

**BRAND** \ **SAFWAY**™

**VERHALTENSKODEX**

**BRAND** \  
INDUSTRIAL SERVICES™



## EINE NACHRICHT VOM PRESIDENT UND CEO

Sehr geehrte BrandSafway Teammitglieder,

unsere Kultur und unsere Reputation als faires und ethisches Unternehmen helfen uns, Kunden zu gewinnen und an uns zu binden, für die besten Arbeitskräfte in der Branche attraktiv zu sein und Brand Industrial Services, Inc. und unsere Tochtergesellschaften ("BrandSafway") zu einem großartigen Arbeitsplatz zu machen. Mit unserem Verhaltenskodex stehen uns Richtlinien zur Verfügung, um unsere Kultur zu wahren, mit Integrität zusammenzuarbeiten und jederzeit das Richtige zu tun. Unser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Direktoren von BrandSafway ebenso wie für Dritte, die uns repräsentieren.

Die Erwartungen unserer Kunden, Kollegen und Gemeinschaften steigen zunehmend in den vernetzten und transparenten Gesellschaften, in denen wir leben und arbeiten. Bitte lesen Sie den Verhaltenskodex sorgfältig durch, verinnerlichen Sie seine Inhalte und wenden Sie die Prinzipien im Rahmen Ihrer Arbeit für BrandSafway an.

Wenn Sie sich in einer Situation befinden, in der Sie sich nicht sicher sind, wie Sie handeln sollen, oder glauben, dass eine Verletzung des Verhaltenskodex aufgetreten ist, oder wenn Sie eine Frage zu einem Compliance-Problem haben, sprechen Sie dies bitte an. Seien Sie versichert, dass das Unternehmen Ihnen dabei hilft, das Richtige zu tun. Wir stehen für ein Umfeld, in dem offene und ehrliche Kommunikation die Regel und nicht die Ausnahme ist. Wir möchten, dass Sie sich wohl fühlen, wenn Sie an Ihren Vorgesetzten, das Management oder die Personalabteilung herantreten. Zusätzlich steht Ihnen an vielen unserer Standorte die BrandSafway EthicsPoint Hotline zur Verfügung, um Verstöße gegen Richtlinien und Standards vertraulich zu melden.

Vielen Dank für Ihr Engagement und Ihre kontinuierliche Unterstützung.



Bill Hayes  
President und Chief Executive Officer  
Brand Industrial Services, Inc

### KULTUR UND WERTE

#### Sicherheit

- Unsere Mitarbeiter kehren jeden Tag in guter gesundheitlicher Verfassung nach Hause zurück
- Wir achten darauf, dass niemand verletzt wird
- Wir sind führend in puncto Arbeitssicherheit

#### Kundenorientierung

- Wir bieten exzellenten Kundenservice
- Der Erfolg unserer Kunden liegt uns am Herzen

#### Integrität

- Wir verhalten uns stets korrekt

#### Verantwortung vor Ort

- Wir sind offen für neue Ideen und lernen gerne dazu
- Wir wollen uns stetig verbessern

#### Teamorientierung

- Wir bieten attraktive Entwicklungsperspektiven für alle Mitarbeiter
- Wir respektieren jeden Einzelnen und seine Ideen
- Wir arbeiten innovativ und ergebnisorientiert

# VERHALTENSKODEX

INTEGRITÄT  
SICHERHEIT  
TEAMWORK  
EFFIZIENZ  
RESPEKT





## INHALT

---

Einleitung und Zweck

Erwartungen an Sie

Erwartungen an BrandSafway Führungskräfte

Vorgehensweise bei der Äußerung von ethischen Bedenken

Wie wir unser Geschäft ausüben

07

Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Vorschriften

Wie Informationen berichtet werden

Eigentum des Unternehmens

17

Die BrandSafway-Gemeinschaft

Umwelt, Sicherheit und Gesundheit

Mitteilungen an die Öffentlichkeit

Ausnahmen und Schlussbemerkung

24

---





## EINLEITUNG UND ZWECK

---

Brand Industrial Services, Inc. und seine verbundenen Unternehmen („BrandSafway“) haben sich zu fairem Geschäftsverhalten und hohen ethischen Standards in ihrem gesamten Handeln verpflichtet. Wichtige Grundlage dieser Verpflichtung ist ein hohes Maß an Integrität und eine Kultur der Compliance.

Unser Ruf beruht auf dem Verhalten jedes Einzelnen, der für BrandSafway mit Kunden, Lieferanten, der Öffentlichkeit und Mitarbeitern tätig ist. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass die hierin dargelegten Prinzipien für alle Personen, die im Namen von BrandSafway handeln, zur Selbstverständlichkeit werden.

Ungeachtet der unternehmerischen Herausforderungen und des Drucks, geschäftliche Erfolge zu erzielen, sollte niemand seine persönliche Integrität aufgeben, um sich für die Interessen von BrandSafway einzusetzen. Damit würden letztendlich unsere besten Interessen unterminiert.

Der BrandSafway Verhaltenskodex spricht nicht alle Situationen an, in denen Fragen ethischen Geschäftsverhaltens aufgeworfen werden können. Die hierin umrissenen Prinzipien sollen vielmehr ein breites Spektrum an Sachverhalten abdecken. Wenn sich eine Situation ergibt, die in diesem Kodex nicht angesprochen ist oder wenn Sie mehr über die lokalen Richtlinien wissen möchten, die für Ihren Standort gelten, wenden Sie sich bitte an Ihren Manager, den Vertreter der Personalabteilung oder Compliance-Verantwortlichen, die Sie beraten werden. Dieser Verhaltenskodex oder

damit zusammenhängende Kommunikationen begründen oder implizieren weder einen Arbeitsvertrag noch eine Beschäftigungszeit.

### AN WEN RICHTET SICH DER BRANDSAFWAY VERHALTENSKODEX?

Der BrandSafway Verhaltenskodex enthält die Darstellung von wichtigen Prinzipien, die alle für oder im Namen von BrandSafway und seinen Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen tätigen Personen und Unternehmen ungeachtet ihres Standortes oder ihrer Position befolgen müssen. Jeder unserer leitenden Angestellten, Organe und Mitarbeiter ist für die Einhaltung dieses Kodex verantwortlich. Auch Berater, Vertreter, Außendienstmitarbeiter, Vertragshändler und selbständige Unternehmern, die BrandSafway als Dritte vertreten, müssen sich in Übereinstimmung mit diesem Kodex und unserer Kultur der Compliance verhalten.

Der General Counsel von BrandSafway ist unser Compliance-Verantwortlicher, der die Anwendung und Erfüllung dieses Verhaltenskodex zu managen hat, unter anderem durch

- Überwachung von Verwaltung und Einhaltung des Kodex, einschließlich seiner Durchsetzung und Sicherstellung, dass bei Bedarf und in Übereinstimmung mit lokalen Gesetzen einheitlich angemessene Disziplinarmaßnahmen, einschließlich aber nicht beschränkt auf die Aussetzung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, ergriffen werden;

- Durchführung oder Überwachung der Untersuchung von angezeigten Verstößen gegen den Kodex;
- Koordinierung von angemessenen Reaktionen auf Fehlverhalten und Einleitung von Maßnahmen zur Verhinderung von erneutem Fehlverhalten;
- Koordinierung von erforderlichen und genehmigten Schulungsprogrammen zu Themen dieses Kodex; und
- Beantwortung von Fragen und Beratung von Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Organen oder von Dritten, für welche dieser Kodex gilt, im Hinblick auf den BrandSafway Kodex.

#### GELTUNGSBEREICH DES BRANDSAFWAY VERHALTENSKODEX UND DER RICHTLINIEN

Der BrandSafway Verhaltenskodex und die entsprechenden Unternehmensrichtlinien gelten überall dort, wo BrandSafway geschäftstätig ist, im gesetzlich zulässigen

Umfang. Aufgrund der weltweiten Ausrichtung von BrandSafway unterliegt unsere Tätigkeit den Gesetzen und Vorschriften vieler unterschiedlicher Länder, Regierungen und Behörden. Zusätzlich zu diesem Kodex liegt es in der Verantwortung jedes Einzelnen, die lokalen Gesetze und Vorschriften dort zu kennen und zu beachten, wo er arbeitet oder geschäftstätig ist. Abgesehen von der Kenntnis der lokalen Gesetze sollten Sie auch wissen, dass Ihre Geschäfte und Handlungen vor Ort ausländischem Recht unterliegen können. So unterliegt die weltweite Tätigkeit von BrandSafway dem U.S. Foreign Corrupt Practices Act (US-Gesetz gegen Korruption im Ausland) und dem UK Bribery Act (Anti-Korruptionsgesetz von Großbritannien). Bei Fragen zu geltenden Gesetzen, die sich auf Ihre Tätigkeit beziehen, sollten Sie sich an den Compliance-Verantwortlichen oder die Rechtsabteilung von BrandSafway wenden.





## ERWARTUNGEN AN SIE

---

Unsere Kultur der Compliance und des ethischen Verhaltens ist davon abhängig, dass jeder Mitarbeiter von BrandSafway den Verhaltenskodex versteht und anwendet. Wir erwarten von allen BrandSafway Mitarbeitern, dass sie

### I. Unseren Kodex und unsere Richtlinien verstehen:

- Lesen, Verstehen und Erfüllen Sie den BrandSafway Verhaltenskodex.
- Nehmen Sie an allen erforderlichen Schulungsprogrammen für Ethik und Compliance teil.
- Machen Sie sich mit Richtlinien und Vorschriften vertraut, die sich spezifisch auf Ihre Stelle, Ihren Geschäftsbereich und Ihren Standort beziehen.
- Wenden Sie sich bei Unklarheiten zu bestimmten Punkten des Verhaltenskodex an Ihren Manager, Vertreter der Personalabteilung oder den Compliance-Verantwortlichen von BrandSafway.

