



Geschäftlicher Verhaltenskodex

Für Mitarbeiter von Babcock & Wilcox



Eine Nachricht des Richtlinienbeauftragten



Integrität und ethisches Engagement stehen seit langem im Vordergrund unserer geschäftlichen Tätigkeit. Als Mitarbeiter von Babcock & Wilcox hat Ihr Verhalten – was Sie sagen und, noch wichtiger, was Sie tun – großen Einfluss auf den Ruf von B&W, unseren Kunden auf der ganzen Welt hervorragende Produkte, einen zuvorkommenden Service und innovative Lösungen zu liefern.

Unser fortwährendes Bekenntnis zu den höchsten Integritätsstandards ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Geschäfts und für unseren langfristigen Erfolg unerlässlich. Deshalb wird von allen Mitarbeitern erwartet, dass sie den Verhaltenskodex lesen und diese Standards jederzeit verstehen und strikt einhalten.

Der Kodex umreißt die Erwartungen des Unternehmens an alle Direktoren, Führungskräfte und alle Vollzeit-, Teilzeit- und Zeitarbeitnehmer des Unternehmens sowie an alle Lieferanten, Verkäufer, Auftragnehmer, Erfüllungsgehilfen, Vertreter, Berater und Joint-Venture-Partner, die im Namen von B&W Geschäfte tätigen. Der Kodex beschäftigt sich zwar nicht mit jeder möglichen Situation, mit der Sie konfrontiert werden könnten, aber er bietet ein Rahmenwerk, um jeden Tag konsistente, ethische Entscheidungen zu treffen. B&W setzt sich auch für den Schutz von Mitarbeitern ein, die verantwortungsbewusst handeln, wenn sie ein Verhalten sehen oder vermuten und es anschließend melden, das gegen die Richtlinien und Erwartungen des Unternehmens verstößt, wie im Kodex dargelegt.

Als Teil unseres Engagements für die Aufrechterhaltung einer Kultur, in der Mitarbeiter Rat suchen, Bedenken äußern und Fehlverhalten melden können, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen, wird von Ihnen erwartet, dass Sie die starke ethische Kultur von B&W aufrechterhalten, indem Sie wissen, was erwartet wird, Entscheidungen auf der Grundlage eines guten Urteilsvermögens treffen und sich zu Wort melden, wenn Sie Fragen haben oder Beratung benötigen.

Ihr Engagement für unseren Kodex und die Aufrechterhaltung der Integritätsstandards von B&W sind von entscheidender Bedeutung. Bitte nehmen Sie sich die Zeit, den Verhaltenskodex zu lesen und zu verstehen und machen Sie ihn zu einem Teil Ihrer täglichen Geschäftspraxis.

John J. Dziewisz

Senior VP, General Counsel und Richtlinienbeauftragter, Babcock & Wilcox

Inhaltsverzeichnis

Einführung und Überblick	4
Integrität ist eine Stärke	4
Anwendbarkeit und Verwendung des Kodex	4
Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	5
Maßnahmen ergreifen, wenn Sie Fragen haben – mögliche Verstöße melden	5
Ressourcen für Fragen und Meldung von Verstößen	6
Was Sie erwarten können, wenn Sie die B&W Integrity Line kontaktieren	7
Die richtige Wahl treffen	7
Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen	8
Rechenschaftspflicht und Disziplin	8
Unsere Verantwortung füreinander	9
Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter	9
Ethische Führung	9
Respekt für die Vielfalt – Unser Standard	10
Faire Beschäftigungspraktiken – Unser Standard	11
Belästigung – Unser Standard	11
Drogen- und Alkoholmissbrauch – Unser Standard	12
Gesundheit und Sicherheit – Unser Standard	13
Unsere Verantwortung gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern	14
Qualität von Produkten und Dienstleistungen – Unser Standard	14
Integrität in Geschäftsbeziehungen – Unser Standard	14
Verträge mit der Regierung – Unser Standard	15
Interessenkonflikte und Unternehmenschancen – Unser Standard	16
Interessenkonflikte – Warnzeichen	17
Geschenke und Unterhaltungsangebote – Unser Standard	17
Schutz von Unternehmensvermögen – Unser Standard	19
Ordnungsgemäße Nutzung von Informationssystemen – Unser Standard	20
Vertrauliche und geschützte Daten – Unser Standard	20
Integrität von Aufzeichnungen und Buchhaltungsverfahren – Unser Standard	21
Kommunikation mit der Öffentlichkeit – Unser Standard	22
Unsere Verantwortung als Unternehmensbürger	23
Politische und gemeinnützige Beiträge – Unser Standard	23
Fairer Unternehmenswettbewerb – Unser Standard	23
Insiderhandel – Unser Standard	24
Korruption und Bekämpfung von Bestechung – Unser Standard	25
Handelsbeschränkungen und Exportkontrollen – Unser Standard	26
Umweltverantwortung – Unser Standard	28

Eine vollständige Liste aller B&W-Richtlinien und -Verfahren finden Sie im Abschnitt „Richtlinien und Verfahren“ in Our B&W, dem Intranet des Unternehmens.



Einführung und Überblick

Integrität ist eine Stärke

Integrität ist die Grundlage für unseren Erfolg. Für uns als einzelne Personen bedeutet unsere persönliche Integrität, dass andere uns vertrauen und respektieren können und wissen, dass wir ehrlich, fair und aufrichtig sind. Für uns als Unternehmen bedeutet Integrität, dass wir unsere Verpflichtungen stets einhalten und ein zuverlässiger Geschäftspartner sein werden. Integrität schützt unseren Ruf und ermöglicht es uns, erfolgreich zu sein. Integrität ist eine Stärke.

Um unseren Weg durch schwierige Dilemmas in der heutigen komplexen Geschäftswelt zu finden, brauchen wir manchmal mehr als unsere Verpflichtung zur Integrität. Dieser Verhaltenskodex (der „Kodex“) soll in solchen Situationen helfen. Es ist eine Zusammenfassung darüber, wie wir unsere Geschäfte in Übereinstimmung mit unseren Grundwerten (Sicherheit, Integrität, Qualität, Respekt, Agilität) führen müssen. Indem wir diesen Kodex befolgen, stellen wir sicher, dass unsere Geschäftsaktivitäten und -entscheidungen nicht nur mit Gesetzen und Vorschriften, sondern auch mit den höchsten ethischen Geschäftsstandards in Einklang stehen.

Wie die Abschnitte dieses Kodex veranschaulichen, haben wir eine ethische Verantwortung gegenüber einander, unseren Kunden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Es ist nicht immer einfach, dieser Verantwortung gerecht zu werden. Aus diesem Grund haben wir nicht nur diesen Kodex entwickelt, sondern auch Ethik- und Compliance-Ressourcen geschaffen, die uns helfen sollen, die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Wenn Sie diesen Kodex lesen, denken Sie daran, dass er für sich genommen nur aus Worten besteht. Diesen Worten Leben und Bedeutung zu geben, hängt von jedem von uns ab, und es hängt von unserem Verständnis ab, dass Integrität eine Stärke ist.



Anwendbarkeit und Verwendung des Kodex



Unser Kodex enthält die ethischen Richtlinien und Erwartungen für die Geschäftstätigkeit im Namen von B&W. Es handelt sich dabei um eine Zusammenfassung bestimmter wichtiger Unternehmensrichtlinien, die die Mitarbeiter bei der Einhaltung dieser Anforderungen sowie der geltenden Gesetze unterstützen sollen, einschließlich jener Gesetze, die sich mit der Bekämpfung von Bestechung/Korruption, mit dem internationalen Handel, Umweltschutz, nachhaltiger Entwicklung, Menschenrechten, Menschenhandel, Sklaverei und der Beschaffung von Mineralien in Konfliktgebieten befassen.

Der Kodex dient nicht nur als Zusammenfassung der Richtlinien, sondern beschreibt auch unsere besonders hohen ethischen Standards. Der Kodex, der sich auf unsere zugrunde liegenden Richtlinien und Grundsätze stützt, bekräftigt die Verpflichtung des Unternehmens zu Integrität und sozialer Verantwortung und setzt Erwartungen an das Verhalten der Mitarbeiter.

Der Kodex gilt für alle Direktoren, Führungskräfte und alle Vollzeit-, Teilzeit- und Zeitarbeitnehmer des Unternehmens. Als Vertreter des Unternehmens müssen Sie in allen Angelegenheiten mit Ehrlichkeit, Integrität, Verantwortlichkeit und Transparenz handeln.

Unsere externen Geschäftspartner sind eine Art Erweiterung des Unternehmens. Wir erwarten von unseren Lieferanten, Verkäufern, Auftragnehmern, Erfüllungsgehilfen, Vertretern, Beratern und Joint-Venture-Partnern, dass sie sich bei ihrer Arbeit für oder im Namen des Unternehmens in der in unserem Kodex beschriebenen ethischen Weise verhalten. Manager, die unsere externen Geschäftspartner beaufsichtigen, sind dafür verantwortlich sicherzustellen, dass sie ihre Compliance-Verpflichtungen verstehen. Wenn sich ein externer Geschäftspartner nicht an unsere Ethik- und Compliance-Richtlinien hält, kann dies zur Kündigung seines Vertrags mit B&W führen.

Der Kodex kann zwar nicht auf jedes Problem eingehen, auf das wir stoßen können, aber er bietet Orientierungshilfen und Ressourcen für Situationen, in denen die richtige Wahl vielleicht nicht klar ist.



Einführung und Überblick

Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

B&W ist ein globales Unternehmen. Unsere Belegschaft besteht aus Bürgern vieler verschiedener Länder und Mitgliedern unterschiedlicher kultureller Gruppen. Wir unterliegen den Gesetzen und Vorschriften der Vereinigten Staaten, ihrer Bundesstaaten und Gemeinden sowie den Gesetzen und Vorschriften anderer Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind. Es entspricht unserer Unternehmenspolitik, die geltenden Gesetze und Vorschriften überall dort einzuhalten, wo wir geschäftlich tätig sind.

Es ist wichtig, dass sich jeder von uns der relevanten Gesetze und Vorschriften bewusst ist, die für unsere Arbeit gelten, und dass wir niemals vorsätzlich ein Verhalten an den Tag legen, das gegen diese geltenden Normen verstößt. Wir sollten nicht nur bei der Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften wachsam sein, sondern auch auf Gesetzesänderungen oder neue Anforderungen achten, die sich auf unser Geschäft auswirken können.

In manchen Fällen kann es vorkommen, dass ein echter oder scheinbarer Konflikt zwischen den Gesetzen zweier oder mehrerer Länder besteht. In einem solchen Fall müssen Sie sich unverzüglich mit der Rechtsabteilung von B&W in Verbindung setzen, um zu erfahren, wie der Konflikt ordnungsgemäß beigelegt werden kann.

Maßnahmen ergreifen, wenn Sie Fragen haben – mögliche Verstöße melden

Jedes Mal, wenn Sie eine Frage stellen oder Bedenken melden, erhält B&W eine Gelegenheit, sich zu verbessern. Wenn Sie Rückfragen zu einer Richtlinie stellen oder fragwürdige Verhaltensweisen am Arbeitsplatz melden, schützen Sie dadurch auch Ihre Kollegen, unsere Aktionäre und das Unternehmen.

Wenn Sie der Meinung sind, dass jemand, der mit B&W in Verbindung steht (einschließlich, aber nicht beschränkt auf Direktoren, leitende Angestellte, Manager, Mitarbeiter, Zulieferer, Verkäufer, Auftragnehmer, Vertreter, Berater und Joint-Venture-Partner), eine Bestimmung unseres Kodex, unserer Richtlinien oder der geltenden Gesetze und Vorschriften (zusammenfassend als „Unternehmensanforderungen“ bezeichnet) verletzt hat, bringen Sie die Angelegenheit Ihrem

Manager, Ihrem Vertreter der Personalabteilung, der Rechtsabteilung oder der Abteilung für Ethik und Compliance zur Kenntnis. Alle Betrugsvorwürfe müssen der Abteilung für Ethik und Compliance oder der B&W Integrity Line gemeldet werden. Wenn ein Mitarbeiter einen Betrugsverdacht zunächst gegenüber einer anderen Partei als der Ethik- und Compliance-Abteilung äußert, dann ist diese Partei verpflichtet, den Verdacht der Ethik- und Compliance-Abteilung zu melden.

