

Code of Conduct

Vorwort

Respekt, Vertrauen und Offenheit

nach diesen Prinzipien steuern wir die Heinrich Erdmann GmbH und dafür steht die Geschäftsführung mit Nachdruck ein.

Zu einem korrekten Geschäftsgebaren gehört für uns zwingend die strikte Beachtung aller Grundsätze zur guten Unternehmensführung:

An erster Stelle steht die Einhaltung unserer strengen Ethik- und Compliance-Regeln für integriertes Verhalten im Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit.

Wir verfolgen bei unserem Compliance-Programm zudem einen risikobasierten Ansatz:

So legen wir zum einen besonderen Wert auf unsere strikten Vorgaben zur Vermeidung von Korruption und Bestechung. Wir fokussieren uns aber auf der anderen Seite stärker auf Aspekte wie Wettbewerbsschutz, Geldwäscheprävention und Lieferketterisiken.

Wichtig ist hierbei neben der bloßen Beachtung dieser Vorgaben auch das aktive Einfordern integrierten Verhaltens bei Kollegen und Stakeholdern sowie eine offene und frühzeitige Einbindung unserer Compliance-Organisation in Zweifelsfällen.

Dieselben Ethik- und Compliance-Anforderungen stellen wir selbstverständlich auch an unsere Geschäftspartner.

Ja, wir wollen unsere Geschäfte erfolgreich zum Abschluss bringen. Wir wollen dabei nur solche Geschäfte machen, die im Einklang mit den geltenden Gesetzen stehen und die sich mit den Regeln der guten Unternehmensführung, Corporate Compliance und gängigen Industriestandards vertragen.

Dazu müssen wir uns alle verpflichten; das fordern wir von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Heinrich Erdmann GmbH.

Gezeichnet:

S. Stierand - Geschäftsführung
Hemer, Juli 2023

1.0 ETHIK- UND COMPLIANCE STANDARDS

1.1 Menschenrechte und Gleichbehandlung

Die Heinrich Erdmann GmbH bietet Chancengleichheit für alle, der politischen Meinung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation.

Ferner billigt die Heinrich Erdmann GmbH keine Art des **Menschenhandels** sowie keine damit verbundenen Aktivitäten.

Hierzu gehören unter anderem der Einsatz von irreführenden oder betrügerischen Methoden bei der Anwerbung von Mitarbeitern, das Verlangen von Anwerbegebühren von den Mitarbeitern und die Identitätsdokumente der Mitarbeiter, wie z. B. Reisepässe oder Führerscheine, zu vernichten, zu verbergen, zu konfiszieren oder einem Mitarbeiter Zugang zu seinen Identitätsdokumenten zu verweigern.

Die Heinrich Erdmann GmbH toleriert keine Beschäftigung von Kindern. Die Beschäftigung von Jugendlichen darf deren körperliche und geistige Entwicklung nicht gefährden.

Heinrich Erdmann duldet grundsätzlich keine Art von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der nationalen und sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung

Bei der Heinrich Erdmann GmbH achten und schützen wir die Würde der Mitarbeiter und behandeln sie mit Respekt.

Wir treten dafür ein, dass alle Mitarbeiter in einem von sexueller, psychischer und körperlicher Belästigung freien Arbeitsumfeld tätig werden können.

1.2 Schutz der Umwelt

Für die Heinrich Erdmann GmbH sind der Schutz der Umwelt sowie die Verbesserung der Lebens- und Umweltbedingungen wichtige Unternehmensziele.

Beim Betrieb von Produktionsanlagen achtet die Heinrich Erdmann GmbH darauf, dass hiervon ausgehende Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich gehalten werden.

Die Heinrich Erdmann GmbH arbeitet zur Einhaltung internationaler, europäischer oder nationaler Umweltnormen mit den zuständigen örtlichen Institutionen zusammen.

1.3 Gesundheitsschutz

Gesundheitsschutz und Arbeitsschutz haben bei Heinrich Erdmann höchste Priorität.

