

Code of Conduct der BRACE Group

1. Geltungsbereich

Dieser Code of Conduct (im Folgenden „**Code of Conduct**“) gilt für alle Organe und alle Mitarbeitenden der BRACE Group mit allen direkten und indirekten Tochtergesellschaften („Schendel & Pawlaczyk Messebau GmbH“, „conform GmbH“ & „mmd livedesign GmbH“).

2. Beachtung von Gesetzen und Richtlinien

Die BRACE Group ist auf vielen Märkten tätig und unterliegt somit unterschiedlichen Rechtsordnungen. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften, die unternehmensinternen Richtlinien, Anweisungen und Anordnungen inklusive dieses Code of Conduct zu beachten und ihr Handeln danach auszurichten.

Abweichendes Handeln sowie Anweisungen, die zu einer Verletzung der oben genannten Bestimmungen führen, werden von der Geschäftsführung nicht toleriert und sind untersagt.

3. Transparenz von Entscheidungen und geschäftlichen Maßnahmen

Das Ansehen der BRACE Group wird durch das Auftreten und das Handeln aller Mitarbeitenden bestimmt, und zwar unabhängig von der jeweiligen Position in der Organisation. Auch das Fehlverhalten eines/einer Einzelnen kann erheblichen Schaden mit Folgen für sämtliche Mitarbeitende, die Geschäftsführung und die Gesellschafter:innen anrichten. Persönliche Integrität und Verantwortungsbewusstsein helfen zu entscheiden, welches Verhalten der jeweiligen Situation angemessen ist. Jede Entscheidung und geschäftliche Maßnahme muss sich daher an folgenden Kriterien messen lassen:

- Entspricht sie den geltenden Gesetzen, diesem Code auf Conduct und den internen Richtlinien und Anordnungen?
- Ist sie der Situation angemessen?
- Ist sie frei von persönlichen Interessenkonflikten?
- Hält sie einer kritischen Prüfung durch Kolleg:innen, Vorgesetzte und die Öffentlichkeit stand, wenn sämtliche Umstände vollständig transparent wären?
- Sind die Entscheidung und die sie tragenden Beweggründe im Bedarfsfall hinreichend dokumentiert?

4. Gegenseitiger Respekt, keine Duldung von Diskriminierung

Der Umgang mit Mitarbeitenden, Kund:innen, Geschäftspartner:innen und anderen Externen muss durch Respekt und Wertschätzung geprägt sein.

Niemand darf aufgrund seiner Nationalität, ethnischen Herkunft, Rasse, Hautfarbe, sexuellen Identität, Religion, Weltanschauung oder Behinderung oder aufgrund seines Geschlechts oder Alters diskriminiert oder benachteiligt werden.

5. Sicherheit, Gesundheit und Umwelt

Die BRACE Group ist für den Schutz ihrer Mitarbeitenden und für einen verantwortungsvollen Umgang mit den natürlichen Ressourcen verantwortlich. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und Regelungen zum Thema Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz ist sicherzustellen.

Die Mitarbeitenden sind daher verpflichtet,

- ihre Arbeit so auszuführen, dass Dritte oder die Umwelt nicht mehr als notwendig gefährdet werden;
- die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen und internen Anweisungen einzuhalten und
- etwaige Unfälle, Betriebsstörungen oder sonstige gefährliche Bedingungen unverzüglich den zuständigen betrieblichen Stellen zu melden.

6. Menschenrechte und Kinderarbeit

Die BRACE Group verpflichtet sich zur Einhaltung der internationalen Menschenrechte und lehnt jegliche Form von Kinderarbeit ab.

7. Interessenkonflikte

Private Interessen und die Interessen der BRACE Group sind strikt auseinanderzuhalten. Deshalb müssen alle Mitarbeitenden Situationen vermeiden, die zu einem Konflikt zwischen ihren persönlichen Interessen und den Interessen der BRACE Group führen können. Sie müssen bei Kontakten mit gegenwärtigen oder zukünftigen internen wie externen Stakeholdern im besten Sinne der BRACE Group handeln und jeden außervertraglichen persönlichen Vorteil ausschließen.