Wenn ein Verdacht vorliegt, dass die Unternehmensanforderungen nicht eingehalten wurden, ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, bei rechtmäßigen Untersuchungen voll und ganz zu kooperieren. Das Unternehmen arbeitet bei rechtmäßigen Ermittlungen mit den Regierungsbehörden zusammen. Wenn wir über eine externe Untersuchung informiert werden, ergreifen wir umgehend Maßnahmen, um Dokumente, die relevant sein könnten, zu schützen.





Einführung und Überblick

Ressourcen für Fragen und Meldung von Verstößen

Sie haben mehrere Möglichkeiten, Fragen und Bedenken vorzubringen. Die meisten Fragen oder Bedenken, die womöglich aufkommen, können durch die Zusammenarbeit mit Ihrem Vorgesetzten gelöst werden. Ihr Vorgesetzter ist mit Ihnen und Ihrer Arbeit am besten vertraut und in der Lage, Sie zu unterstützen.

Sie können Fragen stellen oder Bedenken melden, indem Sie eine der folgenden Methoden verwenden:

Per Post:

B&W Ethics and Compliance

Richtlinienbeauftragter

1200 East Market Street, Suite 650

Akron, Ohio 44305, USA

(Markieren Sie den Umschlag als „vertraulich“)

Per E-Mail:

ethics@babcock.com



B&W Integrity Line:

- **Per Telefon: USA und Kanada 1-888-475-0003. Sie können anonym anrufen.**
- Unter www.babcock.com/home/about/corporate/ethics/ finden Sie die gebührenfreien Telefonnummern, die in anderen Ländern verfügbar sind.

Wenn Sie Ihren Namen angeben, werden Ihre Identität und die von Ihnen angegebenen Informationen nur bei Kenntnisbedarf mit den Personen geteilt, die an der Bearbeitung Ihres Anliegens beteiligt sind.

Online-Einreichung:

- www.babcockandwilcox.ethicspoint.com

Andere Ressourcen:

- Ihr Regionalmanager für Ethik und Compliance
- Ihr lokaler Ethik-Botschafter
- Alle B&W-Manager
- Alle Vertreter der B&W-Personalabteilung
- Die B&W-Rechtsabteilung

Sie haben eine Verpflichtung, das Wort zu ergreifen und unethisches Geschäftsgebaren und Verstöße gegen die Unternehmensanforderungen zu melden. Denken Sie daran, dass Probleme nur gelöst werden können, wenn jemand davon erfährt.

Fragen und Antworten:

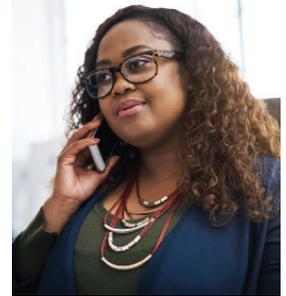
- F:** Mein Geschäftsbereich setzt verschiedene Ziele, die wir erreichen sollen. Manchmal fühle ich mich unter Druck gesetzt, den Kodex zu verletzen, um diese Ziele zu erreichen. Ist dies akzeptabel?
- A:** Nein. Erfolgreiche Unternehmen setzen sich zwar hohe Ziele, und die Mitarbeiter bemühen sich, diese zu erreichen, aber Sie dürfen niemals gegen die Unternehmensanforderungen verstoßen, um Ihre Ziele zu erreichen.
- F:** In meinem Land weichen unsere lokalen Gesetze von den Standards des Kodex ab. Was sollte ich tun?
- A:** Wenn Sie der Meinung sind, dass lokale Gesetze im Widerspruch zum Kodex oder verwandten Richtlinien stehen, besprechen Sie das Problem bitte mit Ihrem Vorgesetzten oder rufen Sie die Rechtsabteilung des Unternehmens, die Abteilung für Ethik und Compliance oder die B&W Integrity Line an. In allen Fällen wird jedoch von Ihnen erwartet, dass Sie den Kodex bzw. die örtlichen Gesetze befolgen, je nachdem, welche Bestimmungen strenger sind.



Einführung und Überblick

Was Sie erwarten können, wenn Sie die B&W Integrity Line kontaktieren

Wenn Sie ein Anliegen haben oder einen möglichen Verstoß sehen, wenden Sie sich zunächst an Ihren Vorgesetzten. Wenn es Ihnen unangenehm ist, Ihr Anliegen Ihrem Vorgesetzten zu melden, steht Ihnen die B&W Integrity Line über das Internet oder über die gebührenfreie Nummer für Ihren geografischen Standort zur Verfügung. Die B&W Integrity Line steht 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche zur Verfügung. Um die verschiedenen von unseren Mitarbeitern gesprochenen Sprachen zu unterstützen, wird bei Bedarf ein Dolmetscher in den Anruf einbezogen. Anrufe bei der Hotline können anonym erfolgen – auch wenn die Anonymität die Untersuchung und Lösung Ihres Anliegens erschweren kann. Doch auch wenn Sie sich dafür entscheiden, anonym zu bleiben, müssen Sie Ihren Standort immer angeben, damit die Angelegenheit ordnungsgemäß untersucht werden kann.



Der Anruf wird von einer professionellen Drittpartei entgegengenommen, die wir zu diesem Zweck unter Vertrag genommen haben. Der Interviewer wird mit Ihnen zusammenarbeiten, um die Situation im Detail zu dokumentieren, und Ihnen eine Berichtsnummer und eine persönliche Identifikationsnummer (PIN) mitteilen. Sie müssen Ihren Namen nicht nennen, und Ihr Anruf wird nicht aufgezeichnet.

Die Informationen werden dann an die Abteilung für Ethik und Compliance weitergeleitet, um Ihr Anliegen zu untersuchen.

Wenn Sie anonym anrufen, können Sie die Drittpartei über die B&W Integrity Line-Nummer für Ihren geografischen Standort zurückrufen und ihr die Ihnen zuvor mitgeteilte Berichtsnummer und PIN mitteilen. Auf diese Weise können Sie zusätzliche Informationen liefern oder sich über den Stand der Untersuchungen informieren. Es ist wichtig, bei einer anonymen Meldung zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal Rücksprache zu halten, da der Ermittler eventuell zusätzliche Informationen benötigt, um die Angelegenheit vollständig zu untersuchen. Sie können Ihr Anliegen auch über das Internet einreichen oder die Untersuchung weiterverfolgen, indem Sie die Integrity Line von B&W unter www.babcockandwilcox.ethicspoint.com aufrufen. Auf dieser Website können Sie die Option zum Melden eines Anliegens auswählen. Sie werden dann aufgefordert, eine Reihe von Fragen zu beantworten und Ihre Kontaktinformationen anzugeben. Sie können beantragen, anonym zu bleiben und über die Website der B&W Integrity Line zu kommunizieren. Um einem Anliegen nachzugehen, müssen Sie auf der Website „Follow Up on a Reported Concern“ (ein gemeldetes Anliegen nachverfolgen) auswählen und die Ihnen zuvor mitgeteilte Berichtsnummer und PIN angeben.

Die Vertraulichkeit von Personen, die Bedenken melden, wird so weit wie möglich gewahrt.

Die richtige Wahl treffen

Kodizes und Richtlinien bieten wichtige Orientierungshilfen für unser tägliches Verhalten bei der Arbeit, aber sie allein können keine unternehmensweite Kultur der Integrität schaffen. Jeder von uns trägt zur Gestaltung unserer Kultur bei, indem er sich persönlich dafür einsetzt, dass bei allem, was wir tun, die höchsten ethischen Standards erfüllt werden. Wenn Sie vor einer schwierigen Entscheidung stehen, stellen Sie sich die folgenden Fragen:

- Ist es das Richtige, das zu tun?
- Habe ich alle Optionen in Betracht gezogen und verfüge ich über alle Fakten?
- Wird mein Handeln mit den Grundwerten und Richtlinien von B&W und dem Gesetz vereinbar sein?
- Werde ich mich wohl dabei fühlen, anderen von meiner Entscheidung zu erzählen?
- Kann ich ehrlich sagen, dass ich auf meine Entscheidung stolz bin?
- Was sind die möglichen Auswirkungen meiner Handlungen auf andere Personen oder das Unternehmen?
- Was würde ich sagen, wenn jemand anderes die gleiche Wahl treffen würde?
- Wie wird meine Entscheidung in einem Monat oder einem Jahr gesehen werden?
- Wenn meine Entscheidung bekannt würde, könnte sie zu Verlegenheit innerhalb oder außerhalb des Unternehmens führen?

Lassen Sie sich beraten, wenn Sie danach immer noch unsicher sind, was Sie tun sollen. Zögern Sie nicht, Fragen zu stellen und sich Rat zu holen.



Einführung und Überblick

Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen



Unabhängig von der Art des gemeldeten Fehlverhaltens oder der gewählten Meldemethode duldet B&W keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Meldung erstatten.

Personen, die Bedenken äußern oder bei der Lösung gemeldeter Angelegenheiten helfen, sind vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Wer jedoch das Ethik- und Compliance-Programm verwendet, um Unwahrheiten zu verbreiten oder andere zu bedrohen, oder mit der Absicht, den Ruf einer anderen Person zu schädigen, gegen den werden Disziplinarmaßnahmen verhängt.

Wir nehmen Meldungen mutmaßlicher Vergeltungsmaßnahmen sehr ernst. Alle derartigen Behauptungen werden gründlich untersucht, und wenn sie sich als begründet erweisen, werden Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen. Wenn

Sie glauben, dass gegen Sie Vergeltungsmaßnahmen ergriffen wurden, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung, die Abteilung für Ethik und Compliance oder die B&W Integrity Line, je nachdem, mit welcher Option Sie sich am wohlsten fühlen.

Rechenschaftspflicht und Disziplin

Die Verletzung relevanter Unternehmensanforderungen oder die Ermutigung anderer, dies zu tun, setzt das Unternehmen einer Haftung aus und gefährdet den Ruf von B&W und kann daher zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

Wenn ein Ethik- oder Compliance-Problem auftritt, kann Ihr Vorgesetzter Sie in einem ersten Schritt coachen und beraten, um bei der Entwicklung einer wirksamen Lösung zu helfen. Wenn Sie nach dem Coaching oder der Beratung Ihr Verhalten jedoch nicht ändern oder weitere Zwischenfälle auftreten, können formelle Disziplinarmaßnahmen erforderlich sein.



Sie sollten sich darüber im Klaren sein, dass Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften auch rechtliche Verfahren und Strafen nach sich ziehen können, die unter Umständen auch eine Strafverfolgung nach sich ziehen können. Das Unternehmen verfolgt im Zusammenhang mit solchen Verstößen einen Null-Toleranz-Ansatz.

Fragen und Antworten:

F: *Meine Managerin unternimmt meistens nichts, wenn ihr Bedenken über mögliches Fehlverhalten zur Kenntnis gebracht werden, und ich glaube, dass sie Mitarbeitern, die in der Vergangenheit Probleme gemeldet haben, das Leben schwer gemacht hat. Nun habe ich ein Problem. Ein Mitarbeiter tut etwas, das ich für ethisch falsch halte. Was sollte ich tun?*

A: *Melden Sie sich zu Wort. Unser Kodex besagt, dass Sie Fehlverhalten melden müssen und dass Sie keine Angst vor Vergeltungsmaßnahmen haben müssen, wenn Sie etwas melden, von dem Sie glauben, dass es wahr ist. Zwar ist es oft der beste und effizienteste Weg, sich zuerst an Ihren Vorgesetzten zu wenden, wenn Sie ein Anliegen melden möchten, doch wenn Sie dies nicht für angemessen halten oder sich dabei nicht wohl fühlen, sollten Sie mit einem anderen Mitglied der Geschäftsleitung, der Personalabteilung, der Abteilung für Ethik und Compliance oder einer anderen im Kodex aufgeführten Ressource sprechen. Wenn Sie anonym bleiben möchten, können Sie auch die B&W Integrity Line anrufen.*



Unsere Verantwortung füreinander

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter haben die Verantwortung, ihren Teil zur Einhaltung höchster ethischer Standards beizutragen. Insbesondere müssen alle Mitarbeiter:

- Ihre Arbeitskollegen mit Respekt behandeln.
- Sich mit den in diesem Kodex und den Richtlinien enthaltenen Informationen vertraut machen und dabei besonders auf die Richtlinien achten, die sich auf ihre berufliche Verantwortung beziehen.
- Eine jährliche Bestätigung des Kodex ausfüllen, in der die Einhaltung der Grundsätze bestätigt wird.
- Bedenken im Zusammenhang mit möglichen Verstößen gegen die Unternehmensanforderungen umgehend ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Rechtsabteilung oder der Abteilung für Ethik und Compliance melden oder die B&W Integrity Line anrufen.
- Alle erforderlichen Compliance-Schulungen rechtzeitig abschließen und sich über die aktuellen Standards und Erwartungen auf dem Laufenden halten.
- Bei Untersuchungen, Revisions- und Überwachungsverfahren zusammenarbeiten und, falls sie dazu aufgefordert werden, alle angeforderten Unterlagen bereitstellen.
- Bei allen geschäftlichen Transaktionen ein ethisch einwandfreies Verhalten an den Tag legen. B&W verbietet es ausdrücklich, im Rahmen geschäftlicher Transaktionen falsche oder irreführende Aussagen zu tätigen.