Das Unternehmen gewährleistet Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der am Standort jeweils gültigen nationalen Bestimmungen, z. B. durch strikte Beachtung der gesetzlichen Vorgaben zum Einsatz bestimmter Schutzbeauftragter.

Arbeitsplätze werden nach gesetzlichen und allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln eingerichtet, so dass die Arbeitsleistung unfallfrei und belastungsarm erbracht werden kann.

Jeder Vorgesetzte ist dafür verantwortlich und dazu verpflichtet, alle für ihn maßgeblichen Sicherheitsvorschriften zu kennen und seine Mitarbeiter entsprechend zu unterweisen.

Heinrich Erdmann hat den Anspruch, Risiken und Gefahren, die zu einer möglichen Beeinträchtigung der Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeitern und Dritten führen könnten, so weit wie möglich zu minimieren.

Durch ständige Verbesserungen der Arbeitswelt, durch geeignete Mittel wie z. B. ergonomische Hilfsmittel und Schutzausrüstungen sowie durch vielfältige Vorbeugeprogramme und Gesundheitsförderungsmaßnahmen erhält und fördern wir die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter.

1.4 Was ist Compliance?

Heinrich Erdmann interpretiert Compliance weiter und sieht darin eine **zentrale Aufgabe eines jeden Mitarbeiters**, die Integrität und Reputation des Unternehmens über Landes- und Kulturgrenzen hinweg zu schützen.

1.5 Grundlegende Verhaltensanforderung

1.5.1 Wie verhalte ich mich regelkonform?

Sollte von einem Kollegen, Geschäftspartner oder Dritten daher beispielsweise vorgeschlagen oder eingefordert werden, sich aufgrund nicht klar nachvollziehbarer Argumente, wie z. B. „lokale Üblichkeit“, „bekannte Branchenkonvention“ oder „kulturelles Erfordernis“ nicht regelkonform zu verhalten, lehnen wir dies strikt ab.

Neben der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften sind im Geschäftsalltag insbesondere auch gebräuchliche Industriestandards, vertragliche Bestimmungen sowie vor allem auch die unternehmensinternen Regeln einzuhalten.

Zu den letzteren zählen insbesondere auch die Compliance-Vorgaben der Heinrich Erdmann GmbH.

1.5.2 Vielfältigkeit, Respekt UND Höflichkeit

Unsere Mitarbeiter gehören weltweit verschiedenen Kulturen an und besitzen unterschiedliche Hintergründe. **Wir erwarten untereinander eine unvoreingenommene Haltung und Förderung dieser Vielfältigkeit.**

Dies stellt eine wesentliche Grundvoraussetzung für die Produktivität jedes Einzelnen und ein angenehmes Arbeitsklima im Allgemeinen dar.

Genauso sind grundlegende Regeln des gegenseitigen Respekts und der Höflichkeit unerlässlich und dementsprechend als selbstverständlich vorzuleben.

Dieselbe offene Grundhaltung legen wir auch gegenüber allen unseren Geschäftspartnern und Dritten an den Tag.

1.5.3 Vorbildfunktion

Die Geschäftsführung und die Führungskräfte repräsentieren Heinrich Erdmann in besonderem Maße gegenüber allen Stakeholdern. Demnach nehmen sie nicht nur gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern oder staatlichen Stellen, sondern insbesondere auch in der Öffentlichkeit eine besondere **Vorbildfunktion** ein.

Alle Führungskräfte tragen dafür Sorge, die Compliance-Kultur bei Heinrich Erdmann aktiv zu leben, zu fördern und zu überwachen.

Eine Grundvoraussetzung hierfür ist, dass alle Mitarbeiter im Verantwortungsbereich einer Führungskraft ihre Mitarbeiter mit den für sie geltenden Compliance-Vorgaben vertraut machen.

1.6 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

Es ist für uns daher von größter Bedeutung, unternehmerische Entscheidungen stets auf Grundlage objektiver Kriterien wie Qualität, Zuverlässigkeit, Wettbewerbsfähigkeit, Berücksichtigung anerkannter Compliance-Standards (z. B. UN- oder OECD-Konventionen / -Leitlinien) sowie den Grundsätzen guter Unternehmensführung zu treffen.