Situationen, die einen Interessenskonflikt mit sich bringen, sind zu vermeiden oder aufzulösen. Interessenkonflikte werden aufgelöst, indem sie dem/der Vorgesetzten gegenüber schriftlich offenbart werden.

Interessenkonflikte liegen beispielsweise vor, wenn eine für die BRACE Group tätige Person

- eine Geschäftstätigkeit entfaltet, die Wettbewerb darstellt;
- sich an einem nicht börsennotierten Wettbewerber bzw. an einem börsennotierten Wettbewerber mit mehr als 2 % direkt oder indirekt beteiligt;
- im Zusammenhang mit einem Geschäft der BRACE Group eigene entgeltliche Geschäfte (auf eigene Rechnung) tätigt;
- geschäftliche und private Interessen nicht trennt, um sich dadurch in unrechtmäßiger Weise einen persönlichen Vorteil zu verschaffen; oder
- die Stellung eines Angehörigen oder Freundes bei der BRACE Group in nicht rechtmäßiger Weise fördert (z.B. einem Angehörigen/Freund persönliche Vorteile verschafft).

8. Antikorruption und Geldwäsche

Geschäftliche Entscheidungen sind nach wirtschaftlichen und zweckmäßigen Gesichtspunkten unter Beachtung der entsprechenden Gesetze und Normen zu treffen. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die geltenden Gesetze gegen Bestechung und Bestechlichkeit, Betrug, Untreue, Steuerhinterziehung und Urkundenfälschung (im Folgenden „**korruptes Geschäftsgebaren**“) einzuhalten.

Leistungen oder Zahlungen, deren Herkunft oder Zweck verschleiert werden sollen oder die nicht direkt im Zusammenhang mit vertraglichen Leistungen stehen, stehen häufig im Zusammenhang mit korruptem Geschäftsgebaren. Dasselbe gilt für Verträge, die in einem getrennten Vertrag geregelte vertragliche Leistungen ermöglichen oder ergänzen sollen. Bei Beraterverträgen müssen Leistung und Gegenleistung ausschließlich in dem Beratervertrag umschrieben und marktangemessen sein.

Unter keinen Umständen dürfen Amtsträger:innen oder Politiker:innen persönlich Zuwendungen gewährt, angeboten oder versprochen werden. Bei einer Gewährung von Zuwendungen an politische Parteien ist in jedem Fall die vorherige schriftliche Genehmigung der Geschäftsführung erforderlich.

Das Gewähren, Anbieten, Annehmen oder sich Versprechenlassen von Bargeld außerhalb von üblichen vertraglichen Austauschgeschäften ist ausnahmslos verboten.

Mitarbeitende oder externe Vertreter:innen der BRACE Group werden Geschäftspartner:innen oder sonstigen Dritten keine Einladungen oder Geschenke anbieten oder gewähren, die nicht geschäftsüblich sind, oder solche von diesen annehmen oder sich versprechen lassen. Einladungen von mehr als 100,00 € netto pro Person sind in jedem Fall vorab von der Geschäftsführung zu genehmigen. Sonstige Vergünstigungen wie Rabatte, günstige Kredite, Beschäftigungsangebote, Vergnügungsreisen etc. stehen Einladungen oder Geschenken gleich.

Wenn eine mitarbeitende Person unsicher ist, ob es sich bei einer geplanten Maßnahme um korruptes Geschäftsgebaren handelt, ist sie verpflichtet, ihre/n Vorgesetzte/n über ihre Zweifel zu informieren und die Entscheidung dem/der Vorgesetzten zu übertragen. Der/die Vorgesetzte ist nicht berechtigt, die Entscheidung zurück auf die mitarbeitende Person zu delegieren. Soweit der/die Vorgesetzte die Maßnahme umsetzen möchte und selber Zweifel hat, ob korruptes Geschäftsgebaren vorliegen könnte, hat er/sie wiederum seine:n Vorgesetzte:n bzw. die Geschäftsführung über seine/ihre Zweifel zu informieren.

