



Vorwort

Unser Handeln wird von Ehrlichkeit, Integrität und Zuverlässigkeit geleitet. Dieses erstreckt sich auf den Umgang mit unseren Kunden, Lieferanten, Mitarbeitenden sowie den Gesellschaftern und der Öffentlichkeit.

Sowohl bei unseren strategischen Überlegungen als auch in unserem Tagesgeschäft legen wir stets hohe ethische und rechtliche Standards zugrunde.

Jede Person in der Sievers-Gruppe prägt durch das persönliche Auftreten, Handeln, Verhalten und ihre Etikette den Stil und damit das Bild des Unternehmens nach innen wie nach außen mit. Unangemessenes Verhalten auch nur einzelner Mitarbeitender kann dem Unternehmen erheblichen Schaden zufügen. Wir alle sind gehalten, auf das Ansehen unseres Unternehmens in der Öffentlichkeit zu achten.

Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit, Zuverlässigkeit und Fairness sind Maßstab für den Umgang miteinander und gegenüber unseren Partnern und der Öffentlichkeit.

Da nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum Ziel unserer Arbeit ist, sind wir in der Sievers-Gruppe nicht nur an den finalen Ergebnissen interessiert, sondern auch daran, wie diese Ergebnisse erzielt werden. Wir dulden dabei keinerlei ungesetzliche oder unfaire Mittel zur Erreichung unserer Ziele noch diskriminierendes oder kartellrechtswidriges Verhalten.

Unsere Compliance-Richtlinie enthält verbindliche Regeln, die für alle Mitarbeitenden gleichermaßen gelten. Sie verpflichten alle entsprechend zu handeln und alles zu unterlassen, was im Widerspruch zu diesen Regeln steht.

A. Sievers GmbH
Jörg Sievers (geschäftsführender Gesellschafter)



1. Grundsätzliches

1.1 Gesetzestreuere Verhalten

Für die Sievers Gruppe ist die Beachtung von Recht und Gesetz oberstes Gebot. Wir alle verpflichten uns, die gesetzlichen Vorschriften derjenigen Rechtsordnungen zu beachten, in deren Rahmen wir handeln. Gesetzesverstöße müssen unter allen Umständen vermieden werden, dieses gilt insbesondere auch für die Einhaltung des Lieferkettengesetzes. Gleiches gilt für alle geltenden internen Regelungen und Anweisungen, die in den Unternehmen der Sievers – Gruppe bestehen und gültig sind.

Alle Mitarbeitenden müssen im Falle eines Verstoßes gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten – unabhängig von den im Gesetz vorgesehenen Sanktionen – mit disziplinarischen Konsequenzen bis hin zu arbeitsrechtlichen Schritten rechnen.

1.2 Gleichberechtigung, gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität

Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Wir arbeiten zusammen mit Menschen unterschiedlichen Geschlechts, Alters, Nationalität, Kultur, Religion und Hautfarbe. Wir dulden keine Diskriminierung und keine Ausgrenzung aufgrund sexueller Orientierung oder anderen Gründen sowie keine sexuelle oder andere persönliche Belästigung oder Beleidigung. Bei der Rekrutierung neuen Personals werden die Bewerbenden unvoreingenommen und ohne Diskriminierung beurteilt. Die A. Sievers GmbH wahrt sowohl die Frauenrechte als auch die Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern.

Wir sind offen und ehrlich und stehen zu unserer Verantwortung. Wir sind verlässliche Partner und machen nur Zusagen, die wir einhalten können. Benachteiligungen aus Gründen der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind strikt untersagt. Alle Mitarbeitende in unseren Unternehmen verdienen gegenseitigen Respekt.

Diese Grundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Personen.

2. Grundregeln der Zusammenarbeit bei der Sievers - Gruppe

2.1 Führung, Verantwortung und Aufsicht

Vorgesetzte tragen Verantwortung für alle ihre Mitarbeitenden. Sie müssen sich deren Akzeptanz und Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz erwerben. Sie sollen klare, ambitionierte aber erreichbare Ziele setzen, vertrauensvoll führen und ihren Mitarbeitenden so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich einräumen.