Die Auswahl seriöser und integrierter Geschäftspartner und der damit einhergehende **Schutz der Reputation des Unternehmens und seiner Mitarbeiter haben für Heinrich Erdmann oberste Priorität.**

Als Hersteller für Feindraht treten wir gegenüber unseren Kunden, unabhängig davon wie lange die geschäftliche Historie zurückreicht, stets transparent, unvoreingenommen und mit der gebotenen professionellen Distanz auf.

1.6.1 Bekämpfung von Korruption

Heinrich Erdmann bekämpft Korruption jedweder Art und verbietet seinen Mitarbeitern, Vertretern sowie anderen, die im Namen oder Auftrag der Heinrich Erdmann GmbH handeln, jegliche Form der illegalen Beeinflussung.

Daher dürfen bei Heinrich Erdmann im Umgang mit Geschäftspartnern, Amtsträgern oder an Geschäftsvorgängen beteiligten Dritten niemals materielle oder immaterielle Vorteile gefordert, versprochen oder angenommen werden, durch die der Eindruck einer Beeinflussung geschäftlicher Entscheidungen entstehen kann.

Gleichermaßen dürfen Geschäftspartnern, Amtsträgern oder an Geschäftsvorgängen beteiligten Dritten niemals persönliche Vorteile in der Absicht versprochen, angeboten oder gewährt werden, einen Auftrag zu erhalten, ein Geschäft zu sichern oder Heinrich Erdmann einen anderen ungerechtfertigten Vorteil zu verschaffen.

Beispiele für verbotene Zuwendungen:

- Bargeld
- Nicht sozialadäquate Geschenke
- Veranstaltungseinladungen mit ausschließlichem Unterhaltungsanteil oder „Adult Entertainment“
- Persönliche Vorteile
- Gefälligkeiten

1.6.2 Spenden und Sponsoring

Heinrich Erdmann ist sich seiner Verantwortung bewusst und engagiert sich deshalb finanziell sowie durch Sachspenden für gemeinnützige Zwecke. Diese müssen stets **angemessen, transparent und mit geltendem Recht im Einklang** stehen.

Jedwedes Spendenengagement sowie das Sponsoring von kulturellen, gesellschaftlichen Events oder Sport-Veranstaltungen sind daher stets daran auszurichten.

1.6.3 Verbot von Geldwäsche

Heinrich Erdmann ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche in seinem Einflussbereich zu verhindern.

Unsere Mitarbeiter nehmen weder selbständig noch in Zusammenarbeit mit Dritten Handlungen vor, die anwendbare Gesetze gegen Geldwäsche verletzen könnten. **Ein- und ausgehender Zahlungsverkehr unterliegt primär der Überwachung über die Hausbanken.**

1.6.4 Wettbewerbsschutz

Heinrich Erdmann steht für fairen und freien Wettbewerb und lehnt unternehmerische Verhaltensweisen oder geschäftliche Vereinbarungen, welche den Wettbewerb verhindern, einschränken oder verfälschen, strikt ab.

Auf Veranstaltungen wie z. B. Verbandstreffen, Messen oder Fachtagungen, auf welchen Erdmann-Mitarbeiter Wettbewerbsvertreter treffen, **begrenzen wir die Kommunikation auf neutrale und wettbewerbsrechtlich unverfängliche Gesprächsthemen.**

Beim allgemeinen Informationsaustausch mit Wettbewerbern, achten wir darauf keine Angaben zu machen oder entgegenzunehmen, die Rückschlüsse auf das momentane oder zukünftige Marktverhalten von Heinrich Erdmann zulassen.

Ebenso werden keine Angaben zu Kunden und Lieferantenbeziehungen, Preise und deren evtl. Veränderungen, Kosten und Kalkulationen sowie Kapazitäten oder Planungen gemacht.