Es gibt keine Gründe oder Entschuldigungen für Verstöße gegen die Unternehmensanforderungen – auch nicht der Wunsch, geschäftliche oder persönliche Ziele zu erreichen.

Ethische Führung

Das Management hat die zusätzliche Verantwortung, durch sein Handeln die Bedeutung hoher ethischer Standards zu verdeutlichen. Wenn Sie eine Führungsposition innehaben, wird von Ihnen auch erwartet, dass Sie die folgenden zusätzlichen Aufgaben erfüllen:

- Helfen Sie mit, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die Leistung anerkennt, Teamarbeit schätzt und gegenseitigen Respekt und offene Kommunikation fördert.
- Bitten Sie niemals einen Mitarbeiter, etwas zu tun, was Ihnen selbst verboten wäre.
- Seien Sie eine Ressource für die Mitarbeiter. Informieren Sie die Mitarbeiter darüber, wie der Kodex und die Richtlinien auf ihre tägliche Arbeit Anwendung finden.
- Seien Sie ein Vorbild für höchste ethische Standards und arbeiten Sie an der Schaffung und Aufrechterhaltung einer Kultur, in der sich jeder um den anderen sorgt und aufeinander achtgibt.
- Seien Sie proaktiv. Ergreifen Sie angemessene Maßnahmen, um Fehlverhalten zu verhindern und zu erkennen, und melden Sie Situationen, in denen die Fähigkeit der Mitarbeiter beeinträchtigt werden könnte, im Namen des Unternehmens ethisch zu handeln.
- Hören Sie zu und handeln Sie. Haben Sie stets eine offene Tür und ein offenes Ohr und ermutigen Sie die Mitarbeiter, Bedenken an Sie heranzutragen, in dem Wissen, dass Sie zuhören und handeln werden, um auf Bedenken rechtzeitig zu reagieren.
- Ergreifen Sie sofortige Maßnahmen, um Geschäftsgebaren zu korrigieren, das mit den Unternehmensanforderungen nicht vereinbar ist.
- Suchen Sie Hilfe bei anderen Managern, wenn Sie sich nicht sicher sind, wie Sie am besten auf eine bestimmte Situation reagieren sollen.
- Wenn Sie als Vorgesetzter für externe Geschäftspartner, einschließlich Lieferanten, Verkäufern, Joint-Venture-Partnern und andere Dritte verantwortlich sind, stellen Sie sicher, dass diese ihre Compliance-Verpflichtungen verstehen und erfüllen.

Fragen und Antworten:

F: *Ich bin Manager. Wenn ich Fehlverhalten in einem Bereich beobachte, der nicht in meine Zuständigkeit fällt, bin ich dann trotzdem verpflichtet, die Angelegenheit zu melden?*

A: *Ja. Alle B&W-Mitarbeiter sind verpflichtet, jedes von ihnen beobachtete Fehlverhalten zu melden, und Sie als Führungskraft haben eine besondere Verpflichtung, die ethische Kultur von B&W zu fördern.*



Unsere Verantwortung füreinander

Das Management sollte ethische Bedenken von Mitarbeitern nicht als Bedrohung oder Herausforderung ihrer Autorität betrachten – wir wünschen uns, dass Ethik ein natürlicher Teil des täglichen Dialogs ist. Als Führungskraft sind Sie für das ethische Verhalten der Mitarbeiter unter Ihrer Aufsicht und Leitung verantwortlich. Wenn Sie es versäumen, diese Verantwortung durch Schulungen, Kommunikation und gegebenenfalls Disziplinarmaßnahmen wahrzunehmen, kann dies ebenfalls Disziplinarmaßnahmen gegen Sie nach sich ziehen.



Respekt für die Vielfalt – Unser Standard



Die Vielfalt der B&W-Mitarbeiter ist ein wichtiges Kapital. Wir setzen uns dafür ein, für alle Mitarbeiter eine professionelle Atmosphäre zu schaffen, die die Produktivität fördert und zu Kreativität und Innovation anspornt. Wir setzen uns für die Erhaltung einer vielfältigen Belegschaft ein, in der Mitarbeiter auf der Grundlage ihres Beitrags zum Unternehmen und ihrer Leistung eingestellt, gehalten, entlohnt, diszipliniert und befördert werden.

Es ist wichtig, dass wir zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass alle B&W-Mitarbeiter fair und respektvoll behandelt werden, unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Herkunft, Staatsbürgerschaft, Behinderung, Veteranenstatus, genetischer Information oder jeder anderen Kategorie, die durch geltendes Recht geschützt ist.

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:

- Behandeln Sie alle Kollegen, Geschäftspartner, Kunden und Besucher mit Respekt und erkennen Sie an, dass unsere individuellen Unterschiede uns zu einem besseren Unternehmen machen.
- Verbreiten oder zeigen Sie kein anstößiges Material.
- Wenn Sie andere beaufsichtigen, beurteilen Sie sie nach ihrer Leistung; vermeiden Sie es, unzusammenhängende Überlegungen in Ihre Entscheidungen einzubringen. Verwenden Sie objektive, quantifizierbare Standards.

Fragen und Antworten:

- F:** *Einer meiner Kollegen verschickt E-Mails mit Witzen und Kommentaren, in denen sich über bestimmte Nationalitäten lustig gemacht wird. Sie bereiten mir Unbehagen, aber niemand sonst hat sich dazu geäußert. Was sollte ich tun?*
- A:** *Sie sollten sofort das Wort ergreifen. Das Versenden solcher Witze verstößt gegen die Unternehmensrichtlinien zur E-Mail-Nutzung und gegen unsere Standards zu Vielfalt, Belästigung und Diskriminierung. Wenn Sie nichts tun, dulden Sie Diskriminierung und tolerieren Überzeugungen, die das Teamumfeld, für das wir alle hart gearbeitet haben, ernsthaft untergraben können.*



Unsere Verantwortung füreinander

Faire Beschäftigungspraktiken – Unser Standard

B&W bietet qualifizierten Personen gleiche Beschäftigungschancen, unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Herkunft, Staatsbürgerschaft, Behinderung, Veteranenstatus, genetischer Information oder jeder anderen durch geltendes Recht geschützten Kategorie.

Diese Richtlinien gelten nicht nur für Einstellungsentscheidungen, sondern für alle Aspekte der Beschäftigung. Jede Beschäftigungsentscheidung, die Sie treffen, von der Vergütung und den Leistungen bis hin zu Versetzungen und Schulungen, muss den Anforderungen des Unternehmens entsprechen.

Wenn Sie Fragen zu fairen Beschäftigungspraktiken haben, wenden Sie sich an die Personalabteilung, die Rechtsabteilung, die Abteilung für Ethik und Compliance oder an die B&W Integrity Line.

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:

Alle Mitarbeiter sind zu Folgendem verpflichtet:

- Wenn Sie einen neuen Mitarbeiter einstellen, wählen Sie die Personen nur aufgrund ihrer Qualifikationen für die Ausübung der Tätigkeit aus.
- Halten Sie sich bei der Führung anderer konsequent an die Richtlinien von B&W bezüglich der Chancengleichheit bei der Beschäftigung und wenden Sie diese an, um diskriminierende Gründe für Personalmaßnahmen zu vermeiden.
- Überprüfen Sie Ihre eigenen Entscheidungen, um sicherzustellen, dass Sie auf der Grundlage von Verdiensten und geschäftlichen Erwägungen handeln und nicht aufgrund von unbewusster Voreingenommenheit.
- Fragen oder Bedenken im Zusammenhang mit Diskriminierung sollten wenn möglich mit dem Vorgesetzten des Mitarbeiters besprochen werden. Dem Mitarbeiter stehen zusätzliche Unternehmensressourcen zur Verfügung: die Personalabteilung, die Rechtsabteilung, die Abteilung für Ethik und Compliance und die B&W Integrity Line.

Belästigung – Unser Standard

Belästigung ist ein Verhalten, das Feindseligkeit oder Abneigung gegenüber einer Einzelperson oder einer Gruppe sowie gegenüber Zeugen der Belästigung zeigt. Als Belästigung gelten unter anderem Beschimpfungen, Beleidigungen oder negative Stereotypisierung, bedrohliche, einschüchternde oder feindselige Handlungen, verunglimpfende Witze sowie schriftliches oder grafisches Material, das Feindseligkeit oder Abneigung gegenüber einer Einzelperson oder Gruppe zeigt. Belästigung umfasst den Zugriff auf oder die Verbreitung von sexuellem oder pornographischem Material über die IT-Systeme und -Ausstattung von B&W.

Sexuelle Belästigung ist eine spezifische Art der Belästigung, die unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten und andere auf dem Geschlecht basierende verbale oder physische Verhaltensweisen umfasst, wenn das Verhalten:

- zur Bedingung für die Beschäftigung gemacht wird oder als Grundlage für Beschäftigungsentscheidungen verwendet wird; oder
- die Schaffung eines durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Beleidigungen oder andere Beeinträchtigungen geprägten Arbeitsumfeldes bezweckt oder bewirkt.

B&W duldet keinerlei Belästigung in irgendeiner Form.

Unterwerfung angesichts schikanierender Bedingungen ist keine Notwendigkeit und für niemanden jemals eine Bedingung für die Beschäftigung bei B&W. Wenn Sie sich durch eine Handlung oder Bemerkung beleidigt fühlen, ergreifen Sie das Wort und weisen Sie die Person darauf hin, dass Sie durch ihre Worte oder Handlungen verärgert sind. Verlangen Sie, dass dieses Verhalten aufhört.

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:

Um eine belästigungsfreie Umgebung zu schaffen und aufrechtzuerhalten, in der die Mitarbeiter sicher sind und ihr Potenzial voll ausschöpfen können, müssen alle Mitarbeiter:

- Eine Arbeitsumgebung aufrechterhalten, die frei von Belästigung ist.



Unsere Verantwortung füreinander

- Das Wort ergreifen, wenn Sie sich über die Handlungen oder Äußerungen einer anderen Person ärgern, ihr den Grund dafür erklären und sie bitten, damit aufzuhören. Eine formelle Beschwerde einreichen, wenn eine direkte Ansprache nicht erfolgreich ist. Sich bewusst sein, dass „Belästigung im Auge des Empfängers liegt“. Selbst wenn Sie glauben, dass Ihre Taten oder Worte nicht so schlimm sind – wenn jemand sagt, dass Sie ihn dadurch beleidigen, und Sie auffordert, damit aufzuhören, tun Sie dies sofort.
- Greifen Sie nicht auf anstößiges Material zu, verteilen oder zeigen Sie es nicht. Denken Sie daran, dass es ein direkter Verstoß gegen die Unternehmensrichtlinien ist, auf unangemessene (z. B. pornografische) Seiten im Internet zuzugreifen.

Fragen und Antworten:

F: *Während einer Geschäftsreise lud mich ein Kollege wiederholt auf ein paar Drinks ein und kommentierte mein Aussehen mehrmals in einer Art und Weise, die mich beunruhigte. Wir waren nicht im Büro, als es geschah. Ist das Belästigung?*

A: *Diese Art von Verhalten wird in keiner arbeitsbezogenen Situation toleriert. Dazu gehören auch Geschäftsreisen. Sagen Sie Ihrem Kollegen, dass solche Handlungen unangemessen und unerwünscht sind. Wenn Ihr Kollege nicht damit aufhört, sollten Sie das Problem Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Abteilung für Ethik und Compliance, der B&W Integrity Line oder der Rechtsabteilung melden.*

Drogen- und Alkoholmissbrauch – Unser Standard



B&W hat sich verpflichtet, eine sichere und produktive Arbeitsumgebung zu schaffen. Ein wichtiger Teil unserer Bemühungen besteht darin, dafür zu sorgen, den Arbeitsplatz frei von illegalen Drogen zu halten und den Missbrauch von legalen Drogen und Alkohol zu verhindern.

Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie diensttauglich sind und die Ihnen zugewiesenen Aufgaben sicher und produktiv erfüllen können. Alle Mitarbeiter müssen in einem Zustand zur Arbeit erscheinen, in dem sie ihre Pflichten ordnungsgemäß erfüllen können und nicht unter dem Einfluss illegaler Drogen oder Alkohol stehen. Versäumnisse werden nicht toleriert und unterliegen Disziplinarmaßnahmen.

Um die Einhaltung der Richtlinien zu gewährleisten, behält sich das Unternehmen, soweit gesetzlich zulässig, das Recht vor, auf den Konsum von Alkohol oder anderen kontrollierten Substanzen zu testen, und kann Durchsuchungen am Arbeitsplatz durchführen, wenn der Verdacht auf einen Verstoß gegen die Richtlinien besteht.

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:

- Bei der Arbeit oder im Unternehmen müssen Sie wachsam bleiben, niemals beeinträchtigt und immer bereit sein, Ihre beruflichen Aufgaben zu erfüllen.
- Der Besitz von ärztlich verschriebenen Medikamenten ist nicht verboten, aber Sie sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass die Einnahme von Medikamenten Ihre Produktivität oder die Sicherheit am Arbeitsplatz nicht beeinträchtigt.
- Halten Sie sich an die örtlichen Gesetze und Gepflogenheiten, wenn diese restriktiver sind als die Unternehmensrichtlinien.
- Wenn Sie ein Problem mit Drogenmissbrauch haben, suchen Sie professionelle Hilfe auf, bevor Sie persönlich oder beruflich unter den negativen Konsequenzen leiden.

Fragen und Antworten:

F: *Ein Kollege kehrt vom Mittagessen zurück und scheint unter Alkoholeinfluss zu stehen, aber ich bin mir nicht sicher. Was sollte ich tun?*

A: *Es ist für alle, auch für Ihren Kollegen, am besten, wenn Sie Ihr Anliegen Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung melden.*



Unsere Verantwortung füreinander

Gesundheit und Sicherheit – Unser Standard

Unser Ziel ist es, ein sicheres, geschütztes und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem unser Ziel von null Verletzungen die Norm ist. Wir sind davon überzeugt, dass alle Vorfälle im Bereich Gesundheit, Sicherheit und Umwelt am Arbeitsplatz verhindert werden können, und wir haben das Programm Target Zero ins Leben gerufen, das uns dabei helfen soll, unsere Ziele im Bereich Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EH&S) zu erreichen.

Ein integraler Bestandteil des Programms ist es, das Personal zu ermutigen, EH&S-Probleme anzusprechen, die für sie wichtig sind, und mit Engagement, Respekt und Aktualität eine Lösung zu finden.

Situationen, die ein Umwelt-, Gesundheits- oder Sicherheitsrisiko darstellen können, müssen sofort gemeldet werden. Es ist für jeden von uns wichtig, zur Aufrechterhaltung sicherer Arbeitsbedingungen für uns selbst, unsere Mitarbeiter und Besucher unserer Einrichtungen und Projektstandorte beizutragen. Wir alle müssen an Sicherheitstrainings teilnehmen, Sicherheitsnormen befolgen und alle Sicherheitsbedenken, Unfälle, Verletzungen und unsicheren Zustände melden.

Manager, Mitarbeiter, Auftragnehmer, Kunden und Lieferanten müssen zusammenarbeiten, um die richtige Einstellung zu entwickeln, korrekte Arbeitsgewohnheiten zu praktizieren und zu fördern, ein gutes Urteilsvermögen anzuwenden und alle geltenden EH&S-Regeln und Vorschriften einzuhalten.

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:

Wir können unser Ziel einer sicheren, geschützten und gesunden Arbeitsumgebung nur durch die aktive Beteiligung und Unterstützung aller erreichen. B&W befähigt und erwartet von allen Mitarbeitern, Auftragnehmern, Kunden und Lieferanten, die EH&S-Richtlinien und -Verfahren des Unternehmens zu befolgen. Folgendes liegt in Ihrer Verantwortung:

- Tragen Sie stets die erforderliche Sicherheitsausrüstung.
- Manipulieren Sie niemals die Sicherheitsausrüstung oder -systeme.
- Schaffen und erhalten Sie eine Arbeitsumgebung, die eine offene Kommunikation fördert. Je mehr wir kommunizieren, desto besser können wir auf unsichere oder nicht konforme Situationen reagieren.
- Vergewissern Sie sich, dass Sie mit den Unternehmensanforderungen, die für Ihre Stelle gelten, vertraut sind.
- Benachrichtigen Sie Ihren Vorgesetzten oder das Sicherheitspersonal des Standorts unverzüglich über unsichere Geräte oder jede Situation, die eine Bedrohung für die Gesundheit oder Sicherheit darstellen oder die Umwelt schädigen könnte. Alle Mitarbeiter haben das Recht und die Verantwortung, mit der Durchführung von Arbeiten aufzuhören, wenn sie diese für unsicher halten.
- Arbeiten Sie bei allen Untersuchungen zur Ermittlung der Ursache von Zwischenfällen umfassend mit dem Untersuchungsteam zusammen.

Bei B&W wird folgendes Verhalten nicht toleriert:

- Drohungen.
- Andere Personen körperlich zu verletzen oder so aggressiv zu handeln, sodass eine andere Person Angst vor einer Verletzung bekommt.
- Absichtlich das Eigentum eines anderen zu beschädigen.
- Unerlaubter Besitz von Schusswaffen, Waffen oder Sprengstoff auf Firmengelände oder während des Dienstes.
- Bedrohung, Einschüchterung oder Nötigung von Kollegen auf oder außerhalb des Firmengeländes – zu jeder Zeit und zu jedem Zweck.

Wenn Sie Sicherheitsbedenken haben, einschließlich der Kenntnis von Gewalt oder der Androhung von Gewalt oder Einschüchterung, liegt es in Ihrer Verantwortung, diese unverzüglich Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Abteilung Environmental Health, Safety & Security, der Rechtsabteilung, der Abteilung Ethics and Compliance oder der B&W Integrity Line zu melden.

Für weitere Informationen sind die Anforderungen an die Schaffung und Aufrechterhaltung einer sicheren Arbeitsumgebung in den globalen und lokalen EH&S-Richtlinien und -Verfahren detailliert aufgeführt.



Unsere Verantwortung gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern

Qualität von Produkten und Dienstleistungen – Unser Standard

B&W hat sich verpflichtet, unseren Kunden und Geschäftspartnern Qualitätsprodukte und -dienstleistungen zu liefern und unseren Schwerpunkt auf kontinuierliche Verbesserung zu legen. Unsere Verpflichtung lautet, die richtigen Produkte und Dienstleistungen sicher zu liefern, beim ersten Mal, innerhalb des Budgets und ohne gegen die ethischen Werte zu verstoßen.

Um unsere Ziele zu erreichen, ist es wichtig, dass wir alle Anforderungen vor Beginn der Arbeit festlegen und sie allen Beteiligten mitteilen.

Aufgrund unserer Verpflichtung, unseren Kunden auf verantwortungsvolle Weise einen Mehrwert zu bieten, machen wir auch unsere externen Geschäftspartner für die Einhaltung unserer hohen Qualitätsstandards verantwortlich.

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:

- Wir müssen die Bedürfnisse unserer Kunden verstehen und uns für die Erfüllung ihrer Anforderungen einsetzen.
- Qualitätsprobleme und Bedenken sind anzusprechen und zu melden.
- Das Management ist dafür verantwortlich und rechenschaftspflichtig, sein Engagement für Qualität zu zeigen und die notwendigen Ressourcen bereitzustellen, um die vereinbarten Anforderungen zu erfüllen.
- Die Manager sind für die Arbeit ihrer direkt unterstellten Mitarbeiter verantwortlich und rechenschaftspflichtig und müssen sicherstellen, dass die Qualitätsanforderungen bekannt sind und befolgt werden.
- Füllen Sie Berichte und Dokumentationen immer ehrlich und vollständig aus und fälschen Sie niemals Testergebnisse oder stellen Sie diese falsch dar.
- Führen Sie niemals Aufgaben aus, für die Sie nicht qualifiziert sind.

Wenn Sie sich zu irgendeinem Zeitpunkt nicht sicher sind, wie die Produktionsanforderungen aussehen, bitten Sie Ihren Vorgesetzten um Klärung, bevor Sie die Arbeit fortsetzen.

Integrität in Geschäftsbeziehungen – Unser Standard



Wir machen nur mit Dritten Geschäfte, die ihre Geschäfte auf ethische Weise führen.

Wir führen Due-Diligence-Prüfungen bei Dritten durch, um sicherzustellen, dass ihr Ruf, ihr Hintergrund und ihre Fähigkeiten angemessen sind und unseren ethischen Standards entsprechen. Durch die Durchführung von Due-Diligence-Prüfungen wird außerdem gewährleistet, dass es uns erlaubt ist, mit Kunden, Verkäufern oder Vermittlern und in den Ländern, in denen sie ansässig sind, Geschäfte zu tätigen. Alle Verkäufer und Vermittler müssen eine Verpflichtung unterzeichnen, dass sie die in unserem Kodex und den anwendbaren Richtlinien dargelegten Geschäftspraktiken einhalten, oder der Abteilung für Ethik und Compliance nachweisen, dass ihre jeweiligen Richtlinien im Wesentlichen ähnlich sind.

Die Durchführung von Due-Diligence-Prüfungen minimiert das Risiko für B&W, indem sie dazu beitragen, Beziehungen zu vermeiden, in denen B&W durch das Fehlverhalten seiner Geschäftspartner belastet werden könnte.

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:

- Befolgen Sie die Unternehmensrichtlinien und -verfahren, führen Sie diese bei Geschäften mit Dritten stets ordnungsgemäß durch und beachten Sie dabei die Due-Diligence-Anforderungen.
- Den Mitarbeitern ist es untersagt, B&W vertraglich an eine andere Partei zu binden, bis die entsprechenden Due-Diligence- und Genehmigungsverfahren abgeschlossen sind.
- Führen Sie keine Geschäfte mit einem Lieferanten, Geschäftspartner oder sonstigen Dritten durch, der B&W strafrechtlich oder anderweitig haftbar machen oder dem Ruf von B&W schaden könnte.



Unsere Verantwortung gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern

- Seien Sie vorsichtig, wenn Sie auf Warnhinweise stoßen, die das Verhalten aktueller oder potenzieller Geschäftspartner des Unternehmens betreffen.
- Wenn Sie Manager sind, stellen Sie sicher, dass die Standards und Erwartungen des Unternehmens verstanden und akzeptiert wurden, bevor Sie eine vertragliche Beziehung eingehen.
- Lassen Sie niemals etwas von einer anderen Partei erledigen, die in unserem Namen handelt, was wir nicht selbst tun dürfen.
- Stellen Sie sicher, dass alle Provisionen oder Gebühren, die an eine dritte Partei gezahlt werden, angemessen sind, mit ethischen Grundsätzen und geltenden Gesetzen übereinstimmen und klar und transparent dokumentiert werden.

Bei der Durchführung von Beschaffungsaktivitäten:

- Erstellen und pflegen Sie alle Aufzeichnungen genau, um den Beschaffungsprozess zu dokumentieren und Beschaffungsentscheidungen zu begründen.
- Ziehen Sie allein die Leistung als Maßstab für Beschaffungsentscheidungen hinzu. Achten Sie darauf, Interessenkonflikte zwischen dem Unternehmen und Dritten zu vermeiden.
- Geben Sie Beschaffungsinformationen nicht an Personen außerhalb oder innerhalb des Unternehmens weiter, die keinen „Wissensbedarf“ haben.
- Stellen Sie sicher, dass sich alle Anbieter dazu verpflichten, die B&W-Richtlinien einzuhalten. Die Richtlinien verbieten die Beschaffung von Mineralien in Konfliktgebieten sowie moderne Sklaverei und Menschenhandel.
- Wenn Sie Kenntnis von unethischem Geschäftsgebahren eines B&W-Lieferanten oder Dienstleistungsanbieters erhalten, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, die Rechtsabteilung, die Abteilung für Ethik und Compliance oder die B&W Integrity Line.

Fragen und Antworten:

F: *Einer unserer Anbieter hat um eine Vorauszahlung gebeten. Ist das in Ordnung?*

A: *Der Anfrage des Anbieters mag harmlos sein, aber er wirft einen „Warnhinweis“ auf und sollte überprüft werden. Sie sollten die Abteilung für Ethik und Compliance über die Anfrage informieren.*

Verträge mit der Regierung – Unser Standard

Wir liefern unseren Kunden Qualitätsprodukte und -dienstleistungen zu fairen und angemessenen Preisen, unabhängig davon, ob es sich bei unserem Kunden um eine Regierung oder ein von der Regierung unabhängiges Unternehmen handelt. Da sich jedoch die Gesetze und Vorschriften für Verträge mit staatlichen Stellen von denen für nichtstaatliche Transaktionen unterscheiden, müssen wir im Umgang mit staatlichen Kunden zusätzliche Richtlinien befolgen, um sicherzustellen, dass wir alle gesetzlichen und behördlichen Anforderungen erfüllen.