### II. Integer handeln:

- Übernehmen Sie offen und genau Verantwortung für Ihre Tätigkeiten.
- Setzen Sie Ihre persönliche Integrität auch dann nicht aufs Spiel, wenn Sie von einer anderen Person dazu aufgefordert werden. Das Handeln auf Anweisung einer anderen Person ist keine Rechtfertigung für einen Verstoß gegen diesen Kodex.
- Fordern Sie niemals andere Personen auf, gegen diesen Kodex oder Gesetze oder Vorschriften zu verstoßen.

- Verstehen und beachten Sie diesen Kodex, geltende Unternehmensrichtlinien, die spezifischen Richtlinien Ihres Geschäftsbereiches und geltende Gesetze und Vorschriften.

### III. Für Werte eintreten:

- BrandSafway ermutigt seine Mitarbeiter ausdrücklich, Compliance-Bedenken zu äußern oder Fragen hinsichtlich Ethik, Diskriminierung oder Belästigung aufzuwerfen und einen Verdacht auf Verstöße gegen diesen Kodex und andere geltende Gesetze, Vorschriften und unsere Richtlinien anzuzeigen.
- BrandSafway untersagt jegliche Maßregelung gegen jeden, der ethische Bedenken äußert oder hilft, diese zu äußern.
- Wenn Sie der Ansicht sind, dass Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie ergriffen oder dass Sie unfair behandelt werden, nachdem Sie Bedenken geäußert haben, erwarten wir, dass Sie dies ebenso wie andere Bedenken in Bezug auf Integrität anzeigen. Wenn Vergeltungsmaßnahmen ergriffen werden, kann dies einen Grund für Disziplinarmaßnahmen, einschließlich der Aussetzung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses des Zuwiderhandelnden darstellen.
- Sie haben verschiedene Möglichkeiten, Ihre ethischen Bedenken zu äußern; wählen Sie den Weg und die Sprache, die für Sie am einfachsten und der Situation angemessen sind. Während ethische Bedenken in den meisten Fällen von Ihrem direkten Vorgesetzten oder Manager oder dem Vertreter der Personalabteilung behandelt und gelöst werden können, sind dies nicht

Ihre einzigen Optionen. Andere Möglichkeiten sind die nächst höhere Führungsebene, Wirtschaftsprüfer des Unternehmens, der Compliance-Verantwortliche und unser Vorstand.

- Wir wahren Vertraulichkeit Ihnen gegenüber, und nur Personen, die zur Untersuchung und Behandlung der geäußerten ethischen Bedenken erforderlich sind, haben Zugriff auf die von Ihnen gegebenen Informationen. Ihre Identität und persönlichen Daten werden nur in dem erforderlichen Umfang und nur Mitarbeitern mitgeteilt, die zur Untersuchung der Anzeige autorisiert sind.
- Sie können anonym Meldung erstatten, wo dies möglich und gesetzlich zulässig ist; dies erschwert uns allerdings möglicherweise die Untersuchung der Anzeige. Wir können Ihnen bei einer anonymen Meldung keine Informationen zum Stand der Ermittlungen geben. Für eine anonyme Anzeige aus den USA oder Kanada finden Sie Informationen zur Einreichung einer Anzeige an Ihrem Arbeitsplatz oder auf unserer Internetseite.

- Vorschriften hinsichtlich der anonymen Anzeige von ethischen Bedenken unterscheiden sich von Land zu Land. So sind in vielen Ländern (in erster Linie in der Europäischen Union) anonyme Anzeigen verboten oder auf die Anzeige von Verstößen gegen interne Kontrollen für Finanzen, Rechnungswesen, Bankwesen und Bekämpfung der Korruption beschränkt.
- Beachten Sie bitte, dass eine wissentlich falsche Beschuldigung oder die Weitergabe von falschen Informationen einen Grund für Disziplinarmaßnahmen, einschließlich der Aussetzung und Beendigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses und/oder zur Einleitung eines Zivil- oder Strafverfahrens nach anwendbarem Recht darstellen können.





## ERWARTUNGEN AN BRANDSAFWAY FÜHRUNGSKRÄFTE

Eine Kultur der Compliance zu schaffen und den Geist der Integrität zu leben sind wesentliche Aufgaben jeder Führungskraft von BrandSafway. Ob Sie Angestellter oder Organ, Vorgesetzter oder Manager eines kleinen Teams sind, wir erwarten von allen BrandSafway Führungskräften, dass sie

### I. Mit gutem Beispiel vorangehen

- Zeigen Sie durch Ihre Handlungen und Ihr Verhalten, was es bedeutet, mit Integrität und in Übereinstimmung mit den Prinzipien dieses Kodex, unseren Richtlinien und dem Gesetz zu handeln;
- berücksichtigen Sie Compliance und Integrität bei der Bewertung der Ihnen unterstellten Mitarbeiter; und
- stellen Sie sicher, dass das Streben nach geschäftlichen Ergebnissen den Geist der Integrität oder die Einhaltung dieses Kodex, unserer Richtlinien oder des Gesetzes nicht gefährdet.

### II. Compliance fördern

- Schaffen Sie eine Umgebung, in der Verstöße gegen diesen Kodex ernst genommen und Mitarbeiter angehalten werden, ihre Bedenken anzumelden, ohne Vergeltungsmaßnahmen fürchten zu müssen;
- bleiben Sie im aktiven Dialog mit Mitarbeitern hinsichtlich Bedenken zu Integritätsfragen; und
- kommunizieren Sie den Mitarbeitern unsere Erwartungen bezüglich der Einhaltung dieses Kodex und unserer Richtlinien sowie alle Änderungen des Kodex und der Richtlinien, sobald diese umgesetzt wurden.

### III. Auf Bedenken der Mitarbeitern eingehen

- Behandeln Sie ethische Bedenken von Mitarbeitern mit Respekt, nehmen Sie sie ernst und sprechen Sie diese unverzüglich und vertraulich an.
- Ermutigen Sie die Mitarbeiter, Verstöße gegen diesen Kodex, unsere Richtlinien oder das Gesetz unverzüglich anzuzeigen. Leitende Angestellte, denen ein Verstoß mitgeteilt wurde, müssen sicherstellen, dass der Verstoß ordnungsgemäß gemeldet wird, sofern der Mitarbeiter dies nicht selbst übernimmt.
- Ergreifen Sie nach Abschluss einer Untersuchung ggf. abgestimmte Disziplinarmaßnahmen.

### IV. Verantwortung übernehmen

- In einigen Ländern können Führungskräfte von BrandSafway zur Verantwortung gezogen werden, wenn Mitarbeiter, die ihnen unterstellt sind, gegen diesen Kodex, unsere Richtlinien oder das Gesetz verstoßen.

# VORGEHENSWEISE BEI DER ÄUSSERUNG VON ETHISCHEN BEDENKEN

## I. Untersuchungen

- Wir werden bei der Äußerung ethischer Bedenken, einschließlich des Verdachts von Verstößen gegen diesen Kodex, unverzüglich Untersuchungen einleiten. Für diese Untersuchungen ist die vertrauliche Mitarbeit aller Beteiligten erforderlich.
- Rolle des Compliance-Verantwortlichen – Der Compliance-Verantwortliche ist für die Untersuchung ethischer Bedenken verantwortlich und kann Teile der Untersuchungen auf andere übertragen. Informationen zu Untersuchungen werden vertraulich behandelt. Wenn dies auf Anraten des Rechtsberaters von BrandSafway gesetzlich oder anderweitig angemessen ist, kann der Compliance-Verantwortliche den untersuchten Sachverhalt melden und Behörden oder anderen Personen bei BrandSafway, die diese Informationen benötigen, relevante Informationen mitteilen.
- Rolle unserer Mitarbeiter – Die Kooperation unserer Mitarbeiter und die Vertraulichkeit der Untersuchungen sind für die wirksame Anwendung dieses Kodex von wesentlicher Bedeutung. Es wird von allen Mitarbeitern erwartet, dass sie bei der Untersuchung ethischer Bedenken kooperieren und die Untersuchung vertraulich behandeln.

## II. Sanktionen bei Verstößen gegen diesen Kodex

Wir nehmen diesen Kodex sehr ernst. Verstöße gegen den Kodex können nach Maßgabe lokalen Rechts den Grund für

Disziplinarmaßnahmen, bis einschließlich der Aussetzung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und/oder

der Einleitung eines Zivil- oder Strafverfahrens nach geltendem Recht darstellen. Wenn dies angemessen ist, können Verstöße gegen den Kodex den zuständigen Behörden zur Untersuchung, strafrechtlichen Verfolgung oder Entschädigung gemeldet werden. Nach Maßgabe lokalen Rechts können Disziplinarmaßnahmen gegen Mitarbeiter von BrandSafway wegen Verstoß gegen den Kodex eingeleitet werden für

- die Genehmigung oder Beteiligung an Verstößen gegen diesen Kodex;
- vorsätzliches Zurückhalten von Information oder Angabe von falschen oder irreführenden Informationen während einer Untersuchung;
- Verstöße gegen den Kodex aufgrund der unzureichenden Beaufsichtigung unterstellter Mitarbeiter;
- Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien gegen Personen, die ethische Bedenken äußern.