1.7 Vermeidung von Interessenkonflikten

Verhaltensweisen, die unsere Mitarbeiter oder einen für unser Unternehmen handelnden Beauftragten (z. B. Handelsvertreter, Berater oder Kooperationspartner) in Konflikt mit seiner Verpflichtung auf das Unternehmenswohl von Heinrich Erdmann bringen könnten, werden nicht toleriert.

Daher haben die **Auswahl von Geschäftspartnern**, Geschäftsanbahnungen, Personalentscheidungen, Angebotsabgaben, Genehmigungsverfahren oder vergleichbare unternehmerische Entscheidungen ausschließlich auf **Grundlage nachvollziehbarer wirtschaftlicher Gesichtspunkte** bzw. objektiver Kriterien und den geltenden Prozessen zu erfolgen.

Nebentätigkeiten sind von den Mitarbeitern im Rahmen der geltenden HR-Prozesse **frühzeitig anzuzeigen** und sind grundsätzlich so zu organisieren, dass diese nicht im Konflikt mit der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflicht stehen.

Eine Konkurrenz zur Haupttätigkeit ist verboten. Die geltenden Arbeitszeitregelungen sind einzuhalten.

1.8 Transparenter Umgang mit Informationen

1.8.1 Informationen und Vertraulichkeit

Bei den allgemeinen Vorgaben zum Umgang mit Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen ist in unserem Geschäftsumfeld insbesondere darauf zu achten, dass geschäftliche Informationen, welche unsere Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit für Heinrich Erdmann erlangen unabhängig von ihrer kommerziellen, technischen oder sonstigen Art unbeteiligten Dritten nicht mitzuteilen oder zugänglich zu machen sind.

1.8.2 Datenschutz und Informationssicherheit

Weltweiter elektronischer Informationsaustausch ist eine entscheidende Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg sowie ein effizientes Arbeiten unserer Mitarbeiter.

Da die Vorteile elektronischer Kommunikation aber mit Risiken für die Informationssicherheit und den Datenschutz verbunden sein können, ist es die Aufgabe jedes Mitarbeiters Informationen vor dem Zugriff unberechtigter Dritter zu schützen und diese Informationen auch innerhalb des Unternehmens vertraulich zu behandeln.

Die wirksame Vorsorge gegen diese Risiken ist sowohl Aufgabe unserer Führungskräfte als auch Aufgabe eines jeden Einzelnen und wichtiger Bestandteil unseres IT- und Informationssicherheitsmanagements.

Die zunehmende Digitalisierung von Geschäftsprozessen stellt für Heinrich Erdmann gleichzeitig neue Chancen sowie auch Risiken dar.

Eine Herausforderung für jeden Mitarbeiter ist hierbei die zunehmende tägliche Flut von E-Mails und Dateianhängen, da diese ebenso Einfallstor für Cyber-Kriminalität sein können.

Technische Risiken durch Dateianhänge in E-Mails sind z.B. sogenannte Verschlüsselungstrojaner oder die Installation gezielter Schadsoftware auf Mitarbeiterrechnern. Beides kann nicht immer durch technische Sicherheitslösungen adressiert werden.

Hinzu kommen Betrugsversuche durch gefälschte Rechnungen oder fingierte Freigaben zu internen Zahlungstransaktionen (Beispiele für sogenanntes "Social Engineering").

Daher muss jeder Mitarbeiter durch einen sorgsamem Umgang mit **Inhalten und Dateianhängen** in E-Mails diesen Risiken der Digitalisierung entgegenwirken.

1.8.3 Verhalten in sozialen Medien

Heinrich Erdmann schätzt die globale Bedeutung von sozialen Medien (z.B. Facebook, Twitter oder YouTube).

Daher begrüßt Heinrich Erdmann, dass jeder Mitarbeiter als wichtiger Teil des Unternehmens beruflich sowie privat stark mit seiner Firma verbunden ist und durch eine verantwortungsvolle Nennung seines Arbeitgebers in der Öffentlichkeit die positive Darstellung des Unternehmens und seiner Vielfalt mitgestaltet.

