichen für einen Compliance-Fall vorliegen. Alle Mitarbeiter*innen sind aufgerufen, die Arbeit der Compliance-Organisation uneingeschränkt zu unterstützen.

5.4. Meldungen

Wegen der Bedeutung korrekten Handelns aller Mitarbeiter*innen ist die Einhaltung des Verhaltenskodex eine gemeinschaftliche Aufgabe. Wenn innerhalb von heroal Anzeichen für einen Verstoß vorliegen, erwarten wir von allen Mitarbeiter*innen eine entsprechende Mitteilung an die Führungskraft, die Geschäftsführung oder Compliance. Die

Geschäftsführung stellt sicher, dass Compliance von allen Meldungen Kenntnis erlangt. Compliance unterrichtet ihrerseits die Geschäftsführung über die bei ihr eingehenden Meldungen.

Dafür stellt heroal ein anonymes und den Hinweisgeber schützendes Meldesystem auf der heroal Website zur Verfügung.

Kein/e Mitarbeiter*in, der/die in redlicher Absicht (mutmaßliche) Verstöße gegen den Verhaltenskodex mitteilt und sich selbst nichts hat zu Schulden kommen lassen, muss Nachteile wegen der Meldung befürchten². Wenn ein/e Mitarbeiter*in an Verstößen gegen den Verhaltenskodex selbst beteiligt war und durch seine/ihre freiwillige Meldung Schaden vom Unternehmen abgewendet werden kann, wird dies zu seinen/ihren Gunsten berücksichtigt.

Bewusst falsche Verdächtigungen ziehen Maßnahmen gegen den Urheber nach sich.

Um heroal zu schützen, sollen Compliance-Verstöße bei Geschäftspartnern und unlautere Praktiken von Wettbewerbern gemeldet werden.

5.5. Zweifelsfragen, Einverständnis

Während unserer geschäftlichen Tätigkeit sind Mitarbeiter*innen immer Mal wieder mit Hindernissen, Widerständen, schwierigen Entscheidungen und Dilemmas konfrontiert. In solchen Momenten soll der Verhaltenskodex als Orientierungshilfe für gute Geschäftsgebaren dienen. Prüfen Sie bei Unsicherheit, ob eine Handlung (Tun oder Unterlassen) akzeptabel ist – sprich unserem Verhaltenskodex, den zugrunde liegenden Prinzipien und Werten entspricht.

Evaluieren Sie die Situation dazu anhand folgender Fragen / Aussagen:

- » Erscheint es Ihnen richtig?
- » Ist es legal?
- » Ist es mit dem Kodex konform?
- » Gleichen Sie die unterschiedlichen Entscheidungsmöglichkeiten mit unseren Unternehmenswerten ab.
- » Haben Sie ein gutes Gefühl, mit Ihrer Führungskraft oder Ihren Kollegen über die Entscheidung / Handlung zu sprechen? Ist die Entscheidung / Handlung bei Ihrem Gegenüber zulässig? Sprechen Sie in Zweifelsfällen mit ihm darüber.
- » Wie würden Sie reagieren, wenn Sie erführen, dass Ihr Kollege (an Ihrer statt) die Handlung vollzogen hätte?

Für Zweifelsfragen zum Verhaltenskodex stehen als Ansprechpartner Führungskräfte, Geschäftsführung und Compliance zur Verfügung.

Die redlich erlangte Genehmigung der Führungskräfte sowie die redlich erlangte Freigabe seitens Geschäftsführung für ein bestimmtes Handeln schließen interne Sanktionen aus.

5.6. Aufklärung von Verdachtsfällen

heroal klärt Verdachtsfälle vorurteilsfrei auf und schützt Mitarbeiter*innen bestmöglich vor unberechtigten Vorverurteilungen. Eine Freistellung oder temporäre Versetzung während der Prüfung eines Verdachtsfalls kann in Einzelfällen erfolgen und beinhaltet keinen

² Vielmehr wird eine „Vergeltungsmaßnahme“ ihrerseits als Compliance-Verstoß behandelt und konsequent verfolgt.

Schuldvorwurf. Wenn Mitarbeiter*innen falschen Verdächtigungen ausgesetzt sind, stellt sich heroal vor seine Mitarbeiter*innen und ergreift die zu ihrem Schutz notwendigen Maßnahmen.

5.7. Schulungen

Das notwendige Wissen über den Inhalt des Verhaltenskodex sowie das richtige Verfahren in kritischen Situationen sind Gegenstand von Schulungsmaßnahmen und Informationsveranstaltungen.

5.8. Kontrolle

heroal kontrolliert die Einhaltung des Verhaltenskodex durch Routine- und Sonderprüfungen, falls erforderlich mit externer Unterstützung.

5.9. Geschäftspartner

Auch von seinen Geschäftspartnern erwartet heroal Integrität und gesetzestreu Verhalten. In den Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten, Dienstleistern, Nachunternehmern, Vertriebsmittlern und Partnern wirken wir daher auf die Einhaltung dieser Standards hin. Es ist uns wichtig, dass sich unsere Geschäftspartner innerhalb der Lieferanten- und Wertschöpfungskette ebenfalls den Prinzipien des United Nations Global Compact verpflichtet fühlen.