# WIE WIR UNSER GESCHÄFT AUSÜBEN

Kunden, Lieferanten, Wettbewerber und Mitarbeiter von BrandSafway sollten fair behandelt werden. Manipulation, Verschleierung, Missbrauch von schutzwürdigen Informationen, Fehldarstellung von wesentlichen Sachverhalten oder anderweitige unlautere Geschäftspraktiken dürfen nicht eingesetzt werden, um andere beim Handeln im Namen von BrandSafway zu beeinflussen.

## I. Soziale Verantwortung

BrandSafway glaubt an verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln und unterstützt grundlegende Menschenrechte und Engagement zur Vermeidung von Geschäftspraktiken, die Menschenrechte missbrauchen. Das bedeutet sorgfältigen Umgang mit Aspekten wie Wohl der Belegschaft, Umwelt, Sicherheit und Gesundheit und den potenziellen Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Kommunen vor Ort.

BrandSafway ermutigt die Mitarbeiter, verlangt dies allerdings nicht von ihnen, eine aktive Rolle in ihren Kommunen vor Ort zu übernehmen, wie zum Beispiel durch karitative Aktivitäten oder politische Beteiligung, sofern dies die Arbeit des Mitarbeiters nicht beeinträchtigt. Kein Mitarbeiter sollte jedoch unter Druck gesetzt oder gedrängt werden, sich in der Kommune vor Ort aktiv zu beteiligen oder Zeit oder Geld für karitative oder politische Zwecke aufzuwenden.

Karitative oder politische Beiträge mit Geldern oder Vermögenswerten von BrandSafway dürfen nur in Übereinstimmung mit geltenden Unternehmensrichtlinien geleistet werden.

## II. Umgang mit Auftragnehmern und Lieferanten

Der Auftritt von BrandSafway im Markt darf nicht durch den Anschein von Bevorzugung oder unlauterer Einflussnahme geschädigt werden. Auftragnehmer und Lieferanten sollten auf der Basis von klaren und objektiven Kriterien ausgesucht werden. Diesbezügliche Überlegungen schließen Preis, Qualität von Produkt und Leistung, Liefertermin, guten Ruf für die Einhaltung von Compliance und hohe HSE-Standards (Health, Safety and Environment; Gesundheit, Sicherheit und Umwelt) ein.

BrandSafway erwartet, dass seine Auftragnehmer, Lieferanten, Bevollmächtigten und Repräsentanten diesen Kodex, geltende Gesetze und andere relevante Richtlinien von BrandSafway beachten.

## III. Unangemessene Zahlungen, Korruption und Bestechung

Eine unangemessene Zahlung, wie unter anderem Bestechungsgelder, Schmiergelder oder unberechtigte Zuwendungen oder Geschenke, um sich in einer Situation einen Vorteil zu verschaffen, ist in keinem Fall akzeptabel. BrandSafway verbietet unangemessene Zahlungen ausdrücklich in allen geschäftlichen Handlungen in jedem Land der Welt, sowohl im öffentlichen als auch privaten Sektor. Unangemessene Zahlungen sind unter anderem „Schmiergelder“ zur Beschleunigung von Transaktionen, häufig bei staatlichen Stellen, unabhängig davon, ob diese Schmiergeldzahlungen in dem betreffenden Rechtssystem legal oder üblich sind.

Unangemessene Zahlungen sollten nicht mit Geschenken im angemessenen und begrenzten Umfang, geschäftlichen Bewirtungen sowie Reisekosten und Spesen für Kunden

verwechselt werden, die mit der Förderung der Geschäfte von BrandSafway in unmittelbarem Zusammenhang stehen, es sei denn, dass der Begünstigte Richtlinien hat, die dies einschränken. Diese Dinge sind vorbehaltlich dieses Kodex und von Unternehmensrichtlinien, geschäftlichen oder regionalen Richtlinien, wie z.B. Richtlinien für Reise- und Bewirtungskosten oder eine Richtlinie für die Erstattung von geschäftlichen Aufwendungen, akzeptabel. Bedenken Sie, dass das Angebot und die Bereitstellung persönlicher Anreize, um einen Geschäftsabschluss zu sichern, streng verboten sind.

Trinkgelder oder Zuwendungen für Dienstleistungen können in Übereinstimmung mit rechtlicher und lokaler Praxis gewährt werden; Sie müssen allerdings den Zusammenhang berücksichtigen, in dem diese Zuwendungen erfolgen, damit diese Zuwendungen nicht fälschlicherweise als Bestechung ausgelegt werden können. Honorare oder Provisionen dürfen nicht gezahlt werden, wenn ihre Höhe oder die Art der Zahlung nahelegt, dass es sich um eine Bestechung handelt. Alle Zahlungen müssen eindeutig und exakt in den Büchern von BrandSafway verbucht werden. Wenn eine Zahlung unter Umständen verlangt wird, die Ihnen zweifelhaft erscheinen, sollten Sie sich um Beratung durch Ihren Manager oder den Compliance-Verantwortlichen bemühen.

#### **IV. Interessenkonflikte**

Die Mitarbeiter von BrandSafway sollten darauf achten, dass ihre persönlichen und sonstigen geschäftlichen Tätigkeiten nicht im Widerspruch zu ihren Verantwortlichkeiten gegenüber BrandSafway stehen. Jeder Mitarbeiter von BrandSafway ist verpflichtet, Tätigkeiten zu unterlassen, die einen Interessenkonflikt darstellen oder den Anschein eines Interessenkonfliktes erwecken.

Zu einem „Interessenkonflikt“ kommt es, wenn die privaten Interessen einer Person auf irgendeine Weise in die Interessen von BrandSafway eingreifen oder mit diesen unvereinbar sind. Wenn Mitarbeiter, leitende Angestellte oder Organe Handlungen ausüben oder Interessen haben, die dem Ziel und der wirksamen Ausübung ihrer Tätigkeit widersprechen, kann ein Interessenkonflikt entstehen. Mögliche Interessenkonflikte können sein, sind aber nicht beschränkt auf:

- Vertretung von BrandSafway bei Geschäften, an

- welchen Sie persönlich oder finanziell beteiligt sind;
- Zuführung von Geschäften an Lieferanten, an welchen Sie oder enge Familienmitglieder eine persönliche oder finanzielle Beteiligung halten, die keine Beteiligung von weniger als 1 % an einer Kapitalgesellschaft mit breit gestreutem Aktienkapital ist;
- Bemühen um persönliche Vorteile oder Geschenke, die Ihr geschäftliches Urteilsvermögen bei Kunden, Auftragnehmern oder Lieferanten beeinflussen könnten oder Tätigkeit für diese;
- Missbrauch von BrandSafways Ressourcen, Ihrer Position oder Ihres Einflusses für unangemessene persönliche Vorteile, um Ihre externen Aktivitäten oder Interessen zu fördern;
- Wettbewerb mit BrandSafway oder Tätigkeit für einen Wettbewerber von BrandSafway;
- Beteiligung an Insidergeschäften; oder
- sonstige Umstände, bei denen Ihre persönlichen Interessen möglicherweise nicht dem besten Interesse von BrandSafway entsprechen könnten.

Interessenkonflikte sind ohne ausdrückliche Genehmigung zu vermeiden. Wenn Sie Zweifel haben, ob eine Transaktion angemessen ist oder möglicherweise ein Interessenkonflikt vorliegt, wenden Sie sich an Ihren Manager oder den Compliance-Verantwortlichen. Es ist kaum möglich, alle Umstände und Bedingungen, die als Interessenkonflikte angesehen werden können, zu beschreiben. Grauzonen werden unter voller Einbeziehung der jeweiligen Umstände angemessen berücksichtigt. Wo definitiv die Möglichkeit eines Interessenkonfliktes besteht, erhält der Mitarbeiter eine angemessene Frist, um den Konflikt zu beheben. In einigen Ländern sind bestimmte Interessenkonflikte nach geltendem Recht verboten und Mitarbeiter, leitende Angestellte oder Organe sollten keine Aktivitäten ausüben, die zu einem Verstoß gegen geltendes Recht führen könnten.

#### **V. Offenlegung von möglichen Interessenkonflikten**

Mitarbeiter, die Handlungen ausführen oder Geschäftsbeziehungen haben, die zu einem möglichen Interessenkonflikt führen könnten, müssen den möglichen Interessenkonflikt bereits bei seiner Entstehung der Geschäftsleitung zur Prüfung und Genehmigung offen legen, um die besten Interessen von BrandSafway zu schützen. Diese Offenlegungen haben auf Wunsch schriftlich zu erfolgen.

## VI. Nebenbeschäftigung

Von einer Zusatz- oder Nebenbeschäftigung von Mitarbeitern, leitenden Angestellten oder Organen wird abgeraten und diese sind möglicherweise ungesetzlich. Wenn Sie einen Anstellungsvertrag oder eine Vereinbarung mit BrandSafway haben, kann in diesem Vertrag eine Zusatz- oder Nebenbeschäftigung ausdrücklich untersagt sein. Wenn nicht vertraglich verboten und nicht ungesetzlich, ist eine Zusatz- oder Nebenbeschäftigung nicht verboten, wenn diese Beschäftigung nicht in Widerspruch zu Ihren Pflichten gegenüber BrandSafway oder anderweitig im Widerspruch zu den Interessen von BrandSafway steht. Mitarbeiter, leitende Angestellte oder Organe von BrandSafway dürfen zu keinem Zeitpunkt für Wettbewerber, Lieferanten oder Kunden von BrandSafway tätig sein. Wenn Sie eine Zusatz- oder Nebenbeschäftigung haben, informieren Sie bitte ein zuständiges Mitglied der Geschäftsleitung.