Gleichzeitig mahnen wir beim Umgang mit sozialen Medien zur **notwendigen Vorsicht**, damit in dem breiten Spektrum im Internet geäußelter Meinungen und Informationen der Schutz von Heinrich Erdmann vor einem Reputationsverlust sichergestellt bleibt.

Hierfür sollen Erdmann-Mitarbeiter bei der Nutzung sozialer Medien vor allem nicht selbst im Namen des Unternehmens auftreten, keine unwahren Angaben zu ihrer Tätigkeit machen, keine objektiv nicht nachvollziehbaren Bewertungen zu Unternehmensangelegenheiten abgeben.

1.8.4 Dokumentation und Aufbewahrung

Unser Unternehmen hält die handels-, steuer- und spezialrechtlichen Aufbewahrungsfristen für papierliche und elektronische Dokumente stets ein und strukturiert die entsprechenden Unterlagen in nachvollziehbarer Weise.

1.8.5 Finanztransaktionen und geschäftliche Unterlagen

Alle Finanztransaktionen werden gemäß den Vorgaben zur ordnungsgemäßen Buchführung erfasst und ausgeführt.

Unsere Buchführung steht jederzeit für Kontrollen durch die zuständigen internen oder externen Stellen zur Verfügung.

Erdmann-Mitarbeiter erstellen keine fingierten Unterlagen oder passen keine Unterlagen so an, dass Geschäftsumstände nicht korrekt wiedergegeben oder verschleiert werden.

1.9 SCHUTZ DES FIRMENEIGENTUMS

Bei Heinrich Erdmann verwenden wir Unternehmensressourcen und Vermögenswerte ausschließlich **zum Nutzen des Unternehmens**.

Dabei sind alle Erdmann-Mitarbeiter nicht nur für die Bewahrung des Firmeneigentums selbst, sondern auch für den Schutz des anvertrauten Kundeneigentums verantwortlich.

Wir handeln bei der Benutzung von Unternehmens- und Kundeneigentum stets verantwortungsvoll.

Wir vermeiden Verschwendung und verhindern Missbrauch von Vermögenswerten.

2.0 Einhaltung der Grundsätze

2.1 Pflicht zur Befolgung

Dabei sind diese Geschäftsgrundsätze in einer Weise einzuhalten, die alle Beteiligten bereits davor schützt, auch nur in Situationen zu geraten, die den Anschein unzulässigen Handelns oder Verhaltens erwecken könnten.

Diese Geschäftsgrundsätze können nicht alle denkbaren Einzelfälle regeln.

Daher wird von jedem Erdmann-Mitarbeiter erwartet, sein Verhalten selbständig und eigenverantwortlich hieran auszurichten.

2.2 Transparenz und Anzeige von Fehlverhalten

Jeder unserer Mitarbeiter, der Kenntnis oder klare Anhaltspunkte hat, dass vorgenannte Geschäftsgrundsätze verletzt wurden oder werden sollen, meldet dies unverzüglich seinem Vorgesetzten und/oder der Geschäftsführung.

Die Meldung von Verstoß- oder Verdachtsfällen hat in keinem Falle negative oder repressive Maßnahmen für den Meldenden zur Folge.

Die Abgabe von Meldungen muss jedoch stets wahrheitsgemäß erfolgen!

Heinrich Erdmann gewährleistet auf dessen Wunsch die Vertraulichkeit / Anonymität des Hinweisgebers.

2.3 Konsequenzen von Verstößen

Verstöße gegen diese Verhaltensgrundsätze können nicht nur den wirtschaftlichen Erfolg von Heinrich Erdmann, sondern vor allem auch das Wohl und die berufliche Zukunft jedes einzelnen Mitarbeiters gefährden.

Daher toleriert das Unternehmen keine Schädigung seiner Reputation und des Ansehens seiner Mitarbeiter oder Beauftragten durch unzulässiges Handeln oder Verhalten.

Eine Verletzung dieser Verhaltensgrundsätze wird daher mit entsprechenden Sanktionen geahndet werden.

Diese können beispielsweise von Vertragskündigungen, über disziplinarische Maßnahmen bis zur Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden reichen.