Jeder BREMA Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, aufrichtig und integer zu handeln und im Unternehmen ethisch korrekte Entscheidungen zu fällen. Als Leitfaden solcher Handlungen und Entscheidungen ist die BREMA Compliance Richtlinie entstanden, die jedem BREMA Mitarbeiter als Stütze und Verpflichtung in seinem täglichen Handeln dienen soll. Letztendlich sind alle Mitarbeiter, von Führungskraft bis Mitarbeiter für den Erfolg und das Öffentlichkeitsbild BREMAs verantwortlich.

## 1. Verhaltensregeln für Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftsführung

Die Verhaltensregeln beschreiben und definieren die Verantwortungen der Brema Mitarbeiter im Umgang untereinander sowie im Verhältnis zu Kunden, Lieferanten und anderen Interessensgruppen. Ein faires Handeln untereinander steht stets im Vordergrund.
Es ist wichtig, dass anderweitige Meinungen und Standpunkte respektiert und mit Sensibilität und Rücksicht behandelt werden.

Insbesondere Führungskräfte und Vorgesetzten stehen in der Pflicht, einen hohen ethischen Standard für sich selbst zu setzen und diesen in ihren Abteilungen und Teams vorzuleben, um mit gutem Beispiel voranzugehen. Es wird zudem erwartet, dass sie über die Einhaltung der Compliance Richtlinie in ihren Abteilungen und Teams wachen und Bedenken rechtzeitig äußern. Zudem müssen sie eine Umgebung in den Abteilungen schaffen, in der Mitarbeiter keine Scheu haben, Compliance Bedenken zu äußern.

## 2. Einhaltung von Gesetzen und vertraglichen Bindungen

Aus den anwendbaren Gesetzen, Bestimmungen und Anforderungen ergeben sich bindende Verpflichtungen aus rechtlichen Vorgaben, die einzuhalten sind und Anforderungen, zu deren Einhaltung sich die Organisation entschließt.

Vertragliche Bindungen zwischen Lieferanten sowie Kunden (z.B. Rahmenverträge, QSVs) sind geltend und einzuhalten.

Zudem gelten die jeweiligen Geheimhaltungsvereinbarungen.

## 3. Verbot von Kartellzusammenschlüssen und Preisabsprachen

BREMA steht in einem stark umkämpften Wettbewerb, und muss dabei jedoch stets auf die Grundsätze freien und fairen Wettbewerbs achten. Folglich sind Mitarbeiter dazu verpflichtet alle geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze einzuhalten. Preis- oder Rabattabsprachen mit Mitbewerbern, Marktaufteilungen oder Boykottierung anderer Kunden oder Lieferanten in jeglicher Form sind grundsätzlich nicht zulässig. Werden solche Absprachen bemerkt, müssen sie schnellstmöglich dem Kartellamt gemeldet werden.

## 4. Korruption und Bestechung

Es ist keine Form von Korruption oder Bestechung zu tolerieren oder sich in irgendeiner Weise darauf einzulassen. Das schließt jegliche gesetzeswidrige Zahlungsangebote oder ähnliche Zuwendungen an Entscheider ein, um Entscheidungsprozesse zu beeinflussen.

Geschenke, die einen Warenwert von 20 € übersteigen (z.B. Werbegeschenke), sind ebenfalls als Bestechung zu verstehen und sollten nicht angenommen werden, außer es liegt eine Genehmigung der Geschäftsleitung vor.

Bei Essenseinladungen mit Geschäftspartnern ist die Geschäftsleitung stets zu informieren. Generell ist jedoch von privaten Treffen mit Geschäftspartnern außerhalb der Firma abzusehen.

## 5. Aufforderung zu Verstößen gegen die Compliance Richtlinie

Werden Aufforderungen zu Verstößen seitens einer externen Partei gegen die Compliance Richtlinie formuliert (z.B. Bestechung oder Nötigung durch E-Mail), so ist der Aufforderung schriftlich zu widersprechen und Distanz zu wahren.

## 6. Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter (Chancengleichheit und Gleichbehandlung)

Die Vielfalt der Mitarbeiter bei BREMA ist eine erhebliche Stärke des Unternehmens. Deshalb schätzt und respektiert BREMA Mitarbeiter aus unterschiedlichen Kulturkreisen, mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Ansichten. Hierbei sind zwingend folgende Punkte zu beachten:

- Die Chancengleichheit sowie die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter sind zu fördern. Das gilt ungeachtet der Hautfarbe, Rasse Nationalität, sozialer Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politische oder religiöse Überzeugung sowie des Geschlechts oder Alters
- Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte des Einzelnen sind zu respektieren
- Es ist nicht zu dulden, dass Arbeitskräfte einer inakzeptablen Behandlung ausgesetzt werden, wie etwa psychischer Härte, sexueller und persönlicher Belästigung oder Diskriminierung.
- Der gesetzlich festgelegte Mindestlohn ist zu gewähren
- Die gesetzlich festgelegten maximalen Arbeitszeiten sind einzuhalten
- Mitglieder von Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften sind weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen

## 7. Verbot von Kinderarbeit

Es sind keine Arbeiter einzustellen, die jünger als 15 Jahre sind.