## VII. Externe Interessen

Mitarbeitern von BrandSafway, die für Geschäfte mit Dritten verantwortlich sind, ist es untersagt, wirtschaftliche Interessen in Firmen oder Unternehmen zu haben, mit welchen BrandSafway Geschäfte tätigt oder im Wettbewerb steht. Aktienbeteiligungen an börsennotierten Unternehmen gelten nur als Verstoß, wenn sie einen solchen Wert haben, dass sie das Urteilsvermögen von Mitarbeitern in Angelegenheiten von BrandSafway beeinflussen könnten.

## VIII. Organstellungen bei anderen Unternehmen

Unsere Mitarbeiter, leitenden Angestellten oder Organe dürfen nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung des Compliance-Verantwortlichen, die nicht unangemessen oder willkürlich verweigert werden darf, als Organe oder Treuhänder, Berater oder Consultants in anderen gewinnorientierten Unternehmen (ausgenommen Non-Profit-Organisationen oder karitative Einrichtungen) tätig werden.

## IX. Geschäftsmöglichkeiten für das Unternehmen

Mitarbeiter, leitende Angestellte und Organe sind verpflichtet, die legitimen Interessen von BrandSafway zu fördern, wo sich die Gelegenheit dazu ergibt und es ist ihnen untersagt,

- selbst Geschäftsmöglichkeiten wahrzunehmen, die sich aus der Nutzung von Eigentum, Informationen oder die Position des Unternehmens ergeben;

- Eigentum, Informationen oder die Position des Unternehmens für einen persönlichen Vorteil zu nutzen; und
- mit BrandSafway in Wettbewerb zu treten.

## X. Geschenke, Gefälligkeiten und Bewirtung

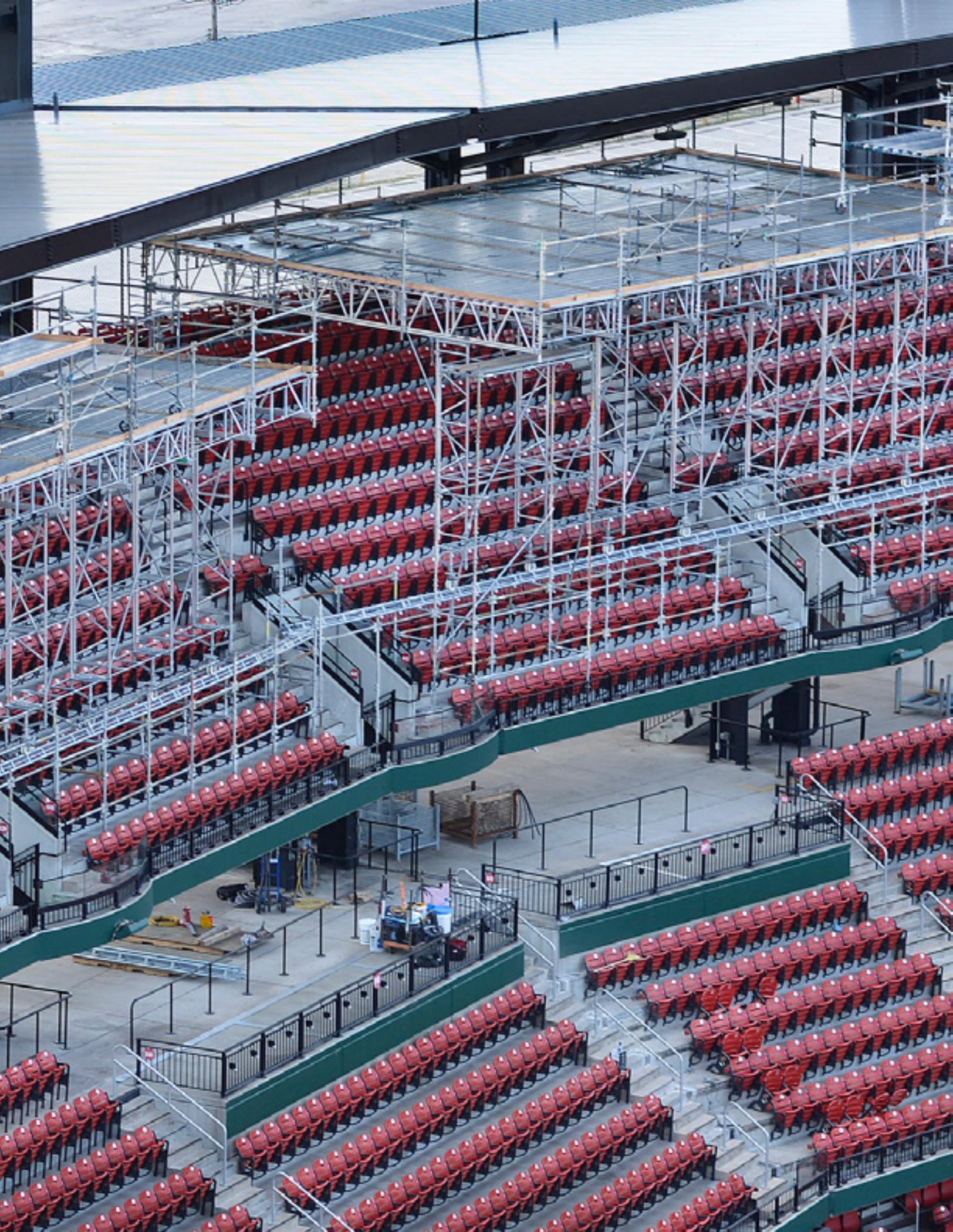
Geschäftliche Geschenke, Gefälligkeiten und Bewirtung können die Pflege von vernünftigen und objektiven Geschäftsbeziehungen beeinträchtigen und sind mit Vorsicht zu behandeln. Wenn nicht anderweitig durch Gesetz oder Vorschriften verboten, darf ein leitender Angestellter, ein Organ oder ein Mitarbeiter unangemessene Geschenke ebenso wenig annehmen wie ungewöhnliche Gastfreundschaft, verschwenderische Bewirtung oder sonstige Gefälligkeiten, die ungesetzlich oder fragwürdig sind, in Form von Bargeld oder Zahlungsmitteläquivalenten, oder auf Quid-pro-quo-Basis, oder die anderweitig das Urteilsvermögen des Empfängers beeinflussen oder den Eindruck erwecken können, dieses zu beeinflussen.

Geschenke, Gefälligkeiten und Bewirtung für andere dürfen nur dann auf Kosten von BrandSafway erfolgen, wenn sie die folgenden Kriterien erfüllen:

- Sie entsprechen anerkannten Geschäftspraktiken von BrandSafway und sind in den Büchern und Unterlagen des Unternehmens ordnungsgemäß aufgezeichnet;
- ihr Wert ist ausreichend begrenzt und sie haben eine Form, die nicht als Bestechung oder Schmiergeld ausgelegt werden kann;
- sie verstoßen nicht gegen geltendes lokales Recht oder allgemein anerkannte ethische oder soziale Standards; und
- die Offenlegung des Sachverhalts für die Öffentlichkeit, einschließlich der Identität des Empfängers, darf BrandSafway und den Empfänger nicht kompromittieren.

## XI. Darlehen

Darlehen von BrandSafway für alle Personen, einschließlich leitende Angestellte, Organe oder Mitarbeiter von BrandSafway oder von Dritten bedürfen der vorherigen Genehmigung des Vorstands oder eines von ihm eingesetzten Ausschusses.





## EINHALTUNG VON GESETZEN, REGELN UND VORSCHRIFTEN

BrandSafway hat sich zu freien, fairen und ethischen Geschäftspraktiken und der Einhaltung aller geltenden Gesetze verpflichtet. Die Nichteinhaltung von geltenden Gesetzen kann zu betrieblichen Verzögerungen führen, unseren Ruf schädigen und für BrandSafway straf- oder zivilrechtliche Sanktionen und/oder den Verlust von Exportprivilegien bedeuten. Auch gegen Mitarbeiter können wegen Verstößen gegen geltende Gesetze Geld- oder Gefängnisstrafen verhängt werden.

### **I. Wettbewerb und Kartellgesetze**

Wettbewerbs- und Kartellgesetze schützen das freie Unternehmertum und verhindern Verhalten, das den Handel begrenzt oder lauterer Wettbewerb einschränkt. Diese Gesetze gelten auf allen Ebenen unseres Unternehmens. Sie dienen der Bekämpfung von Praktiken wie dem Missbrauch von Marktmacht, Preisabsprachen, Marktaufteilungen oder Angebotsabsprachen. Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Organen von BrandSafway ist es strengstens untersagt, über die Festsetzung der Preise für unsere Leistungen oder Produkte zu sprechen, Märkte, Verkaufsgebiete oder Kunden aufzuteilen, bestimmte Kunden oder Lieferanten zu boykottieren, die Produktion einzuschränken oder anderweitig zu kontrollieren oder den Wettbewerb anderweitig zu beschränken oder gesetzlich verbotene rücksichtslose oder wettbewerbswidrige wirtschaftliche Praktiken anzuwenden oder diesbezügliche Vorkehrungen oder Vereinbarungen mit unseren Wettbewerbern zu treffen.

Unternehmen und Mitarbeiter von Unternehmen, die

sich auf diese Weise verhalten, müssen mit erheblichen Strafen, wie unter anderem hohen Geldstrafen und Gefängnisstrafen, rechnen.