Die Gesetze, Regeln und Vorschriften für Verträge mit US-amerikanischen und anderen staatlichen Stellen sind detailliert und komplex, und ihre Verletzung kann zu strafrechtlichen Sanktionen sowie zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung führen.

Mitarbeiter, die an staatlichen Aufträgen arbeiten, müssen sich mit den verschiedenen Grenzen und Anforderungen vertraut machen und diese einhalten, die von der jeweiligen Regierungsstelle auferlegt werden, da die Gesetze und Vorschriften der verschiedenen Behörden und Regierungsebenen unterschiedlich sind.





Unsere Verantwortung gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:

- Wenn Sie mit staatlichen Stellen Verträge abschließen, müssen Sie mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften vertraut sein und diese einhalten. Ignoranz ist keine Entschuldigung für Gesetzesverstöße.
- Achten Sie besonders darauf, dass bei allen Kommunikationen mit nationalen, bundesstaatlichen und lokalen Regierungen auf Genauigkeit geachtet wird. Falsche, ungenaue oder irreführende Mitteilungen verstoßen gegen das Gesetz.
- Nehmen Sie niemals Daten einer Quelle an, wenn Grund zu der Annahme besteht, dass die Daten die nationale Sicherheit betreffen, als geheim eingestuft sind, sensibel oder geschützt sind, es sei denn, es liegt eine Genehmigung des zuständigen Regierungsbeamten vor.
- Wenn Sie Fragen zu staatlichen Aufträgen haben, wenden Sie sich an die Rechtsabteilung oder die Abteilung für Ethik und Compliance.

Fragen und Antworten:

F: *Als ich eingestellt wurde, habe ich an einer Compliance-Schulung teilgenommen. Muss ich wirklich noch mehr Schulungen absolvieren?*

A: *B&W verlangt von allen benannten Mitarbeitern, dass sie jedes Jahr eine Schulung und die jährliche Zertifizierung absolvieren.*

Interessenkonflikte und Unternehmenschancen – Unser Standard



Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn Ihre Handlungen oder Ihre privaten Interessen in irgendeiner Weise mit den Interessen des Unternehmens unvereinbar sind – oder auch nur unvereinbar zu sein scheinen. Wenn ein Interessenkonflikt besteht, werden unser persönliches Urteilsvermögen und das von B&W verstärkter Überprüfung und Kritik ausgesetzt. Dies kann unsere Glaubwürdigkeit und das Vertrauen, das andere in uns setzen, gefährden.

Wir haben die grundlegende Verpflichtung, unabhängig von unseren persönlichen Interessen fundierte Entscheidungen im besten Interesse des Unternehmens zu treffen.

Wir dürfen keinen persönlichen Vorteil aus Gelegenheiten für B&W ziehen, die sich aufgrund unserer Position bei B&W oder der Nutzung von Firmeneigentum oder Informationen ergeben.

Darüber hinaus dürfen wir unsere Position bei B&W, Unternehmenseigentum oder Informationen weder zum persönlichen Vorteil nutzen noch um mit B&W zu konkurrieren.

Interessenkonflikte können durch nebenberufliche Interessen, die finanzielle Beteiligung an einem externen Unternehmen, Kunden-, Lieferanten-, Mitarbeiter- oder Familienbeziehungen sowie durch die Vergabe oder Annahme von unverhältnismäßigen oder unangemessenen Wertgegenständen entstehen. Da es unmöglich ist, jeden potenziellen Konflikt zu beschreiben, muss jeder von uns sein gesundes Urteilsvermögen walten lassen, bei Bedarf Rat einholen und die höchsten Standards der Ethik und Integrität einhalten.

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:

Wenn Ihnen ein tatsächlicher, potenzieller oder vermeintlicher Interessenkonflikt bekannt wird, teilen Sie die Situation unverzüglich Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Rechtsabteilung, der Abteilung für Ethik und Compliance oder der B&W Integrity Line mit. Beachten Sie darüber hinaus Folgendes:

- Lassen Sie sich nicht kompromittieren und vermeiden Sie selbst den Anschein von Interessenkonflikten.
- Legen Sie die Situation im Zweifelsfall offen.
- Treffen Sie geschäftliche Entscheidungen stets im besten Interesse von B&W.



Unsere Verantwortung gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern

- Seien Sie sich darüber bewusst, wie persönliche Aktivitäten – z. B. der Austausch von Geschenken oder Unterhaltungsangeboten mit Mitarbeitern eines aktuellen oder potenziellen Geschäftspartners – zu potenziellen Interessenkonflikten führen können.
- Nutzen Sie Ihre Position bei B&W, Unternehmenseigentum oder im Rahmen Ihrer Arbeit erlangte Informationen niemals zum persönlichen Vorteil.

Aus praktischen Gründen kann das Unternehmen nicht zwischen einem tatsächlichen Interessenkonflikt und dem Anschein eines Interessenkonflikts unterscheiden und tut dies auch nicht. Denken Sie daran: Alle Mitarbeiter sowie alle Personen, die im Namen des Unternehmens handeln, müssen Geschäftsentscheidungen treffen, die ausschließlich auf dem besten Interesse von B&W beruhen.

Interessenkonflikte – Warnzeichen

- Vermeiden Sie Situationen, in denen Sie an der Einstellung eines nahen Angehörigen beteiligt oder dessen Vorgesetzter sein könnten.
- Mitarbeiter dürfen keine Position einnehmen, in der sie zur Beeinflussung von Entscheidungen, die einen direkten Nutzen für einen nahen Angehörigen haben, oder zur Kontrolle der Arbeit eines nahen Angehörigen befugt sind.
- Lassen Sie nicht zu, dass Ihre persönlichen Beziehungen zu Kunden, Verkäufern oder Drittmittlern ungebührlichen Einfluss auf Ihre Geschäftsentscheidungen nehmen.
- Vergeben oder akzeptieren Sie Geschenke oder Unterhaltungsangebote nicht ohne vorherige Genehmigung, da Ihnen hieraus tatsächlich oder dem Anschein nach eine Verpflichtung entstehen könnte.

Fragen und Antworten:

F: *Der Freund meiner Managerin arbeitet als Berater für Rohrleitungsplanung. Immer wenn wir etwas Designarbeit benötigen, ruft meine Managerin ihren Freund an, und er bekommt den Job immer. Der Freund leistet gute Arbeit, aber ich habe mich schon immer gefragt, ob das angemessen ist.*

A: *Der Ansatz Ihrer Managerin erweckt den Anschein eines Interessenkonflikts. Möglicherweise liegen Ihnen jedoch nicht alle Fakten vor. Es könnte sein, dass der Freund Ihrer Managerin ein zugelassener Anbieter ist und alle notwendigen Auswahl- und Genehmigungsverfahren durchlaufen hat. Sie sollten diese Angelegenheit mit Ihrem Vorgesetzten besprechen. Wenn dies ein Problem darstellen könnte, können Sie sich aber auch an die Abteilung für Ethik und Compliance wenden.*

Geschenke und Unterhaltungsangebote – Unser Standard

Starke Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern sind für unser Geschäft unentbehrlich, doch der Austausch von Geschenken mit aktuellen oder potenziellen Geschäftspartnern oder Kunden kann die Unabhängigkeit unseres Urteils und das unserer Kunden beeinträchtigen sowie den Anschein von Vetternwirtschaft erwecken.



Obwohl die Begriffe „Geschenke“ und „Unterhaltungsangebote“ in den Unternehmensrichtlinien zu Geschenken und Unterhaltungsangeboten ausdrücklich definiert sind, werden sie für die Zwecke dieses Kodexes im weitestmöglichen Sinne ausgelegt, einschließlich Geschenke und Gefälligkeiten aller Art, Reisen, Dienstleistungen, Mahlzeiten, Eintrittskarten für Veranstaltungen und alle anderen unentgeltlichen Gegenstände, Vorteile oder Wertgegenstände.

Sie müssen selbst den Eindruck vermeiden, dass die Vergabe oder Annahme von Geschenken oder Unterhaltungsangeboten in irgendeinem Zusammenhang mit einer bevorzugten Behandlung steht. Selbst wenn keine Absicht besteht, sich einen unangemessenen Einfluss oder Vorteil zu verschaffen, können unangemessene Geschenke das Unternehmen in Verlegenheit bringen und unseren Ruf schädigen.

Aus diesen Gründen dürfen Mitarbeiter keine Geschenke oder Unterhaltungsangebote annehmen, erbitten, anbieten oder vergeben, die die Integrität oder Unabhängigkeit des Empfängers tatsächlich oder dem Anschein nach beeinflussen könnten.



Unsere Verantwortung gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern

Da es besondere Regeln und Einschränkungen bezüglich der Vergabe und Annahme von Geschenken und Unterhaltungsangeboten gibt, müssen Mitarbeiter die Richtlinien für Geschenke und Unterhaltungsangebote konsultieren und alle erforderlichen Genehmigungen einholen, bevor sie Geschenke und Unterhaltungsangebote vergeben oder annehmen. Alle Fragen bezüglich der Vergabe und Annahme von Geschenken und Unterhaltungsangeboten sollten an die Abteilung für Ethik und Compliance oder an die Rechtsabteilung gerichtet werden.



Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:

Wir sind uns bewusst, dass es mitunter angebracht sein kann, ein Geschenk oder Unterhaltungsangebot an einen aktuellen oder potenziellen Geschäftspartner zu vergeben bzw. von diesem anzunehmen, um die Geschäftsbeziehung weiter auszubauen. Im Allgemeinen sollten Mitarbeiter bei der Vergabe oder Annahme von Geschenken oder Unterhaltungsangeboten die folgenden Punkte berücksichtigen:

- Prüfen Sie die Geschenke und Unterhaltungsangebote pro Vorfall und die jährlichen Gesamtgrenzen und machen Sie sich mit ihnen vertraut.
- Planen Sie im Voraus und holen Sie bei Bedarf eine schriftliche Vorabgenehmigung ein.
- In dem seltenen Fall, dass eine schriftliche Vorabgenehmigung nicht möglich ist, informieren Sie die Abteilung für Ethik und Compliance über die Umstände und holen Sie so schnell wie möglich eine nachträgliche Genehmigung ein.
- Der Austausch muss gemäß den Richtlinien des Unternehmens, das die andere Partei beschäftigt, akzeptabel sein.
- Melden Sie alle Geschenke und Unterhaltungsangebote einschließlich der erforderlichen Genehmigung in Ihrer Kostenabrechnung, um sicherzustellen, dass sie in den Büchern und Aufzeichnungen des Unternehmens korrekt ausgewiesen werden.
- Bargeld oder Bargeldäquivalente sind unter keinen Umständen ein akzeptables Geschenk.

Wenn Sie ein unaufgefordertes Geschenk im Wert von mehr als dem Nominalwert erhalten, sollten Sie dieses mit einer Notiz zurücksenden, in der die Richtlinie von B&W erläutert wird. Wenn Sie Zweifel haben, ob das Geschenk oder Unterhaltungsangebot akzeptabel ist, wenden Sie sich an die Abteilung für Ethik und Compliance.

Einige Beispiele für verbotene Geschenke und Unterhaltungsangebote sind:

- Bargeldzahlungen oder Bargeldäquivalente, z. B. Geschenkgutscheine
- Einladungen zu üppigen Abendessen oder anderen Formen von Unterhaltung
- Extravagante Formen der Gastfreundschaft, z. B. Luxusresorts oder teure Reisen
- Zahlung von Reisekosten, wenn die Reisen keinen direkten Bezug zu einem Geschäftszweck haben
- Geschenke oder Unterhaltungsangebote für Ehepartner oder Familienmitglieder ohne vorherige Genehmigung
- Alles, was bei öffentlichem Bekanntwerden das Unternehmen in Verlegenheit bringen würde



Fragen und Antworten:

- F:** *Ich habe ein Geschenk erhalten, von dem ich mir sicher bin, dass ich es nicht annehmen kann. Ich fürchte, dass der Geschenkgeber aus kulturellen Gründen beleidigt sein wird, wenn ich es zurückgebe. Wie gehe ich vor?*
- A:** *Unter bestimmten Umständen, insbesondere in Betrieben außerhalb der USA, kann das Zurückgeben eines Geschenks als unhöflich gelten. In solchen Fällen kann das Geschenk im Namen des Unternehmens angenommen und dann über die Ethik- und Compliance-Abteilung dem Unternehmen zur ordnungsgemäßen Verwendung übergeben werden.*



Unsere Verantwortung gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern

Schutz von Unternehmensvermögen – Unser Standard



Die physischen und geistigen Vermögenswerte von B&W sind äußerst wertvoll und sind ausschließlich zur Förderung der Geschäftszwecke und -ziele bestimmt. Wir sind persönlich verantwortlich für den Schutz dieser Vermögenswerte und der Vermögenswerte anderer sowie für die angemessene Nutzung aller Vermögenswerte und Ressourcen.