A. Definitionen

Begriff	Inhaltliche Definition
Delegationsreise	Reisen von (potentiellen) Geschäftspartnern zur Besichtigung von Standorten oder Projekten oder zur Teilnahme an geschäftlichen Veranstaltungen von heroal, etwa technisches Training oder Messeauftritte.
Drittparteien	Dies sind etwa Kunden, Lieferanten, Dienstleister, Nachunternehmer, Vertriebsmittler und Partner.
Ethisches Verhalten	<p>Ein Verhalten ist dann ethisch, wenn es den allgemeinen Prinzipien integren und anständigen Handelns entspricht und von den Mitmenschen als richtig empfunden wird.</p> <p>Ethisches Verhalten basiert damit auf Vertrauen, Respekt und Integrität.</p> <p>Vertrauen ist das Fundament der Geschäftsethik, da unsere Geschäftsbeziehungen auf Zusammenarbeit, Gegenseitigkeit und Berechenbarkeit aufbauen. Respekt zeigt sich in offener Kommunikation, Aufmerksamkeit gegenüber den Perspektiven Anderer und der Behandlung aller Mitmenschen mit Würde. Integrität bedeutet kompromisslose Einhaltung des Verhaltenskodex und übereinstimmendes Handeln. Integrität zeigt sich in Ehrlichkeit, Verantwortlichkeit und dem Einsatz gutfundierter Methoden für die Lösung geschäftsbezogener Probleme.</p>
Mitarbeiter	Person mit Arbeitsverhältnis oder Organstellung bei (zumindest) einer heroal-Gesellschaft.
Nahestehende Person	Verwandte, Ehegatten, Partner und enge Freunde.
Personen-bezogene Daten	Dies sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind, identifiziert werden kann. Beispiele: Name, Vorname, geschäftliche Kontaktdaten (Telefonnummer, E-Mail, Dienstadresse), Bankverbindungsdaten, Personalnummer, Beurteilungen, Protokolldaten (Logfiles), Hobbies, Arbeitgeber eines Beschäftigten.

Begriff	Inhaltliche Definition
Sanktionen	Sanktionen sind regulatorische Vorgaben (vor allem in Form von Gesetzen oder Verordnungen), die den Handel, Investitionen oder andere wirtschaftliche Aktivitäten mit bestimmten Unternehmen oder Personen beschränken. Sanktionen verbieten direkte oder mittelbare Geschäfte, Vorhaben oder Aktivitäten mit Terrororganisationen, Unternehmen oder Personen.
Sanktionslisten	Dies sind die konsolidierten Namenslisten u.a. der Europäischen Union, der Vereinigten Staaten von Amerika sowie des Vereinigten Königreiches. Gegen ausgewählte Sanktionslisten werden (potentielle) Debitoren und Kreditoren von heroal abgeglichen.
Schwarze Kasse	Der Begriff „Schwarze Kasse“ umschreibt i.d.R. geheim gehaltene Konten oder Barmittel wie Geld, Schecks oder andere Zahlungsmittel, die nicht in den Büchern des Unternehmens abgebildet und daher der ordnungsgemäßen Verwendung durch das Unternehmen entzogen sind.
United Nations Global Compact	Der United Nations Global Compact ist eine weltweit agierende Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Auf der Grundlage von zehn universellen Prinzipien, darunter die Einhaltung der Menschenrechte und bestimmter Arbeitsnormen, die Förderung des Umweltschutzes und die Korruptionsbekämpfung, verfolgt er die Vision einer nachhaltigen Weltwirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte. In dieser Initiative sind (Stand 2021) über 16.500 Unternehmen und Organisationen aus Zivilgesellschaft, Politik und Wissenschaft in 160 Ländern engagiert.
Vertrauliche Informationen	Vertrauliche Informationen sind Daten, die vor unberechtigtem Zugriff geschützt werden müssen, um die Privatsphäre oder Sicherheit einer Person oder einer Organisation zu schützen.
Vertriebsmittler	Der Begriff umfasst alle Dienstleister, deren Aktivitäten auf die Erteilung von Aufträgen an heroal bzw. den Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen von heroal gerichtet sind oder deren Vergütung maßgeblich von dem Abschluss eines Geschäfts durch heroal abhängt, unabhängig von ihrer Bezeichnung.
Wettbewerbs-relevante Informationen	Alle Informationen, die nicht ohne weiteres öffentlich zugänglich sind und die einen sachlich und örtlich relevanten Wettbewerbsbezug aufweisen (z.B. Angaben zu Preisen, Kalkulationen, technischen Daten oder Ausschreibungsinhalten, Garantien, Rabatten gleich welcher Art, Konditionen von Beschaffung und Einkauf). Hierunter fallen auch jegliche Geschäftsgeheimnisse Dritter, insbesondere von Kunden.