### **II. Handelskontrolle, Sanktionen und Anti-Boycott-Gesetze**

In vielen Ländern, in denen BrandSafway tätig ist, gibt es Gesetze zur Regulierung der Ein- und Ausfuhr und/oder Gesetze, die wirtschaftliche Sanktionen oder wirtschaftlichen Boykott regeln. Um Ein- und Ausfuhrkontrollgesetze zu erfüllen, ist es wichtig, dass Sie verstehen, was Sie versenden/erhalten und an wen Sie etwas versenden und von wem Sie etwas erhalten und wohin eine Sendung erfolgt. Anti-Boycott-Gesetze verbieten Unternehmen und Personen die Beteiligung an Sanktionen oder Boykotts, denen sich ein bestimmtes Land widersetzt. Aufforderungen zum Boykott können unterschiedlichster Art sein, finden sich aber häufig in Ausschreibungen, Vertragsentwürfen, Bestellungen, Akkreditiven und Versanddokumenten oder Versandanweisungen. Manche Aufforderungen zum Boykott sind offensichtlich, andere Texte, die zum Boykott auffordern, sind es nicht.

### **III. Umgang mit Regierungen und Regierungsvertretern**

BrandSafway kann mit nationalen Regierungen oder staatlichen Unternehmen Geschäfte machen. Bei allen Interaktionen müssen Mitarbeiter von BrandSafway die höchsten ethischen Standards anwenden und geltende Gesetze und Vorschriften erfüllen, die den Umgang mit Regierungsvertretern regeln, wie unter anderem der UK Bribery Act und der Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), die verbieten, Beamten von ausländischen Regierungen

oder ausländischen politischen Kandidaten etwas von Wert zu geben, um ein Geschäft abzuschließen oder zu sichern. Mitarbeiter von BrandSafway, die außerhalb der Vereinigten Staaten geschäftstätig sind, müssen mit den Vorschriften des UK Bribery Act und FCPA vertraut sein. Beim Umgang mit Gesetzgebungsorganen, Aufsichtsbehörden, Regierungsvertretern oder anderen Beamten, politischen Parteien, Parteifunktionären oder politischen Kandidaten eines Landes dürfen Mitarbeiter von BrandSafway kein Verhalten an den Tag legen, das darauf ausgerichtet ist, ein Geschäft abzuschließen, zu sichern oder zu leiten, diese Personen oder diesen nahe stehende Personen unangemessen zu beeinflussen, damit sie unangemessene Handlungen ausführen, notwendige oder anderweitige Handlungen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unterlassen. Allgemein dürfen in der Gesetzgebung, Justiz oder anderen Bereichen der Regierung tätigen Beamten aus keinem Grund Zahlungen gewährt oder Geschenke oder andere Dinge von Wert gegeben werden. Dies gilt überall dort, wo wir tätig sind, selbst wenn Zahlungen von BrandSafway Mitarbeitern an ausländische Regierungsvertretungen oder regierungsähnliche Vertretungen zur Erleichterung oder Beschleunigung der Ausführung von routinemäßigen Handlungen der Regierung, die keine Ablenkungsmanöver zur Vergabe von Aufträgen oder zur Fortsetzung der Geschäfte beinhalten, üblich und nach lokalem Recht zulässig sein können. BrandSafway erwartet, dass seine Handelsvertreter, Vertragshändler und Repräsentanten diesen Kodex und unsere Richtlinien einhalten, wenn sie BrandSafway vertreten.

#### **IV. Insiderinformationen, Insidergeschäfte und Weitergabe**

von Hinweisen Gesetze gegen „Insidergeschäfte“ verbieten den Kauf oder Verkauf von Aktien oder Wertpapieren durch Personen, die wesentliche nicht-öffentliche Informationen über ein Unternehmen besitzen, sowie die Offenlegung von wesentlichen nicht-öffentlichen Informationen über ein Unternehmen für andere, die dann mit den Wertpapieren des Unternehmens handeln. Diese Geschäfte werden gewöhnlich als „Insidergeschäfte“ oder „Weitergabe von Tipps“ bezeichnet. Eine Beteiligung an Insidergeschäften oder an der Weitergabe von Tipps setzt BrandSafway und die an diesen Aktivitäten beteiligten Personen einer hohen zivil- und strafrechtlichen Haftung, unter anderem dreifachem Schadensersatz, Geldbußen

und Gefängnisstrafen aus.

Ein Organ, leitender Angestellter oder Mitarbeiter des Unternehmens, der von wesentlichen nicht-öffentlichen Informationen in Bezug auf das Unternehmen Kenntnis hat, darf weder direkt noch durch Familienmitglieder oder andere natürliche oder juristische Personen Wertpapiere des Unternehmens kaufen oder verkaufen (ausgenommen gemäß einem vorher genehmigten Handelsplan, der die SEC Vorschrift 10b5-1 erfüllt) oder sich an anderen Handlungen beteiligen, um sich durch diese wesentlichen nicht-öffentlichen Informationen einen Vorteil zu verschaffen und darf diese Informationen nicht an andere außerhalb des Unternehmens, einschließlich Familienmitglieder und Freunde, weitergeben. Darüber hinaus darf ein Organ, leitender Angestellter oder Mitarbeiter, der während seiner Tätigkeit für das Unternehmen von wesentlichen nicht-öffentlichen Informationen über ein Unternehmen, mit dem das Unternehmen Geschäfte tätigt, Kenntnis erlangt, wie unter anderem einen Kunden oder Lieferanten von BrandSafway, erst dann mit den Wertpapieren des Unternehmens handeln, wenn diese Informationen Gemeingut geworden oder nicht mehr wesentlich sind.

Informationen sind „nicht-öffentlich“, bis sie Anlegern zur Verfügung gestellt werden, in der Regel bei der Weitergabe an die Securities and Exchange Commission, oder bis sie in von BrandSafway herausgegebenen Pressemitteilungen in allgemein zugänglichen Publikationen veröffentlicht werden. „Wesentliche Informationen“ sind unter anderem signifikante neue Märkte, Umsatz- und Ertragszahlen, größere Verträge und Pläne für Übernahmen und Zusammenschlüsse. Dazu zählen auch wichtige vertrauliche Informationen über ein Unternehmen, mit dem BrandSafway Geschäfte tätigt.

# WIE INFORMATIONEN BERICHTET WERDEN

## I. Dokumente und Unterlagen

Unsere Geschäftsunterlagen, Berichte und Steuererklärungen müssen exakt, wahrheitsgetreu und vollständig erstellt werden. Mitarbeiter von BrandSafway müssen sicherstellen, dass

- alle Rechnungen, Zahlungen oder sonstigen buchhalterischen oder internen Transaktionen den Verträgen mit Kunden und Genehmigungsverfahren entsprechen;
- es keine nicht ausgewiesenen oder nicht verbuchten Gelder oder Anlagen zu irgendeinem Zweck gibt;
- außer durch Schecks oder andere akzeptable Transferarten, die üblicherweise von Großbanken verwendet werden, keine Zahlungen von Auszahlungskonten vorgenommen werden und dann nur durch bevollmächtigte Mitarbeiter; Schecks dürfen nicht als Barschecks oder auf nicht identifizierbare Zahlungsempfänger ausgestellt werden;
- keine falschen oder fingierten Buchungen in den Büchern und Unterlagen von BrandSafway oder einer Tochtergesellschaft aus irgendeinem Grund vorgenommen werden, und sich kein Mitarbeiter an Maßnahmen beteiligt, die zu Buchungen dieser Art führen;
- keine Zahlung mit der Absicht oder dem Verständnis genehmigt oder ausgeführt wird, dass ein Teil dieser Zahlung für einen anderen Zweck verwendet wird als dem, der durch die Dokumente, welche die Zahlung belegen, ausgewiesen wird;

- Dokumente und Unterlagen in Übereinstimmung mit geltenden Richtlinien zur Aufbewahrung von Unterlagen aufbewahrt werden.

## II. Rechnungslegungsverfahren und Kontrollen

Mitarbeiter, die an der Herbeiführung oder Buchung von finanziellen Transaktionen beteiligt sind, müssen sicherstellen, dass alle Transaktionen in unseren Büchern und Unterlagen unverzüglich, exakt und vollständig aufgezeichnet werden, damit die Abschlüsse in Übereinstimmung mit den Finanz- und Rechnungslegungsrichtlinien von BrandSafway oder für Ihre Region oder Ihr Unternehmen spezifischen Finanz- und Rechnungslegungsrichtlinien sowie mit lokalen Gesetzen und den allgemein anerkannten US-Rechnungslegungsprinzipien erstellt werden können und über unser gesamtes Vermögen Rechenschaft abgelegt werden kann.

Es ist allen Mitarbeitern von BrandSafway untersagt, an der Prüfung oder Durchsicht der Abschlüsse von BrandSafway beteiligte unabhängige Wirtschaftsprüfer zu nötigen, in die Irre zu führen oder betrügerisch zu beeinflussen.

## III. Belegunterlagen

Belegunterlagen für Transaktionen wie Rechnungen, Scheckanforderungen und Reisekostenabrechnungen müssen eine exakte und vollständige Beschreibung der betreffenden Transaktionen enthalten. Gelder von BrandSafway dürfen nicht in der Absicht oder dem Verständnis gezahlt werden, dass ein Teil dieser

Zahlung für einen anderen Zweck zu verwenden ist als dem, der in dem Dokument, das diese Zahlung belegt, beschrieben ist.