Sämtliches physisches Eigentum, einschließlich Einrichtungen, Computer, sonstige Geräte und Materialien, muss vor Missbrauch, Beschädigung, Diebstahl oder anderer unsachgemäßer Handhabung geschützt werden und darf nur für den vorgesehenen Zweck verwendet werden.

Dieser Schutz erstreckt sich auf Laptops, Smartphones, Tablet-PCs, USB-/externe Datenträger, Digitalkameras und andere tragbare Geräte – unabhängig davon, ob sie sich im Besitz des Unternehmens oder des einzelnen Mitarbeiters befinden –, die einen bequemen und einfachen Zugang zu Informationen bieten, unabhängig davon, ob Sie Ihre Arbeit mit nach Hause oder auf internationale Geschäftsreisen nehmen. Wir müssen wachsam sein, um die Systeme und Informationen von B&W vor potenziellen Hackern und anderen Parteien zu schützen, die versuchen könnten, auf Daten zuzugreifen.

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:

- Alle Mitarbeiter sollten die Vermögenswerte des Unternehmens schützen und ihre effiziente Nutzung für legitime Geschäftszwecke des Unternehmens sicherstellen. B&W gestattet die gelegentliche persönliche Nutzung der Kommunikations- und Informationssysteme des Unternehmens unter der Voraussetzung, dass die Nutzung keinen Interessenkonflikt darstellt und keine pornografischen, verleumderischen oder sonstigen unangemessenen Materialien umfasst.
- Es wird darauf vertraut, dass die Mitarbeiter und Vertreter von B&W sich verantwortungsbewusst verhalten und gutes Urteilsvermögen an den Tag legen, um die Unternehmensressourcen zu schonen. Die Manager sind für die ihren Abteilungen zugewiesenen Ressourcen verantwortlich und befugt, Fragen bezüglich ihrer ordnungsgemäßen Verwendung zu klären.
- Seien Sie in Bezug auf den Zugriff auf unsere Vermögenswerte durch andere wachsam. Der Zugriff Dritter auf die physischen und geistigen Vermögenswerte des Unternehmens (einschließlich Einrichtungen und Geräte) muss auf die Dienstleistungen beschränkt sein, die der Dritte für das Unternehmen erbringt, und unmittelbar damit in Verbindung stehen.
- Bewahren Sie Geräte, ob firmeneigen oder in Ihrem Besitz, jederzeit in Ihrem Besitz auf und schützen Sie Ihre Passwörter.
- Sichern Sie Daten in regelmäßigen Abständen.
- Laden Sie keine Software/Anwendungen auf Firmengeräte herunter, es sei denn, sie sind von der Informationstechnologie (IT) genehmigt.
- Melden Sie der IT-Abteilung sofort, wenn ein Gerät, egal ob firmeneigen oder in Ihrem Besitz, verloren geht oder gestohlen wird, damit geeignete Maßnahmen ergriffen werden und die Informationsbestände des Unternehmens geschützt werden können.
- Befolgen Sie die Unternehmensrichtlinien in Bezug auf alle Erfindungen, die während oder als Ergebnis eines Arbeitsverhältnisses mit dem Unternehmen gemacht werden.
- Halten Sie sich an die spezifischen Beschränkungen, die für die Verwendung und/oder den Transfer von Unternehmensvermögen gelten.
- Vermeiden Sie es, urheberrechtlich geschützte Informationen unbefugt von anderen anzunehmen. Geben Sie vertrauliche Informationen, die sich aufgrund Ihrer früheren Beschäftigung bei einem anderen Unternehmen in Ihrem Besitz befinden, nicht an das Unternehmen weiter und verwenden Sie sie nicht für Geschäfte von B&W.



Unsere Verantwortung gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern

Ordnungsgemäße Nutzung von Informationssystemen – Unser Standard

Unsere Computer-, E-Mail-, Netzwerk- und Kommunikationssysteme sind Unternehmenseigentum und ausschließlich für geschäftliche Zwecke bestimmt. Die gelegentliche, nebensächliche, angemessene persönliche Nutzung unserer Systeme, E-Mails und Telefone ist zulässig, wenn Sie dadurch nicht in der Ausführung Ihrer Arbeit beeinträchtigt werden.



Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:

- Im Allgemeinen sollten Sie Betriebsausstattung nicht zur Durchführung eines Fremdgeschäfts oder zur Unterstützung von religiösen, politischen oder sonstigen Aktivitäten außerhalb des Unternehmens verwenden; hiervon ausgenommen ist die vom Unternehmen gewünschte Unterstützung von gemeinnützigen Organisationen.
- Das Versenden unerwünschter Massen-E-Mails, Kettenbriefe oder Scherz-E-Mails von einem geschäftlichen E-Mail-Konto aus ist verboten.
- Das Herunterladen, Hochladen, Zugreifen auf oder Senden von sexuell unangemessenen oder pornografischen Materialien während der Arbeitszeit oder über einen Computer oder ein elektronisches Gerät, das vom Unternehmen ausgegeben wurde, ist ausdrücklich verboten.
- Das E-Mail-System darf nicht für persönliche kommerzielle Zwecke oder illegale Zwecke bzw. zur Erstellung oder Verbreitung von störenden oder beleidigenden Nachrichten verwendet werden.
- Um die Interessen des B&W-Netzwerks und unserer Mitarbeiter zu wahren, behalten wir uns das Recht vor, alle Daten und Informationen, die sich auf dem vom Unternehmen ausgegebenen Computer oder elektronischen Gerät eines Mitarbeiters, auf Netzlaufwerken oder im Internet befinden, zu überwachen oder zu überprüfen.

Fragen und Antworten:

F: *Kann ich während der Mittagspause FoxNews.com auf meinem Arbeitscomputer aufrufen?*

A: *Ja, das wäre eine zulässige Nutzung Ihres B&W-Computers. Die beiläufige Nutzung ist erlaubt, solange die von Ihnen besuchten Websites angemessen sind und Sie oder andere nicht bei der Arbeit gestört werden. Der Zugriff auf Websites, die pornografisches Material anzeigen, ist keine zulässige Nutzung und führt zu Disziplinarmaßnahmen.*

Vertrauliche und geschützte Daten – Unser Standard

Die Offenlegung vertraulicher oder geschützter Daten des Unternehmens kann das Unternehmen im Wettbewerb benachteiligen oder könnte Mitarbeitern, Kunden, dem Unternehmen oder den Geschäftsvorhaben, an denen es beteiligt ist, schaden bzw. diese in Verlegenheit bringen.

Zu den vertraulichen und geschützten Daten gehören beispielsweise Preis- und Finanzdaten, Kundennamen und -adressen, Geschäftsgeheimnisse, Patentanmeldungen, Verfahren und Formeln sowie nicht öffentliche Informationen über andere Unternehmen, einschließlich aktuelle oder potenzielle Lieferanten, Anbieter und sonstige Dritte.

Der Schutz der personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung für unseren anhaltenden Erfolg und die Wahrung unseres Rufs. Informationen wie Adressen, private Telefonnummern, inhaltsbezogene oder medizinische Daten sowie Leistungsbeurteilungen sind privat.

Sie müssen nicht nur ihre Offenlegung vermeiden, sondern auch alle notwendigen Schritte unternehmen, um andere daran zu hindern, sich illegal vertrauliche und geschützte Daten zu beschaffen.

Wir respektieren auch die vertraulichen und geschützten Daten Dritter, und wir wenden keine unethischen oder illegalen Mittel an, um an die vertraulichen Informationen oder geschützten Daten anderer zu gelangen.



Unsere Verantwortung gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:

Informieren Sie sich darüber, welche Daten geschützt sind, insbesondere im Zusammenhang mit Ihren beruflichen Aufgaben. Alle Mitarbeiter müssen beim Eintritt in das Unternehmen eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnen. Fragen Sie nach, wenn Sie sich nicht sicher sind, was abgedeckt ist.

- Veröffentlichen Sie keine vertraulichen Unternehmensinformationen in sozialen Medien.
- Private Informationen über unsere Mitarbeiter sollten niemals an Personen weitergegeben werden, die keinen angemessenen geschäftlichen Grund haben, sie zu erhalten.
- Geben Sie vertrauliche Informationen, die sich aufgrund Ihrer früheren Beschäftigung bei einem anderen Unternehmen in Ihrem Besitz befinden, nicht an Mitarbeiter des Unternehmens weiter und verwenden Sie sie nicht für Geschäfte des Unternehmens.
- Vermeiden Sie es, urheberrechtlich geschützte Informationen unbefugt von anderen anzunehmen. Sollten Sie unbefugt geschützte Daten erhalten, benachrichtigen Sie umgehend Ihren Vorgesetzten, die Rechtsabteilung oder die Abteilung für Ethik und Compliance.
- Fordern Sie niemals vertrauliche Daten von Dritten an und verwenden Sie die geschützten Daten eines anderen Unternehmens niemals ohne Genehmigung. Dazu gehört auch die unbefugte Nutzung der geschützten Daten eines früheren Arbeitgebers.

Zum Schutz unserer sensiblen und vertraulichen Daten:

- Senden Sie niemals vertrauliche Daten an unbeaufsichtigte Drucker oder private E-Mail-Konten.
- Besprechen Sie vertrauliche Informationen niemals laut oder offen, wenn andere Sie hören könnten.
- Geben Sie die geschützten Daten von B&W niemals ohne entsprechende Genehmigung an Kunden oder Lieferanten weiter.

Integrität von Aufzeichnungen und Buchhaltungsverfahren – Unser Standard

Wir erstellen im gewöhnlichen Geschäftsverkehr Dokumente und Aufzeichnungen, um unseren Entscheidungsprozess zu unterstützen und unsere Einhaltung der Unternehmensanforderungen zu dokumentieren. Alle Einträge in den Büchern, Aufzeichnungen und Konten des Unternehmens müssen vollständig und korrekt sein und unsere Geschäftstransaktionen in Übereinstimmung mit den geltenden Buchhaltungsstandards und gesetzlichen Bestimmungen nach Treu und Glauben widerspiegeln. Dies bezieht sich auf alle Bücher, Aufzeichnungen und Informationen in jedem Medium, einschließlich Papierkopien, elektronische Aufzeichnungen, E-Mails, Videos, Sicherungsdatenträger und andere Medien.



Unabhängig davon, welche Rolle Sie in diesem Prozess spielen, sind Sie verpflichtet, ehrlich und mitteilend zu sein – wenn Sie glauben, dass eine Transaktion oder Zahlung nicht genau dokumentiert werden kann, ohne rechtliche Fragen aufzuwerfen oder das Unternehmen in Verlegenheit zu bringen, darf die Transaktion nicht abgeschlossen werden und Sie sollten Ihren Vorgesetzten benachrichtigen.

Wir dürfen autorisierte Prüfungen weder in unzulässiger Weise beeinflussen, manipulieren oder in die Irre führen noch dürfen wir einen Prüfer stören, der mit einer internen unabhängigen Prüfung der Bücher, Unterlagen, Prozesse oder internen Kontrollen von B&W beauftragt ist.

Wesentliche Informationen, die für Berichte, Prüfungen und andere kritische Zwecke verwendet werden, müssen in einem wiederherstellbaren Format aufbewahrt und während des gesamten Lebenszyklus der Informationen sicher verwaltet werden.

Kein Geschäftsziel irgendeiner Art ist jemals eine Entschuldigung für die Falschdarstellung von Tatsachen oder die Fälschung von Aufzeichnungen. Es ist niemals akzeptabel, falsche oder irreführende Aufzeichnungen zu erstellen oder die Wahrheit auf andere Weise vor der Geschäftsleitung von B&W, Rechnungsprüfern oder Aufsichtsbehörden zu verbergen.