Mitarbeitende dürfen, alleine oder mit anderen, keine Handlungen begehen, die gegen die Vorschriften zum Verbot von Geldwäsche verstoßen. Bei Zweifeln über die Zulässigkeit von Transaktionen ist frühzeitig die Finanzabteilung einzuschalten.

9. Verhalten im Markt und Wettbewerb

Die BRACE Group bekennt sich ohne Einschränkung zum fairen Wettbewerb und hält sich an das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen und die kartellrechtlichen Normen des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

Das Kartellrecht verbietet Unternehmen, ihr Marktverhalten aufeinander abzustimmen. Dies gilt insbesondere für:

- **Preise und Preisbestandteile:** Verboten ist jede Absprache zwischen Unternehmen (insbesondere Wettbewerbern) über Endkundenpreise, Mindestpreise, Preisbandbreiten, Einkaufspreise, Zeitpunkte von Preiserhöhungen, aber auch über einzelne Preisbestandteile, Kalkulationsgrundlagen, die Weitergabe gestiegener Vorkosten oder die Gewährung von Nachlässen.
- **Konditionen:** Verboten ist jede Absprache über den Umfang von Gewährleistungen und Garantien, über Lieferbedingungen und Zahlungsbedingungen oder über die Durchführung von Serviceleistungen.
- **Auftragsgebiete:** Verboten ist jede Absprache über die Aufteilung von regionalen Auftragsgebieten oder Kund:innen, etwa dergestalt, dass sich jeder Wettbewerber ein regionales Arbeitsgebiet „reserviert“, in dem andere Wettbewerber nicht tätig werden.
- **Kapazitäten:** Verboten ist jede Absprache über eine Drosselung oder Beschränkung von Kapazitäten, über Kapazitätsverknappungen bzw. den gebremsten Ausbau von Kapazitäten.
- **Marktinformationen:** Verboten ist der Austausch von Marktinformationen, insbesondere Absatzzahlen, Herstellungskosten, Margen etc., soweit diese Marktinformationen nicht sämtlichen Marktteilnehmenden, auch in vor- und nachgelagerten Märkten zugänglich sind.
- **Submissionsbetrug:** Verboten ist die abgestimmte Teilnahme an Ausschreibungen dergestalt, dass Wettbewerber mit abgesprochenen Preisen oder Konditionen an Ausschreibungen teilnehmen.

Nicht nur die ausdrückliche Absprache, sondern auch ein aufeinander abgestimmtes Verhalten der Unternehmen ist verboten. Ein solches liegt vor, wenn Unternehmen ihr Marktverhalten auf Basis eines gemeinsamen Willens koordinieren. Bei der Mitarbeit in Verbänden und Interessenvertretungen ist strikt auf die Einhaltung der oben genannten Regeln zu achten.

Da die rechtliche Beurteilung im Einzelfall schwierig sein kann, ist in Zweifelsfällen Rechtsrat über die für Rechtsfragen zuständige Abteilung einzuholen.

10. Schutz von Vermögenswerten und wettbewerbsrelevanten Informationen

Alle Mitarbeitenden sind innerhalb ihres Tätigkeitsbereichs verantwortlich für den Schutz der materiellen und immateriellen Wirtschaftsgüter der BRACE Group. Materielle Wirtschaftsgüter umfassen sämtliche Gegenstände wie Gebäude, Grundstücke, Produkte, Fahrzeuge, Computer, Vorräte und jede Form von Unterlagen beziehungsweise Dokumenten. Zu den immateriellen Wirtschaftsgütern zählen u.a. Know-how, gewerbliche Schutzrechte, Technologien, Geschäftsgeheimnisse und andere für die BRACE Group wertvolle und wichtige und deshalb zu schützende Informationen, die von der Geschäftsführung oder externen Partner:innen als solche benannt bzw. gekennzeichnet sind.

11. Nutzung von Firmeneigentum

Anlagen, Einrichtungen und sonstiges Firmeneigentum dürfen nicht für private Zwecke genutzt werden, es sei denn, individualrechtliche, kollektivrechtliche oder betriebliche Regelungen bzw. die betriebliche Praxis sehen dies vor.