Belegunterlagen sollten exakt sein und gemäß Gesetz oder Richtlinien von BrandSafway aufbewahrt werden.

Mitarbeitern von BrandSafway ist es streng verboten, Dokumente oder Unterlagen zu ändern, zu vernichten oder zu fälschen, um damit die Untersuchung oder ordnungsgemäße Bearbeitung von Angelegenheiten, für die eine Regierungsstelle zuständig ist, zu behindern, zu beeinflussen oder zu verhindern.

#### IV. Fehldarstellung, Fälschung von Unterlagen und Betrug

Es ist wichtig, dass Betrug aufgedeckt, angezeigt und vor allem aber verhindert wird. Niemand sollte die falsche Darstellung von Sachverhalten oder die Fälschung von Unterlagen rational begründen oder dies auch nur in Betracht ziehen. Verstöße gegen diesen Kodex und diese Richtlinien können einen Grund für Disziplinarmaßnahmen, einschließlich der Aussetzung und Beendigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses und/oder für die Einleitung eines entsprechenden Zivil- oder Strafverfahrens nach geltendem Recht darstellen.



# EIGENTUM DES UNTERNEHMENS

Alle Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Organe von BrandSafway sind für die Sicherung unserer Vermögenswerte verantwortlich. Mitarbeiter von BrandSafway müssen diese Vermögenswerte mit Sorgfalt und Respekt verwenden und pflegen und sie dabei vor Verschwendung und Missbrauch schützen. Vermögenswerte von BrandSafway sind nicht nur materielle Vermögenswerte, Ausrüstung und Vorräte, sondern auch andere Gegenstände wie unter anderem Wertpapiere und Bargeld, Büroeinrichtung und Betriebsmittel sowie Informationssysteme. Dazu gehört auch geistiges Eigentum wie Kundenlisten, Preisinformationen, Software, Patente, Warenzeichen, Urheberrechte und sonstige betriebsinterne Informationen und Know-how.

## I. Produkte und Leistungen

Unsere Produkte und Leistungen sind Eigentum von BrandSafway. Beiträge zur Entwicklung, Verbesserung und Anwendung von Produkten oder Leistungen von BrandSafway, die Mitarbeiter während ihrer Beschäftigung bei BrandSafway erbringen, sind Eigentum von BrandSafway und bleiben dies auch nach Ende der Beschäftigung der betreffenden Mitarbeiter.

## II. Gelder

Mitarbeiter, leitende Angestellte und Organe sind für Gelder von BrandSafway, die ihnen anvertraut werden, persönlich haftbar. Gelder von BrandSafway schließen unter anderem Devisen, Schecks, Kredit- oder Girokarten, Geldanweisungen, Porto, Wechsel, Erstattungsansprüche, Verbindlichkeiten, Forderungen, Schätzungen, Gehaltsschecks, Auslagenersatz und Rechnungen ein, sind aber nicht auf diese beschränkt. Mitarbeiter müssen beim Schutz, bei der Verwendung und Buchung von Geldern von BrandSafway sorgfältig vorgehen, indem sie

- die Richtlinien von BrandSafway für die Sicherheit von

Geldern des Unternehmens einhalten;

- sicherstellen, dass BrandSafway für Gelder des Unternehmens oder persönliche Gelder, die vom Unternehmen erstattet werden, einen angemessenen Gegenwert erhält;
- nur die Erstattung von Auslagen beantragen, die angemessen, tatsächlich entstanden und genehmigt sind; und
- sicherstellen, dass die von uns genehmigten Belege die angemessene Verwendung von Geldern von BrandSafway wiedergeben, exakt und ehrlich sind und fristgerecht erstellt wurden.

## III. Computer, Server und Software

Computer, Server, elektronische Mediensysteme von BrandSafway sowie alle Informationen, die in die Computersysteme von BrandSafway eingegeben wurden, sind nach Maßgabe geltenden Rechts Eigentum von BrandSafway. Das Emailsystem, elektronische Kommunikationssysteme und der Internetzugang von BrandSafway werden zur wirksamen, ethischen, nicht verletzenden und rechtmäßigen Ausübung des Geschäfts des Unternehmens zur Verfügung gestellt und sollen dafür verwendet werden. BrandSafway kann die gelegentliche persönliche Nutzung des Email- und Internetservice zulassen, wenn diese Nutzung wirksam, ethisch, nicht verletzend und rechtmäßig ist und nicht die Ausführung der Geschäfte des Unternehmens oder die Erfüllung von mit ihrer Tätigkeit verbundenen Pflichten der Mitarbeiter beeinträchtigt. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die geltenden Richtlinien von BrandSafway oder die für ihre Region oder ihr Unternehmen spezifischen Richtlinien einhalten und mit gutem Urteilsvermögen handeln und die persönliche Nutzung dieser Ressourcen beschränken. Wenn dies nicht der Fall ist, ist dies ein Verstoß gegen diesen

Kodex und kann zur Folge haben, dass der Zugang zu einigen oder allen Ressourcen zur persönlichen Nutzung gesperrt wird. Jeder Versuch, die Sicherheitssysteme der Computer von BrandSafway auszuschalten, zu überwinden oder zu umgehen, kann einen Grund für Disziplinarmaßnahmen darstellen, einschließlich der Aussetzung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Eine zunehmende Zahl von Ländern trifft strengere Regelungen für die Erhebung, Verarbeitung und Verwendung von „persönlichen Daten“ (Name, Angaben zur privaten und geschäftliche Erreichbarkeit, etc.). Die Mitarbeiter von BrandSafway müssen zusätzlich zu allen Richtlinien von BrandSafway und geltenden Vertragspflichten die geltenden Gesetze und Vorschriften der Rechtssysteme, in welchen die persönlichen Daten erhoben und in welchen sie verarbeitet oder verwendet werden, erfüllen.

Die Nutzung von sozialen Netzwerken kann ein wertvolles Hilfsmittel sein. Bei unangemessener Nutzung können soziale Netzwerke Sie und BrandSafway zusätzlichen Risiken aussetzen. Nutzen Sie soziale Netzwerke nie, um Informationen über BrandSafway oder Ihren Geschäftsbereich zu posten, wenn dies nicht ordnungsgemäß genehmigt wurde. Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Organen von BrandSafway ist es streng verboten, (direkt oder indirekt) einen Account auf Social-Media-Plattformen im Namen von BrandSafway anzulegen oder für und/oder im Namen von BrandSafway etwas auf einer Social-Media-Plattform mitzuteilen oder zu posten. Wenn Sie sehen, dass in einem sozialen Netzwerk etwas gepostet wurde, dass falsche Informationen über BrandSafway oder Ihren Geschäftsbereich enthält, machen Sie bitte Ihren Manager oder den Compliance-Verantwortlichen darauf aufmerksam.

#### **IV. Betriebsinterne und vertrauliche Informationen**

Alle Mitarbeiter, leitende Angestellte und Organe sind verpflichtet, die betriebsinternen und vertraulichen Informationen von BrandSafway zu sichern und sie vor unbefugter Weitergabe zu schützen. Wenn das Unternehmen im Rahmen eines Vertrages zu strengerer Vertraulichkeit verpflichtet ist, müssen Mitarbeiter, leitende Angestellte und Organe diese strengeren Verpflichtungen einhalten. Diese Pflicht bleibt über die Beendigung der Beschäftigung hinaus bestehen.

Vertrauliche Informationen umfassen alle nicht-öffentlichen Informationen über BrandSafway, einschließlich nicht veröffentlichter Informationen über Produkte, das Geschäft oder Finanzen, Pläne für einen Erwerb und Verkauf, Wettbewerbsposition, Geschäftsstrategien,

Kundeninformationen, Produktkosten und alle anderen nicht-öffentlichen Informationen, die für Wettbewerber nützlich oder deren Weitergabe für BrandSafway, unsere Kunden oder Lieferanten schädlich sein könnten.

Betriebsinterne Informationen schließen Patente, Warenzeichen, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse und alle anderen sensiblen oder persönlichen technischen, finanziellen und geschäftlichen Informationen ein. Durch unbefugte Weitergabe könnten sie für uns wertlos werden und anderen einen unlauteren Vorteil verschaffen.

Betriebsinterne und vertrauliche Informationen von BrandSafway dürfen ohne ordnungsgemäße Genehmigung an niemanden weitergegeben werden. Bewahren Sie betriebsinterne und vertrauliche Dokumente geschützt und sicher auf. Lieferanten, Kunden und Wettbewerber können Ihnen im Laufe der üblichen Geschäftstätigkeit manchmal Informationen geben, die betriebsintern sind. Diese Vertraulichkeit muss respektiert werden.

Im Allgemeinen ist es nicht sittenwidrig oder illegal, öffentliche Informationen über einen Wettbewerber zusammenzustellen oder diese bei der Ausübung unseres Geschäfts zu nutzen. Informationen über den Wettbewerb müssen auf ethische Weise und in Übereinstimmung mit den Gesetzen und Vorschriften zusammengestellt werden, welche die betriebsinternen Informationen der Wettbewerber schützen. Es ist zum Beispiel angemessen, derartige Informationen aus öffentlichen Quellen wie unter anderem Websites, Werbung, Broschüren oder öffentlichen Präsentationen zusammenzustellen, für Mitarbeiter aber unangemessen, betriebsinterne Informationen eines früheren Arbeitgebers selbst dann zu nutzen, wenn dieser frühere Arbeitgeber Wettbewerber ist. BrandSafway respektiert die betriebsinternen oder vertraulichen Informationen unserer Wettbewerber und erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie dem Erhalt dieser betriebsinternen oder vertraulichen Informationen vorbeugen.