Unsere Verantwortung gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:

- Klassifizieren, speichern und bewahren Sie Unterlagen stets so auf, dass sie sicher und geschützt sind.
- Entsorgen Sie Bücher und Aufzeichnungen nur in Übereinstimmung mit unseren Richtlinien.
- Sie dürfen keine versteckten Geld- oder Bankkonten anlegen oder für irgendeinen Zweck verwenden.
- Mit Ausnahme normaler und üblicher Nebenkassen, die streng kontrolliert werden, sind Bargeldtransaktionen nicht erlaubt.
- Wenn Sie von Rechtsstreitigkeiten, Untersuchungen oder Prüfungen Kenntnis erhalten, setzen Sie jegliche Vernichtung von Akten aus.
- Wenn Sie den Arbeitsplatz wechseln oder B&W verlassen, stellen Sie sicher, dass Sie alle relevanten Bücher und Unterlagen in Ihrer Obhut ordnungsgemäß an die zuständige B&W-Ressource übertragen.
- Wenn Sie Berichte und/oder Dokumente genehmigen, die von anderen erstellt wurden, lesen Sie diese sorgfältig durch und überzeugen Sie sich zu Ihrer Zufriedenheit davon, dass sie vollständig und korrekt sind. Ihre Unterschrift ist wichtig – vergewissern Sie sich, dass Sie die Auswirkungen vollständig verstehen, bevor Sie ein Dokument unterschreiben.
- Wenn Sie von einer außenstehenden Person, Gruppe oder Behörde gebeten werden, Zugang zu Aufzeichnungen oder Dokumenten zu gewähren, die vom Unternehmen geführt werden, müssen Sie die Anfrage zunächst mit der Rechtsabteilung oder der Abteilung für Ethik und Compliance besprechen.

Kommunikation mit der Öffentlichkeit – Unser Standard

Heutzutage stehen Unternehmen unter intensiver Beobachtung durch die Presse und die Öffentlichkeit, und es gibt eine noch nie dagewesene Anzahl an Austrittspunkten für Geschäftsinformationen und Nachrichten. In diesem Umfeld ist es wichtig, dass nur autorisierte Personen im Namen von B&W sprechen. Wir müssen uns klar und konsistent äußern, wenn wir Investoren, Analysten, den Medien und der breiten Öffentlichkeit Informationen zur Verfügung stellen.

Sie dürfen niemals den Eindruck erwecken, dass Sie im Namen des Unternehmens sprechen, weder mündlich, schriftlich noch elektronisch gegenüber Investoren, Analysten, den Medien oder der breiten Öffentlichkeit, es sei denn, Sie wurden von Investor Relations und Kommunikation dazu autorisiert.

Vorsicht ist geboten, wenn Sie mit Journalisten sprechen oder Mitteilungen schreiben, die veröffentlicht werden könnten. Wenn Sie sich an sozialen Medien beteiligen, dürfen Sie niemals den Eindruck erwecken, dass Sie im Namen von B&W sprechen; außerdem sollten Sie sorgfältig nachdenken, bevor Sie einen Beitrag veröffentlichen. Senden Sie niemals E-Mails oder vertrauliche Daten oder Materialien, die als schädlich für den Ruf des Unternehmens betrachtet werden könnten.

Weitere Hinweise finden Sie in den Unternehmensrichtlinien zur [Nutzung sozialer Medien](#).

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:

- Reagieren Sie niemals auf Medienanfragen und nehmen Sie keinen Kontakt mit den Medien auf, es sei denn, Investor Relations und Kommunikation hat Ihnen eine entsprechende ausdrückliche Genehmigung erteilt.
- Achten Sie auf Situationen, in denen Sie als Vertreter oder Sprecher des Unternehmens wahrgenommen werden könnten. Präsentationen und Reden, die öffentlich werden, sollten gegebenenfalls durch Investor Relations, Kommunikation und die Rechtsabteilung überprüft werden.
- Leiten Sie alle Anfragen von Medien, Finanzanalysten und Investoren an Investor Relations und Kommunikation weiter.

Anfragen von Aufsichts- oder Regierungsbehörden sollten an den General Council oder einen anderen zuständigen Vertreter der Rechtsabteilung weitergeleitet werden.



Unsere Verantwortung als Unternehmensbürger

Politische und gemeinnützige Beiträge – Unser Standard



Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, sich am politischen Prozess zu beteiligen und wohltätige Zwecke zu unterstützen; hierbei ist stets zu berücksichtigen, dass Ihre politischen und gemeinnützigen Aktivitäten eine private Angelegenheit sind. B&W-Mitarbeiter, die Beiträge an politische Parteien, Kandidaten oder Kampagnen für öffentliche Ämter oder Spenden an Wohltätigkeitsorganisationen leisten möchten, müssen dies in ihrem eigenen Namen, in eigenem Auftrag und nicht als Vertreter des Unternehmens tun.

Das Unternehmen hat rechtmäßig ein B&W Political Action Committee (PAC) gegründet. Vielleicht möchten Sie einen Beitrag zum PAC leisten, aber Ihre Teilnahme ist freiwillig.

Gemeinnützige und sonstige Beiträge im Namen von B&W müssen gemäß den Richtlinien für **Unternehmensbeiträge** im Voraus genehmigt werden.

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter

- Setzen Sie einen Kollegen niemals unter Druck, sich an einer politischen Sache zu beteiligen oder eine gemeinnützige Spende zu leisten. Wenn Sie einem solchen Druck ausgesetzt sind, insbesondere durch einen Manager, melden Sie dies.
- Bitten Sie während der Arbeitszeit nicht um Beiträge und verteilen Sie keine nicht arbeitsbezogenen Materialien.
- Sie dürfen niemals einen politischen oder gemeinnützigen Beitrag mit der Absicht leisten, jemanden ungebührlich zu beeinflussen.
- Alle politischen und gemeinnützigen Spenden, die im Namen des Unternehmens geleistet werden, müssen in den Büchern und Aufzeichnungen des Unternehmens genau festgehalten werden.

Fragen und Antworten:

F: *Ich werde an einer Spendenaktion für einen Anwärter auf ein lokales Amt teilnehmen. Ist es in Ordnung, meine Position bei B&W aufzulisten, solange ich keine Firmengelder oder Ressourcen verwende?*

A: *Nein. Sie dürfen das Unternehmen in keiner Weise mit Ihren privaten politischen Aktivitäten in Verbindung bringen.*

Fairer Unternehmenswettbewerb – Unser Standard

B&W glaubt an freie und faire Märkte, und wir konkurrieren auf rechtmäßige und ethisch einwandfreie Weise auf Basis der Qualität unserer Dienstleistungen. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Wettbewerbs- und Kartellgesetze, die in den Märkten gelten, in denen wir tätig sind. Diese Gesetze sollen Praktiken verbieten, die den Handel einschränken oder den freien und fairen Wettbewerb unangemessen beschränken.

Zu den Verstößen gegen den fairen Wettbewerb gehören Vereinbarungen mit Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und anderen, wie z. B.:

- Gegenseitige Absprachen zur Kontrolle von Preisen.
- Der Boykott bestimmter Lieferanten oder Kunden.
- Der Versuch, den Wettbewerb zu beeinträchtigen, indem das gleiche Produkt zu unterschiedlichen Preisen an verschiedene Kunden verkauft wird.
- Das Treffen von Vereinbarungen über die Manipulation von Angeboten oder Vorschlägen.
- Die Zuteilung von Produkten, Gebieten oder Märkten.





Unsere Verantwortung als Unternehmensbürger

Alle Mitarbeiter sollten unsere Richtlinien in diesem Bereich kennen; besonders wichtig ist dies aber für Personen in den Bereichen Marketing, Vertrieb, Geschäftsentwicklung, Einkauf und verwandten Positionen sowie für Personen, die Mitglieder in Handels- und Berufsverbänden sind oder planen, an Treffen solcher Verbände teilzunehmen.

Denken Sie daran: Die Gesetze zum fairen Wettbewerb und zum Kartellrecht sind komplex und können sich in vielerlei Hinsicht auf unser Geschäft auswirken, auch im Hinblick auf unsere Lieferanten und Verkäufe. Ein Verstoß gegen die Regeln kann für das Unternehmen sowie für jeden, der in unserem Namen handelt, schwerwiegende Folgen nach sich ziehen.

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter

- Treffen Sie keine Vereinbarungen mit Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern oder anderen, die eine unlautere Einschränkung des Wettbewerbs zum Ziel haben.
- Kaufen Sie ausschließlich auf der Grundlage von Qualität, Preis und Service.
- Geben Sie keine Informationen über unsere Kunden, Preise oder Marktstrategien an einen Wettbewerber weiter.
- Besprechen Sie mit unseren Wettbewerbern keinerlei Aspekte von Angeboten im Rahmen einer Ausschreibung.
- Geben Sie niemals Informationen über Wettbewerber an Kunden oder Lieferanten weiter.
- Behandeln Sie unterschiedliche Kunden in Bezug auf Preise oder Dienstleistungen niemals unterschiedlich.
- Bei Zweifeln bezüglich des Umgangs mit Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden müssen Sie sich an die Rechtsabteilung oder die Abteilung für Ethik und Compliance wenden.

Insiderhandel – Unser Standard

Bestimmte Gesetze und Unternehmensrichtlinien verbieten den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren des Unternehmens, wenn man im Besitz von wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen ist. Zu den wesentlichen Informationen können Informationen über Fusionen, Übernahmen, Veräußerungen, Finanzergebnisse und -prognosen, Gerichtsverfahren, Auftragsvergaben oder andere Geschäftsvorgänge gehören.

Informationen gelten erst dann als öffentlich, wenn sie über geeignete Kanäle, z. B. weit verbreitete Pressemitteilungen, veröffentlicht wurden und genügend Zeit verstrichen ist, um dem Investitionsmarkt die Aufnahme und Auswertung der Informationen zu ermöglichen. Die Unternehmensrichtlinien schreiben vor, dass nach der öffentlichen Bekanntgabe wesentlicher Informationen zwei volle Handelstage verstrichen sein müssen, bevor eine Person den Handel mit den Aktien oder Wertpapieren des Unternehmens wieder aufnehmen kann.

Direktoren und bestimmte andere ernannte Personen haben zusätzliche Verantwortlichkeiten und müssen vor dem Handel mit Wertpapieren des Unternehmens die Genehmigung des General Counsel einholen.

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:

- Veröffentlichen Sie keine nicht-öffentlichen Unternehmensinformationen auf Social-Media-Websites.
- Teilen Sie wesentliche, nicht-öffentliche Informationen mit niemandem, auch nicht mit Ihrem Ehepartner, Ihrer Familie und Ihren Freunden, die keine Unternehmen besitzen und keinen geschäftlichen Bedarf an solchen Informationen haben.
- Halten Sie sich gewissenhaft an die vorgesehenen Handelsfenster, Sperrfristen und sonstigen Anforderungen der Unternehmensrichtlinien.
- Lassen Sie sich nicht auf eine „Tippvergabe“ ein (d. h. Empfehlungen oder Meinungsäußerungen zum Kauf oder Verkauf von Unternehmenswertpapieren auf der Grundlage wesentlicher, nicht-öffentlicher Informationen).





Unsere Verantwortung als Unternehmensbürger

Korruption und Bekämpfung von Bestechung – Unser Standard

Bestechung und Korruption werden nicht toleriert, da sie dem Unternehmen und unserem Ruf auf dem Markt schaden. Alle Mitarbeiter, Erfüllungsgehilfen oder Vertreter von B&W müssen den Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) der Vereinigten Staaten, den U.K. Bribery Act sowie die Gesetze anderer Länder, die Bestechung verbieten, einhalten. Zahlungen jeglicher Art, einschließlich Erleichterungszahlungen (auch als „Schmiergeldzahlungen“ bezeichnet) oder Angebote, etwas von Wert an Beamte oder Vertreter solcher Personen zu zahlen oder zu übergeben, um die Geschäfte des Unternehmens zu fördern, sind nicht zulässig. Gleichermaßen dürfen solche Zahlungen nicht über Joint Ventures, Drittmittler oder andere kontrollierte verbundene Unternehmen, die im Ausland Geschäfte tätigen, erfolgen. Mit anderen Worten: Wir dürfen keinen Dritten damit beauftragen, etwas zu tun, was wir selbst nicht tun können.

Die Zahlung von Reisekosten und damit zusammenhängenden Ausgaben für Beamte kann als Bestechung ausgelegt werden oder zu Bestechung führen. Um auch nur den Anschein von Bestechung zu vermeiden, müssen alle Dienstreisen von Beamten im Voraus genehmigt und in Übereinstimmung mit den Unternehmensrichtlinien arrangiert werden, und Zahlungen müssen direkt an die Dritten, die die Dienstleistungen erbringen, und nicht an die Beamten erfolgen.