12. Informationssicherheit und Datenschutz

Die Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, die elektronischen Informationssysteme unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und der unternehmensinternen Richtlinien und Anordnungen zu nutzen und dabei die zur Verfügung stehenden Sicherheitsvorkehrungen und Sicherheitsverfahren (insbesondere Verschlüsselung und Passwörter) einzusetzen.

Das Speichern von geschäftlichen Daten auf privaten Medien ist grundsätzlich untersagt.

Personenbezogene Daten sind vertraulich zu behandeln und dürfen nur im Rahmen der entsprechenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen erhoben, verarbeitet und genutzt werden.

13. Umgang mit vertraulichen Informationen

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, über sämtliche interne Angelegenheiten und vertrauliche Informationen der BRACE Group unter Einschluss vertraulicher Informationen von externen Partner:innen Stillschweigen zu bewahren. Vertrauliche Informationen sind alle Informationen, die nicht öffentlich bekannt sind. Unter vertrauliche Informationen fallen insbesondere, aber nicht ausschließlich, Informationen, die von externen Partner:innen zur Verfügung gestellt werden, Informationen, die einer Vertraulichkeitsvereinbarung unterliegen, sowie Informationen, die als vertraulich gekennzeichnet sind. Beispiele vertraulicher Informationen sind Geschäftsstrategien, Forschungsergebnisse, Patente und andere gewerbliche Schutzrechte, Inhalte des internen Berichtswesens, Preise und Preisbestandteile i.S.v. Ziff. 9, erster Spiegelstrich dieses Code of Conduct, als vertraulich gekennzeichnete Mitarbeiterinformationen, und zwar jeweils unabhängig davon, ob sie mündlich, schriftlich, elektronisch oder in anderer Form zur Kenntnis gelangt sind.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, zu jeder Zeit die vertraulichen Informationen zu schützen, soweit die Weitergabe nicht ausdrücklich durch den/die Vorgesetzte/n freigegeben ist. Dieses gilt auch gegenüber anderen Mitarbeitenden der BRACE Group. Die Weitergabe vertraulicher Informationen an andere Mitarbeitende ist nur auf einer Need-to-Know-Basis („*Kenntnis nur, wenn nötig*“) erlaubt.

Falls aus betrieblichen Gründen vertrauliche Informationen an Dritte weitergegeben werden sollen, ist hierzu eine Genehmigung des/der Vorgesetzten einzuholen. In diesem Fall ist zu prüfen, ob vor der Weitergabe eine gesonderte von der für Rechtsfragen zuständigen Abteilung freigegebene Vertraulichkeitsvereinbarung mit dem/der Dritten abgeschlossen wird.

Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu der BRACE Group von vertraulichen, nicht für die Öffentlichkeit bestimmten Informationen erfahren, dürfen diese Informationen nicht zu ihrem persönlichen Vorteil oder zum Vorteil anderer Personen nutzen (Insiderhandel).

14. Vorbeugen gegen Vertragsrisiken

Die BRACE Group steht zu ihren Verpflichtungen aus Vereinbarungen mit Dritten. Um eventuelle Missverständnisse und unbeabsichtigte Konsequenzen zu vermeiden, sind vor Abschluss eines Vertrages sorgfältig die hieraus resultierenden Rechte und Pflichten beziehungsweise Risiken abzuwägen. Soweit diese Risiken von der zuständigen mitarbeitenden Person nicht vollständig überblickt werden können, sind diese über die für Rechtsfragen zuständige Abteilung rechtlich zu prüfen.

15. Stellungnahmen in der Öffentlichkeit

Stellungnahmen für die BRACE Group, insbesondere gegenüber Medien und in sozialen Netzwerken, dürfen nur durch die hierfür von der Geschäftsführung autorisierten Stellen abgegeben werden.