#### **V. Prävention von Diebstahl**

Begrenzen Sie den Verlust durch Diebstahl oder Veruntreuung von Eigentum von BrandSafway, indem Sie die üblichen Vorsichtsmaßnahmen ergreifen und mit Vermögenswerten von BrandSafway umsichtig umgehen. Schließen Sie Geräte, Betriebsmittel und Material ein, zeigen Sie verdächtige Personen oder Aktivitäten an und vermeiden Sie Gespräche über vertrauliche Informationen von BrandSafway im Beisein von unbefugten Personen.







## DIE BRANDSAFWAY- GEMEINSCHAFT

---

Die Belegschaft von BrandSafway ist ein Spiegelbild vieler Kulturen, Ethnien, Sprachen und Lebensarten. Wir versuchen, für eine Belegschaft, die so unterschiedlich ist wie die Märkte, auf welchen wir tätig sind, attraktiv zu sein, das Personal zu entwickeln, an uns zu binden und eine integrationsoffene Arbeitsumgebung sicherzustellen, die sich die Stärke unserer Vielfalt zunutze macht, in der es keine Diskriminierung gibt und in der sich Mitarbeiter mit Respekt behandeln.

### **I. Richtlinien für faire Beschäftigung**

Wir treffen alle Entscheidungen über Einstellungen und andere Unternehmensangelegenheiten ohne Diskriminierung aufgrund von Alter, Ethnie, Staatsbürgerschaft, Behinderung, Geschlecht, Rasse, Religion, Herkunft, Ehestand, sexueller Orientierung, Militärdienst, Veteranenstatus oder anderen gesetzlich geschützten Eigenschaften. Diskriminierung bei Vertragsbestimmungen für Beschäftigungsverhältnisse ist untersagt. Darüber hinaus ergreifen wir rechtmäßige positive Maßnahmen zur Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen, Minderheiten, Menschen mit Behinderungen und Veteranen.

### **II. Positive Arbeitsatmosphäre**

Wir untersagen Belästigungen aller Art. Dies schließt erniedrigendes, beleidigendes, peinliches oder einschüchterndes Verhalten gegenüber Mitarbeitern in Bezug auf Geschlecht, Rasse, Ethnie, sexuelle Orientierung, körperliche oder geistige Behinderung, Alter, Religion, Veteranenstatus, Herkunft oder einen anderen gesetzlich geschützten Status ein.

Darüber hinaus sollten sich Mitarbeiter von BrandSafway nicht an Angriffen, körperlichen feindlichen Kontakten oder Einschüchterungen, Kämpfen, Mobbing, verbalen Androhungen von Körperverletzung oder Gewalt oder anderen Handlungen beteiligen, die bedrohlicher, feindlicher oder missbräuchlicher Art sind, während sie sich auf dem Gelände von BrandSafway oder im Unternehmen von BrandSafway befinden.

Jeder, der andere belästigt oder eine Belästigung billigt, setzt sich Disziplinarmaßnahmen aus, einschließlich der Aussetzung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

### **III. Sexuelle Belästigung**

Wir haben uns dem Grundsatz verpflichtet, dass keine Mitarbeiter, leitenden Angestellten, Organe oder Personen, die mit BrandSafway verbunden sind, sexuell belästigt werden. Wir bemühen uns um eine Umgebung am Arbeitsplatz, die Respekt, Chancengleichheit fördert und in der es keine illegalen diskriminierenden Praktiken, einschließlich sexueller Belästigung, gibt.

Wir untersagen unerwünschte sexuelle Annäherungen / sexuelle Belästigung, Aufforderungen zu sexuellen Diensten und anderes verbales oder physisches Benehmen sexueller Art sowie sexuell anstößige Handlungen in der beruflichen Umgebung oder auf andere Weise oder in anderer Form. Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die angemessene Bedenken im Hinblick auf sexuelle Belästigung äußern oder sexuelle Belästigung anzeigen,

sind strengstens untersagt. Nach einer vertraulichen Untersuchung werden Disziplinarmaßnahmen, einschließlich der Aussetzung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, gegen eine Person ergriffen, die sich der sexuellen Belästigung oder Vergeltungsmaßnahmen gegen andere schuldig gemacht hat.

#### **IV. Unangemessene Beziehungen**

Einvernehmliche sexuelle oder romantische Beziehungen geben Anlass zu Bedenken wegen Machtmissbrauch, wenn ein Mitglied der Geschäftsführung und Personen, die ihm unterstehen, beteiligt sind. Selbst wenn dies keine negativen Folgen für die Beteiligten hat, besteht die Möglichkeit, dass romantische Beziehungen dieser Art einen Interessenkonflikt herbeiführen oder die Beteiligten können von anderen Mitarbeitern unfairen oder bevorzugenden Verhaltens beschuldigt werden. Alle Mitarbeiter sollten die möglichen negativen Folgen von sexuellen oder romantischen Beziehungen am Arbeitsplatz erkennen. Derartige Beziehungen sollten von den Beteiligten sorgfältig überlegt werden und Bedenken anderer Parteien über das Verhalten der Beteiligten oder die mögliche Wirkung ihrer Beziehung auf den Arbeitsplatz sollten Ihrem Vertreter der Personalabteilung angezeigt werden, wenn sie nicht anderweitig durch Gesetze oder Vorschriften verboten sind.

#### **V. Datenschutz am Arbeitsplatz**

Wir beachten die Datenschutzrechte von Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Organen. Personalakten, persönlich identifizierbare Informationen und sonstige persönliche Informationen hinsichtlich unserer Mitarbeiter werden nur zu geschäftlichen, rechtlichen oder Vertragszwecken und nur so lange aufbewahrt, wie sie tatsächlich nach Gesetz oder Regierungsvorschriften erforderlich oder nützlich sind. Der Zugang zu Personalakten ist auf dazu befugte Mitarbeiter von BrandSafway beschränkt, die aus legitimen und einschlägigen Gründen Zugang zu den Akten haben müssen. Persönliche Informationen über Mitarbeiter werden ohne ordnungsgemäße Genehmigung niemandem außerhalb von BrandSafway erteilt.

Obwohl wir uns um den Datenschutz der Mitarbeiter bemühen, behält sich BrandSafway das Recht vor,

die Verwendung von Eigentum des Unternehmens, einschließlich Büros, Schreibtische, Spinde, Taschen und Fahrzeuge in Übereinstimmung mit geltendem Recht zu überwachen. Darüber hinaus können Kommunikations- und Computersysteme von BrandSafway, wie Computernetzwerke, Dateien, Email, Internetnutzung und Voicemail überwacht werden oder das Unternehmen kann nach geltendem Recht oder für andere geschäftliche Zwecke auf diese zugreifen, um die Integrität der Technologie sicherzustellen, sie gegen Betrug und Missbrauch schützen oder um unbefugten Zugriff oder unbefugte Nutzung festzustellen.

#### **VI. Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretung**

Wo eine Arbeitnehmervertretung vorhanden ist, bemüht sich BrandSafway, mit diesen Vertretungen eine Beziehung auf der Basis der Grundlage von Treu und Glauben und gegenseitigem Respekt aufzubauen.

## UMWELT, SICHERHEIT UND GESUNDHEIT (EH&S)

Es ist unsere Unternehmenspolitik, einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu schaffen und zu unterhalten und unser Geschäft so zu führen, dass die Auswirkungen auf die Umwelt auf ein Minimum reduziert werden. BrandSafway wird alle gesetzlichen Vorschriften hinsichtlich der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter und des Schutzes der Umwelt einhalten. Wir erwarten von allen Mitarbeitern von BrandSafway, dass sie,

- die ausgehängten Warnhinweise und Vorschriften beachten;
- Vorfälle oder Verletzungen am Arbeitsplatz oder mögliche Bedenken im Hinblick auf Umwelt oder Sicherheit umgehend der zuständigen Geschäftsführung anzeigen;
- unsere jeweils ausgegebenen EH&S-Richtlinien und Handbücher sowie die regelmäßigen Sicherheitsbulletins und Warnhinweise lesen, verstehen und beachten.

### I. Sicherheitsrichtlinien und -programme

Wir sind kompromisslos dem Schutz der Umwelt und der Wahrung der Sicherheit, Gesundheit und des Wohlergehens unserer Mitarbeiter, Kunden, anderer Auftragnehmer und der Öffentlichkeit verpflichtet. Unsere Kultur der Fürsorge und Einbeziehung aller Mitarbeiter in unsere EH&S-Programme bildet den Ansporn zu sicherem Verhalten und der proaktiven Ausschaltung von Gefahren. Unser Unternehmen hat sich verpflichtet,

- unsere Mitarbeiter zu befähigen, ausgezeichnete Leistungen in Bezug auf EH&S zu erzielen, indem wir spezielle Schulungen, angemessene Ausrüstung und in unserem Sektor führende Verfahren bereitstellen.