## 8. Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

BREMA ist es ungemein wichtig, dass alle Mitarbeiter einen sicheren, sauberen Arbeitsplatz haben. Alle Standards gemäß den für uns geltenden Gesetzen und Vorschriften hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit werden angestrebt eingehalten und übertroffen zu werden. Hierbei ist BREMA verantwortlich für folgende Aspekte und Umsetzungen:

- BREMA übernimmt die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter am Arbeitsplatz
- Es sind Risiken einzudämmen und dafür Sorge zu tragen, dass Unfälle und Berufskrankheiten ausgeschaltet werden
- Es werden Schulungen durchgeführt, dass alle Mitarbeiter zum Thema Arbeitssicherheit fachkundig sind

## 9. Umweltschutz

- Der Umweltschutz wird hinsichtlich der gesetzlichen Normen und Standards beachtet.
- Die Umweltbelastung durch die verwendeten Betriebs- und Hilfsstoffe ist zu minimieren.
- Der Umweltschutz ist ständig zu verbessern
- Ein angemessenes Umweltmanagementsystem wird stetig verbessert

## 10. Kommunikation mit externen Parteien (z.B. Mitarbeiter von Behörden, Feuerwehr, Polizei, Presse u.s.w.)

- Die Kommunikation mit externen Parteien erfolgt ausschließlich durch die Geschäftsleitung oder von dafür beauftragten Personen. Mitarbeiter verweisen auf Anfrage höflich auf diesen Sachverhalt
- Ausgenommen davon sind Notrufe. Es sind dabei die Aushänge zum Verhalten im Notfall zu beachten

## 11. Schutz personenbezogener Daten und vertrauliche Informationen

BREMA respektiert die Privatsphäre seiner Mitarbeiter und setzt sich für den Schutz personenbezogener Daten ein. Personenbezogene Daten werden nur zu rechtmäßigen, geschäftlichen, beschäftigungsbezogenen Zwecken oder zur Erfüllung gesetzlicher Anforderungen erhoben, verwendet und ggf weitergegeben. Hierbei werden stets angemessene Maßnahmen ergriffen, um die Vertraulichkeit der erhobenen personenbezogenen Daten zu schützen.

Im selbigen Rahmen werden Maßnahmen zum Schutz vertraulicher Informationen (z.B. Geschäftsgeheimnisse seitens Lieferanten und Kunden) ergriffen. Solche Informationen dürfen nicht außerhalb des Unternehmens weitergegeben werden, außer es dient der Erfüllung eines gesetzlichen Erfordernisses.

## 12. Meldeweg bei Verdacht auf interne Verstöße gegen die Compliance Richtlinie

| **Variante** *(gängiger Weg)* | **Variante** *(falls der Abteilungsleiter verdächtigt wird)* | **Variante** *(falls die Geschäftsleitung verdächtigt wird)* | **Variante** *(falls der Betriebsrat verdächtigt wird)* |
|---|---|---|---|
| Mitarbeiter<br>↓<br>Abteilungsleiter<br>↓<br>Geschäftsleitung oder Betriebsrat | Mitarbeiter<br>↓<br>Geschäftsleitung oder Betriebsrat | Mitarbeiter<br>↓<br>Abteilungsleiter<br>↓<br>Betriebsrat | Mitarbeiter<br>↓<br>Abteilungsleiter<br>↓<br>Geschäftsleitung |

Alternativ kann auch das anonyme Hinweisgeberschutzsystem zur Meldung von Vorfällen verwendet werden. Dieses ist erreichbar unter:

https://brema-group.hinweis.digital

Die Wahrung der Werte, die in der Compliance Richtlinie adressiert werden, sind BREMA ein sehr wichtiges Anliegen, weshalb jegliche Nichterfüllung dieser Pflichten ernstgenommen und geahndet wird. Verstöße gegen diese Richtlinie ziehen Konsequenzen mit sich, die je nach Schweregrad des Verstoßes im äußersten Fall zu einer außerordentlichen Kündigung führen können. Bei Verstoß gegen geltende gesetzliche Vorschriften, auf die in der Compliance Richtlinie Bezug genommen wird, kann dies einen Verstoß gegen geltendes Recht darstellen, bei dem je nach Fall Bußgelder oder Haftstrafen drohen können.

Dieses Dokument ist ohne Unterschrift gültig