In keinem Fall darf sich eine mitarbeitende Person bei privaten Meinungsäußerungen, die in keinem Zusammenhang mit ihren betrieblichen Aufgaben und Funktionen stehen, in der Öffentlichkeit auf diese berufen. Geschäfts- oder rufschädigende Äußerungen seitens der Mitarbeitenden in der Öffentlichkeit sind verboten.

16. Compliance-Ansprechpartner:innen

Bei Fragen oder Hinweisen im Zusammenhang mit Verstößen gegen Gesetze, Richtlinien oder Anweisungen stehen den Mitarbeitenden folgende Ansprechpartner:innen zur Verfügung:

- die Geschäftsführung;
- der/die Vorgesetzte;
- die Mitglieder der Task Force;
- und die Compliance Officerin, namentlich genannt Nora Neele Mittag (nora-neele.mittag@schendel-pawlaczyk.de).

Die Compliance Officerin ist von der Geschäftsführung beauftragt worden, den Mitarbeitenden bei Fragen zur Compliance beizustehen. Es handelt sich bei der Compliance Officerin um eine Stelle, die besonderen Anforderungen unterliegt. Hinweise, die anonym oder unter dem Siegel der Verschwiegenheit an die Compliance Officerin gegeben werden, werden von dieser in einer Weise weitergegeben, dass die berechtigten Interessen der Mitarbeitenden gewahrt bleibt.

Alle eingehenden Hinweise werden grundsätzlich vertraulich behandelt.

17. Meldepflicht bei wesentlichen Compliance-Verstößen

Wesentliche Compliance-Verstöße im Sinne dieses Code of Conduct sind ausschließlich:

- die Verwirklichung korrupten Geschäftsgebarens;
- die Verwirklichung von Straftatbeständen im Bereich des Umweltstrafrechts und des Rechtes der körperlichen und sexuellen Unversehrtheit;
- Verstöße gegen das Kartellrecht oder das Außenwirtschaftsrecht.

Erhalten Mitarbeitende einen konkreten Hinweis auf einen wesentlichen Compliance-Verstoß oder gibt es den Anfangsverdacht eines wesentlichen Compliance-Verstoßes, so ist die Person verpflichtet, diesen Compliance-Verstoß unverzüglich einem/einer der Compliance-Ansprechpartner:innen zu melden. Die Regelungen zur Anonymität der Meldung und zum Benachteiligungsverbot sind strikt einzuhalten. Weitergehende Meldepflichten bestehen nicht.

18. Benachteiligungsverbot

Die Geschäftsführung verpflichtet sich, dafür Sorge zu tragen, dass jeder Meldung eines tatsächlichen oder vermuteten, ausreichend konkretisierten Fehlverhaltens im Sinne dieses Code of Conduct nachgegangen wird.

Die Benachteiligung von Mitarbeitenden, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes, ausreichend konkretisiertes Fehlverhalten melden, ist untersagt. Dies gilt nicht bei einer Selbstanzeige. In diesem Fall wird der Umstand der freiwilligen Anzeige angemessen berücksichtigt.

Eine mitarbeitende Person handelt dann in gutem Glauben, wenn sie überzeugt ist, dass ihre Meldung richtig ist und sie ausreichend konkretisierte Informationen über das Fehlverhalten nennt.

Bei der Erstattung von Compliance-Meldungen sind die geltenden Gesetze zu beachten. Es ist insbesondere verboten und strafbar, wissentlich in Bezug auf eine andere Person unwahre Tatsachen zu behaupten oder zu verbreiten, die geeignet sind, dieser Nachteile zuzufügen.

19. Umsetzung des Code of Conduct und Sanktionen

Verstöße gegen Gesetze, diesen Code of Conduct sowie die internen Richtlinien und Anordnungen können mit Abmahnungen, Schadenersatzforderungen oder der Kündigung des Arbeitsverhältnisses geahndet werden. Auch können Vorgesetzte zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie es versäumen, solche Verstöße in ihrem Bereich aufzudecken oder diesen entsprechend sorgfältig und verantwortungsbewusst nachzugehen.

Münster, Halle/Westfalen, Hergolding, den 27.03.2024

Nora Neele Mittag
Compliance Officerin BRACE Group