- unsere Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, sicherzustellen, dass BrandSafway Kunden sichere Produkte und Leistungen liefert;
- sich an unseren EH&S Erfolgen zu beteiligen und sichere Arbeitspraktiken und sicheres Verhalten zu verbessern;
- unsere Arbeitsplätze und die menschliche Leistungsfähigkeit zu beobachten und zu überprüfen, dabei positives Verhalten zu fördern und wenn erforderlich einzuschreiten, um sicherzustellen, dass die Ziele und Ideale von EH&S erreicht werden;
- unsere EH&S-Leistung mit Hilfe von vorauslaufenden und nachlaufenden Indikatordaten, Trendanalysen, Beiträgen der Mitarbeiter, Feedback aus dem Gesundheits- und Sicherheitsausschuss und Industriestandards zu überwachen;
- den Mitarbeitern, Kunden und anderen Beteiligten die Ergebnisse unserer EH&S-Leistung, Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen mitzuteilen;
- unser EH&S-Programm und unsere EH&S-Prozesse fortlaufend zu verbessern, um unsere Führungsposition in der Industrie zu bewahren.

### II. Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz

Alkohol- und Drogenmissbrauch ist von erheblicher Bedeutung für unsere Mitarbeiter und für BrandSafway im Hinblick auf den Verlust von Produktivität am Arbeitsplatz, Unfälle, Abwesenheit, Verspätung und Streitigkeiten sowie auf menschliche und medizinische Kosten für Personen, ihre Familien und die Gemeinschaft.

Wir engagieren uns dafür, eine sichere Arbeitsumgebung

ohne Drogenmissbrauch zu schaffen. Mitarbeiter, leitende Angestellte und Organe müssen in einem Zustand zur Arbeit erscheinen, in dem sie ihre Aufgaben ohne Einfluss von illegalen oder nicht genehmigten Drogen oder Alkohol erfüllen können. Verwendung, Besitz oder Verbreitung von illegalen oder nicht genehmigten Drogen oder Alkohol während der Arbeitszeit, auf dem Gelände von BrandSafway oder von Kunden ist untersagt. Die Geschäftsführung von BrandSafway wird illegale Aktivitäten bei den zuständigen Behörden anzeigen. Mitarbeiter, leitende Angestellte und Organe müssen auch sicherstellen, dass sie durch verschreibungspflichtige Medikamente, die sie möglicherweise einnehmen, bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht beeinträchtigt oder behindert werden.

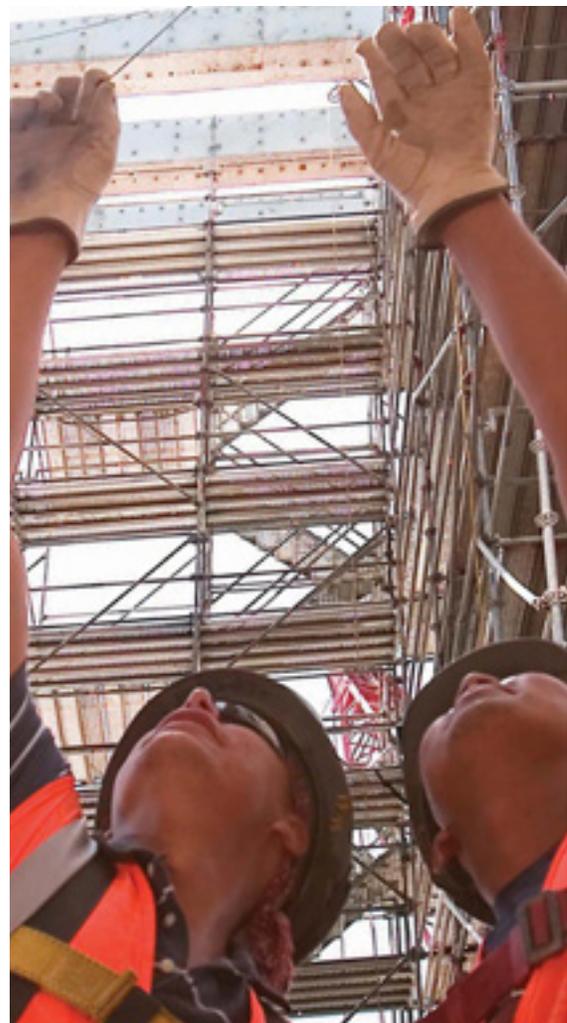
Darüber hinaus können die Mitarbeiter aufgefordert werden, sich angekündigten, unangekündigten oder stichprobenartigen Drogen- und/oder Alkoholtests zu unterziehen, sofern diese Tests nach lokalem Recht erlaubt sind. Wenn die Einnahme von unerlaubten oder illegalen Drogen oder Alkohol nachgewiesen wird, kann BrandSafway Disziplinarmaßnahmen, einschließlich aber nicht beschränkt auf die Aussetzung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses einleiten.

### III. Schutz der Umwelt

Wir haben uns verpflichtet, alle angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Produkte, Leistungen, Transport und Abfallbeseitigungsmaßnahmen von BrandSafway bewährten Verfahren des Umweltschutzes sowie lokalen Gesetzen entsprechen, die für Umweltschutz und Umweltmanagement gelten. Dazu gehört die Abstellung von qualifiziertem Personal zur Leitung der Umweltkontrollprogramme von BrandSafway in Zusammenarbeit mit der Regierung und Industrieverbänden, um geeignete Standards zu entwickeln, unsere Betriebsanlagen so zu managen, dass die Freisetzung von Schadstoffemission reduziert oder eliminiert wird, Mitarbeiter und Einwohner der Gemeinden über relevante Angelegenheiten der Umweltkontrolle zu informieren, nur mit angesehenen Abfallbeseitigungsunternehmen zusammenzuarbeiten und alle geltenden Gesetze und Vorschriften zu erfüllen. Von Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Organen

wird erwartet, dass sie alle geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften zum Schutz der Umwelt beachten.

In einigen Ländern werden umweltschädliche Aktivitäten mit hohen Strafen belegt. Davon können auch auf BrandSafway und die an solchen Aktivitäten beteiligten Mitarbeiter betroffen sein.





## MITTEILUNGEN AN DIE ÖFFENTLICHKEIT

---

Um sicherzustellen, dass alle Mitteilungen von Informationen von BrandSafway, wie unter anderem Informationen über Finanzen, wesentliche Verträge und sonstige Informationen, die für Investoren, Regulierungsbehörden und die allgemeine Öffentlichkeit wichtig sind, exakt sind und alle geltenden Gesetze und Vorschriften erfüllen, dürfen diese Mitteilungen nur über zu diesem Zweck eingerichtete Kanäle erfolgen. Wenn sie nicht ausdrücklich dazu befugt sind, ist es Mitarbeitern von BrandSafway und/oder Dritten, für die dieser Kodex gilt, untersagt, Angelegenheiten von BrandSafway mit Wertpapieranalysten, Pressevertretern oder Vertretern anderer Medien, Beamten der Regierung und anderen Außenstehenden zu besprechen.

### **I. Anfragen der Presse, Medienkontakte und Investor Relations**

Zur Beantwortung aller Anfragen von Medien und Verhinderung der unbeabsichtigten Mitteilung von vertraulichen oder sensiblen Informationen stehen Unternehmenssprecher zur Verfügung. Mitarbeiter sollten Anfragen von Medien immer an den Chefsyndikus von BrandSafway oder Vice President Communications & Branding weiterleiten. Mitarbeiter sollten mit nationalen oder lokalen Medien nur über Angelegenheiten von BrandSafway sprechen, wenn sie dazu befugt sind.

### **II. Anfragen und Untersuchungen der Regierung**

Es ist unsere Unternehmenspolitik, dass alle Mitarbeiter bei allen rechtmäßigen Informationsanfragen von untersuchenden Regierungs- und regierungsähnlichen Behörden oder Stellen kooperieren. Die Mitarbeiter

sollten diesen Beamten stets ehrlich und wahrheitsgetreu begegnen und Ersuchen oder Untersuchungen dieser Art dem Chefsyndikus von BrandSafway unverzüglich mitteilen. Wenn Sie nicht sicher sind, in wieweit Sie zur Erfüllung eines Auskunftersuchens einer Regierungsbehörde verpflichtet sind, sollten Sie Rücksprache mit dem Chefsyndikus oder der Rechtsabteilung von BrandSafway nehmen.

# AUSNAHMEN UND SCHLUSSBEMERKUNG



---

## AUSNAHMEN

Ausnahmen von diesem Kodex werden nicht ohne weiteres gewährt. Ausnahmen für leitende Angestellte oder Organe des Unternehmens können nur vom Vorstand erteilt werden und werden gemäß den Vorschriften der U.S. Securities and Exchange Commission, Börse oder anderer geltender Regeln oder Regulierungen unverzüglich veröffentlicht. Andere Mitarbeiter können schriftliche Ausnahmeanträge vom Kodex an den Compliance-Verantwortlichen richten.

## SCHLUSSBEMERKUNG

Die Bewertung des richtigen Verhaltens in jeder Situation ist weder einfach noch ein mechanischer Vorgang. Ziel dieses Kodex ist nicht, alle Umstände darzustellen, in welchen Unklarheiten bestehen oder Fragen aufgeworfen werden können. Jeder Mitarbeiter, jeder leitende Angestellte und jedes Organ wird ermutigt, diesen Situationen aktiv zu begegnen, sein gesundes Urteilsvermögen anzuwenden, sich gründlich zu informieren und jeden Verdacht auf Verstöße unverzüglich anzuzeigen. Nur wenn wir die Richtlinien dieses Kodex einhalten, können wir unseren hart erarbeiteten Ruf für Integrität und ethisches Verhalten bewahren und weiter ausbauen.



**Brand Industrial Services, Inc.**

1325 Cobb International Dr., Ste A-1 | Kennesaw, GA USA 30152

T: 678 285 1400 | F: 770 514 0285

**BRAND**  
INDUSTRIAL SERVICES™

©2017 Brand Industrial Services, Inc. All Rights Reserved.