Alle Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung haben ihre Organisations- und Aufsichtspflichten gewissenhaft zu erfüllen. Dazu gehört auch die aktive Kommunikation der Compliance-Richtlinie sowie die Gewährleistung ihrer Beachtung. Sie tragen persönlich besondere Verantwortung dafür, dass in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Verstöße gegen Gesetze und interne Richtlinien geschehen.

2.2 Menschenrechte, Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Jugendschutz

Wir verpflichten uns, die internationalen Menschenrechte einzuhalten und gegen erkennbare Missstände bei Lieferanten und Partnern vorzugehen.

Wir lehnen jegliche Form von Zwangsarbeit und Kinderarbeit (unter 15 Jahren) sowie jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen in den Unternehmen der Sievers – Gruppe und bei unseren Geschäftspartnern kategorisch ab.

Alle Vorschriften zum Schutz von jugendlichen Beschäftigten werden eingehalten. Es erfolgt für Jugendliche unter 18 Jahren keine Beschäftigung in der Nacht oder unter gefährlichen Bedingungen.

2.3 Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit

Die Sievers Gruppe wahrt das Recht alle Mitarbeiter/innen sich frei und friedlich miteinander zu versammeln und sich frei mit anderen zusammen zu schließen. Hierzu gehört insbesondere auch das Recht zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu gründen und diesen beizutreten.

2.4 Arbeitsvertrag, Vergütung und Arbeitszeiten, Mitarbeiterentwicklung

Jegliche in der Sievers - Gruppe erbrachte Arbeit erfolgt freiwillig und ist durch einen Arbeitsvertrag geregelt. Alle Mitarbeitenden können das Unternehmen bei dem sie beschäftigt sind unter Einhaltung der gesetzlichen und/oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist jederzeit verlassen.

Alle Mitarbeitende erhalten bei gleicher Arbeit auch die gleiche Entlohnung unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder anderen Kriterien.

Die Vorgaben zum Mindestlohn werden berücksichtigt und ausnahmslos eingehalten. Die Bezahlung erfolgt monatlich in Anlehnung an den gültigen Tariflohn. Die Mitarbeitenden erhalten vor Arbeitsaufnahme und für jede Auszahlung eine ausführliche und verständliche Information über die Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes.

Die Unternehmen der Sievers – Gruppe nehmen weder illegale oder unerlaubte Lohnabzüge vor noch wird Lohnabzug als Disziplinarmaßnahme angewendet. Überstunden werden auf Basis des jeweils gültigen Arbeitsvertrages geleistet und vergütet.



Die Arbeitszeiten entsprechen den gesetzlichen Vorschriften (z.B. Arbeitsgesetz, Bundesurlaubsgesetz). Mehrarbeit erfolgt in Übereinstimmung mit den gültigen Gesetzen und Regelungen.

Wir betrachten die Entwicklung unserer Mitarbeitenden als eine erhebliche und wesentliche Investition in die Zukunft unserer Unternehmen. Dabei legen wir besonderen Wert sowohl auf die fachliche Qualifikation als auch auf die Entwicklung der sozialen und methodischen Kompetenzen.

2.5 Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Verantwortung gegenüber anderen Mitarbeitenden stellt die bestmögliche Vorsorge gegen Unfallgefahren da. Das gilt sowohl für die technische Planung von Arbeitsplätzen, Einrichtungen und Prozessen als auch für das Sicherheits-Management und das persönliche Verhalten im Arbeitsalltag.

Hierzu schaffen wir eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung, welche die bestehenden Standards für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erfüllt oder übertrifft. Mit geeigneten Maßnahmen versuchen wir zu verhindern, dass arbeitsplatzbedingte Verletzungen und Berufskrankheiten entstehen können. Dieses wird im Rahmen von turnusmäßig durchgeführten Betriebsrundgängen ständig überprüft und ggf. nachjustiert.