Der FCPA verlangt auch, dass wir ein System interner Buchhaltungskontrollen unterhalten und dass unsere Bücher und Aufzeichnungen alle Transaktionen korrekt wiedergeben.

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:

- Sie dürfen einem Erfüllungsgehilfen, Vertreter, Vermittler oder Mitarbeiter eines anderen Unternehmens oder einem Amtsträger niemals etwas Illegales anbieten oder geben, um eine Handlung im Zusammenhang mit der Position des Empfängers oder in Bezug auf die Angelegenheiten oder Geschäfte dieses Unternehmens zu beeinflussen.
- Sie dürfen einem Erfüllungsgehilfen, Vertreter, Vermittler oder Mitarbeiter eines anderen Unternehmens oder einem Amtsträger niemals unzulässige Vorteile wie unzulässige Provisionen, Maklergebühren, Schmiergelder, Rabatte oder andere Vergütungen anbieten oder geben.
- Sie dürfen niemals eine Erleichterungszahlung vornehmen oder deren Zahlung genehmigen.
- Halten Sie sich an die Gesetze zur Bekämpfung von Geschäftsbestechung der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind oder Arbeiten verrichten.
- Halten Sie bei der Organisation von Reisen für Beamte die B&W-Richtlinien ein.
- Stellen Sie für alle Zahlungen des Unternehmens eine angemessene Dokumentation zur Verfügung.



Fragen und Antworten:

- F:** *Die lokale Behörde, die eine Geschäftsgenehmigung prüft und genehmigt, benötigt anscheinend sehr viel Zeit, um die Genehmigung zu genehmigen und auszustellen. Unser Vertreter vor Ort hat darauf hingewiesen, dass eine Erleichterungszahlung üblich sei, damit die Genehmigung rechtzeitig erteilt werde. Ist es in Ordnung, die Zahlung wie vom Vertreter vor Ort empfohlen vorzunehmen?*
- A:** *Nein, die geforderte Zahlung mag zwar üblich sein, ist aber eine verbotene Erleichterungszahlung. Da Erleichterungszahlungen als Bestechung ausgelegt werden oder zu einer Bestechung führen können, erlaubt das Unternehmen sie nicht.*



Unsere Verantwortung als Unternehmensbürger

Handelsbeschränkungen und Exportkontrollen – Unser Standard

B&W verpflichtet sich zur Einhaltung aller geltenden Export-, Import- und Handelsgesetze in allen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind. Dazu gehören Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Handelsembargos und Wirtschaftssanktionen, Exportkontrolle, Anti-Boycott, Frachtsicherheit, Importklassifizierung und -bewertung, die Kennzeichnung von Produkten/ Ursprungsländern und Freihandelsabkommen. Alle Transaktionen können nationalen und internationalen Handels- und/oder Exportkontrollen unterliegen, auch wenn keine Ländergrenzen überschritten werden. Die Mitarbeiter des Unternehmens müssen diese Gesetze, Regeln und Vorschriften sowie die zugehörigen Unternehmensrichtlinien und -verfahren zur Handelserfüllung kennen und bei der Durchführung von Geschäften strikt befolgen. Die Nichteinhaltung kann sowohl für Einzelpersonen als auch für das Unternehmen straf-, zivil- und/oder verwaltungsrechtliche Sanktionen nach sich ziehen, einschließlich den Verlust von Import- oder Exportprivilegien.

Da diese Gesetze komplex sind und sich häufig ändern, müssen alle Mitarbeiter bei Bedarf die Ethik- und Compliance-Abteilung hinzuziehen, um die Einhaltung zu gewährleisten.

Die US-Wirtschaftssanktionsgesetze gelten für US-Staatsbürger und Personen mit ständigem Wohnsitz in den USA unabhängig von deren Standort, für nach dem Recht der Vereinigten Staaten organisierte Unternehmen, für alle Unternehmen oder Einzelpersonen innerhalb der Vereinigten Staaten und für ausländische Tochtergesellschaften von US-Unternehmen („US- Personen“). Die Wirtschaftssanktionsgesetze der USA beschränken Transaktionen, einschließlich finanzielle Transaktionen, von US-Personen mit bestimmten Zielländern, -gebieten, -personen oder -unternehmen. Diese Gesetze verbieten US-Personen auch die Ermöglichung von Transaktionen durch Dritte, an denen sie sich selbst nicht unmittelbar beteiligen dürfen. Nicht-US-Wirtschaftssanktionsgesetze gelten in ähnlicher Weise. Um die anwendbaren Einschränkungen oder Verbote zu ermitteln, müssen alle Mitarbeiter sicherstellen, dass bei allen Parteien jeder Transaktion die erforderlichen Sanktionslistenprüfungen (Restricted Party Screenings) durchgeführt werden und dass alle daraus resultierenden Warnungen vor der Durchführung von Geschäften geklärt werden.



Viele Länder führen aus Gründen der nationalen Sicherheit, der Außenpolitik und aus anderen Gründen Kontrollen und/oder Verbote für bestimmte internationale Transaktionen ein. Exportkontrollgesetze regeln die Ausfuhr von Produkten, Software, Technologie (einschließlich technische Daten und technische Unterstützung) und Dienstleistungen („Güter“). Darüber hinaus können Exporte nach einigen Gesetzen (einschließlich US-Gesetzen) Reexporte, Übermittlungen von Gütern innerhalb des Landes und die Freigabe oder Offenlegung von Gütern an ausländische Personen im betreffenden Land umfassen. Exportkontrollgesetze können den Verkauf und/oder Versand von Gütern an bestimmte Länder, Unternehmen und Personen und für bestimmte

Endverwendungen einschränken. Nach diesen Gesetzen kann ein Export oder eine Übermittlung durch beliebige Mittel erfolgen, einschließlich per elektronischer Übertragung, bei Meetings oder in Telefongesprächen.

Nachfolgend finden Sie Beispiele für Maßnahmen, die nach den US-amerikanischen Handelsbeschränkungen und Exportkontrollgesetzen verboten sind:

- Zusammenarbeit mit vollständig sanktionierten Ländern oder mit Personen oder Unternehmen, die in deren Auftrag handeln
- Transaktionen, an denen Denied Parties beteiligt sind, darunter bestimmte namentlich genannte Drogenhändler und Terroristen
- Nicht genehmigte Exporte für Endverwendungen im Zusammenhang mit nuklearen Sprengstoffen, Raketen, chemischen und biologischen Waffen und nuklearen Schiffsantrieben

Die US-Gesetze verbieten auch jedem, der im Namen des Unternehmens handelt, das Befolgen, Fördern und Unterstützen von Boykotten, die nicht von der US-Regierung sanktioniert wurden. Die Mitarbeiter müssen die Rechtsabteilung oder die Ethik- und Compliance-Abteilung sofort benachrichtigen, wenn eine boykottbedingte Handlungsaufforderung oder Information eingeht, sodass unser Unternehmen alle geltenden Meldeanforderungen unverzüglich erfüllen kann. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Sie wissen, mit wem Sie es zu tun haben, und den endgültigen Bestimmungsort sowie die Endverwendung der von uns verkauften Produkte kennen.



Unsere Verantwortung als Unternehmensbürger

Wenn Sie Fragen zu diesem Thema haben oder sich unsicher sind, wird von Ihnen erwartet, dass Sie sich von der Rechtsabteilung oder der Abteilung für Ethik und Compliance beraten lassen, bevor Sie irgendwelche Verpflichtungen bezüglich des Exports oder Reexports von Gütern eingehen.

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:

- Führen Sie bei allen Kunden, Verkäufern, Drittmittlern und anderen Parteien, mit denen wir Geschäfte machen, eine Sanktionslistenprüfung (Restricted Party Screening) durch.
- Vergewissern Sie sich vor der Durchführung einer Export-/Import-Transaktion, dass die Transaktion nicht verboten ist, dass Sie alle behördlichen Genehmigungen beantragt und erhalten haben und dass Sie alle erforderlichen Lizenzen eingeholt haben.
- Da Transaktionen oft komplex sind und mehrere Importe, Exporte und andere Handelsüberlegungen umfassen, sollten Sie jeden Aspekt der Transaktion auf seine Konformität hin überprüfen, bevor Sie fortfahren.
- Denken Sie daran, dass das Ausstellen von technischen Daten auf Messen unabhängig vom Ort der Messe eine Exportgenehmigung erfordern kann.
- Denken Sie daran, dass Güter, die das Land verlassen, wenn auch nur vorübergehend, einen Export darstellen und Exportkontrollen unterliegen können.
- Sie dürfen nichts tun, was Geschäfte mit einem Land, das einem geltenden Embargo unterliegt, ermöglichen würde.
- Machen Sie sich mit der Anti-Boycott-Richtlinie, der Checkliste mit Kriterien für potenziell beleidigende Ausdrücke oder Bestimmungen und der Liste boykottierter Länder des Unternehmens vertraut.
- Melden Sie jedes Auskunftsersuchen bezüglich eines nicht von den USA sanktionierten Boykotts – und alle anderen Informationen über einen solchen Boykott, die Sie in Erfahrung bringen – unverzüglich der Rechtsabteilung oder der Abteilung für Ethik und Compliance.
- Ergreifen Sie angemessene Maßnahmen, um die Identität des „Endbenutzers“, den Standort und den Verwendungszweck der exportierten Produkte zu ermitteln.
- Identifizieren Sie alle Warnhinweise, die Transaktionen und Aktivitäten betreffen, und melden Sie sie der Abteilung für Ethik und Compliance.

Fragen und Antworten:

- F:** *Ich plane, mit einem potenziellen Kunden zu Mittag zu essen, der Staatsangehöriger eines Nicht-US-Landes ist, aber in den USA lebt und arbeitet. Muss ich mir Sorgen über Exportkontrollen machen?*
- A:** *Ja, nach US-amerikanischem Recht gilt ein mündliches Gespräch mit einer Nicht-US-Person – und sogar mit einer Person innerhalb der USA –, die technische Informationen offenlegt, als Export. Sie sollten vor der Besprechung die Abteilung für Ethik und Compliance konsultieren.*



Unsere Verantwortung als Unternehmensbürger

Umweltverantwortung – Unser Standard



B&W setzt sich für den Schutz der natürlichen Umwelt und deren Nutzung ein. Dies führt zu einer positiven Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und der Gemeinden, in denen wir tätig sind.

Wir sind bestrebt, unsere Umwelleistung durch Ressourcenschonung und effiziente Praktiken kontinuierlich zu verbessern. Von unserer sauberen Kohle, den erneuerbaren Energien einschließlich Biomasse und Energie aus Abfalltechnologien bis hin zum Umgang mit Sondermüll – B&W ist bestrebt, in allen Bereichen seiner Geschäftstätigkeit eine sichere und lohnende Umwelt zu schaffen.

Wir arbeiten an der Förderung umweltfreundlicher Praktiken, die unsere Umwelt und unsere natürlichen Ressourcen respektieren – sowohl in den Produkten, die wir verkaufen, als auch in unseren Büros und Einrichtungen, in denen wir Verfahren zur Reduzierung der zu deponierenden Abfälle, zur Steigerung des Recyclings und zur Überwachung und Reduzierung unseres Wasser-, Brennstoff- und Stromverbrauchs einführen.

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter

Jeder von uns muss seinen Teil dazu beitragen, die Umweltziele von B&W zu erreichen:

- Übernahme von Verantwortung dafür, dass unsere Betriebe den geltenden Behörden- und Unternehmensstandards entsprechen.
- Sicheres und umweltverträgliches Handhaben, Transportieren und Entsorgen von Rohstoffen, Produkten und Abfällen.
- Unverzügliche Meldung von Verstößen gegen Umweltschutzgesetze oder die Richtlinien von B&W.
- Teilnahme an allen erforderlichen Schulungen, um Ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu entwickeln und zu verbessern und Ihre Arbeiten sicher und umweltverträglich zu verrichten.
- Beteiligung an den und Unterstützung der Nachhaltigkeitsinitiativen des Unternehmens, um die zu deponierenden Abfälle zu reduzieren, das Recycling zu fördern und den Wasser-, Brennstoff- und Stromverbrauch zu senken.

Website für B&W-Richtlinien und -Verfahren:

Eine vollständige Liste aller B&W-Richtlinien und -Verfahren finden Sie in unserem Unternehmens-Intranet **Our B&W** unter der Registerkarte „Ressourcen“ im Abschnitt „Richtlinien und Verfahren“.