Alle Mitarbeitenden sind für die Arbeitssicherheit in ihrem Bereich mitverantwortlich. Alle Vorschriften zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit sind strikt anzuwenden. Hinweisen von Mitarbeitenden bezüglich Mängel in der Arbeitssicherheit sind durch die jeweiligen Fachkräfte für Arbeitssicherheit nachzugehen.

2.6 Umgang mit Firmeneigentum

Alle Mitarbeitende haben die ihnen von den Unternehmen der Sievers – Gruppe anvertrauten oder überlassenen Geräte, Einrichtungen und Betriebsmitteln schonend zu behandeln und sollen mit diesen sorgfältig und behutsam umgehen.

Sofern betrieblich oder einzelvertraglich nicht anders geregelt, dürfen die Anlagen und Einrichtungen in Büros und Werkstätten (z. B. Telefon, Kopierer, PC einschließlich Software, Maschinen, Werkzeuge) nur dienstlich genutzt werden. In keinem Fall dürfen Informationen abgerufen oder weitergegeben werden, die zu Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder anderen Straftaten aufrufen oder einen Inhalt haben, der sexuell anstößig ist.

Die Nutzung von privater Ausrüstung für betriebliche Zwecke ist generell nicht gestattet (z.B. Aufnahmen mit privater Kamera / Videoausrüstung, Nutzung privates Notebook). Ausnahmen hiervon sind gesondert geregelt.



3. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

3.1 Freier Wettbewerb

Die Unternehmen der Sievers - Gruppe bekennen sich ohne Einschränkung zum Wettbewerb mit fairen Mitteln und insbesondere zur strikten Einhaltung des Kartellrechts. Auch der Anschein wettbewerbsbeschränkenden eigenen Verhaltens ist zu vermeiden.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Bei fremden Fehlverhalten ist die Geschäftsführung zu informieren.

Grundsätzlich sind alle Absprachen zwischen Unternehmen verboten, die den Wettbewerb beschränken.

3.2 Kampf gegen Korruption

3.2.1 Allgemeines

Korruption kann wegen ihrer die Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt zerstörenden Kraft nicht als Übel hingenommen werden. Korruption untergräbt das Vertrauen der Bürger/innen in die Integrität und die Funktionsfähigkeit der Wirtschaft und verursacht darüber hinaus erhebliche betriebs- und volkswirtschaftliche Schäden.

Korruption im Sinne dieser Richtlinie ist jeder Missbrauch einer dienstlichen Funktion zur Erlangung eines Vorteils für sich oder Dritte.

Unser Ziel ist es, auftretende Korruptionsfälle nicht nur konsequent zu verfolgen, sondern auch mithilfe vorbeugender Maßnahmen der Korruption nachhaltig entgegenzuwirken.

Sensibilität für die Gefahren der Korruption ist in allen Arbeitsbereichen notwendig. Besondere Aufmerksamkeit ist aber dort notwendig, wo es um Informationen oder Entscheidungen von besonders hohem materiellem Wert geht, etwa, weil Aufträge vergeben, Verträge geschlossen oder eine korrekte Leistungserbringung überwacht oder geprüft wird.

Bei einem konkreten Korruptionsverdacht, das heißt bei nicht nur auf Vermutungen begründeten Hinweisen auf korruptes Verhalten, haben die betroffenen Mitarbeitenden unverzüglich den unmittelbaren Vorgesetzten zu unterrichten. Eine Unterrichtung der Vorgesetzten hat zu unterbleiben, wenn gegen diese selbst ein Verdacht besteht. In diesem Fall sind die nächst-höhere Vorgesetzten oder die Geschäftsführung zu informieren.

3.2.2 Anbieten und Gewähren von Vorteilen

Keine Mitarbeitenden dürfen anderen im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit – direkt oder indirekt – unberechtigte Vorteile anbieten oder gewähren, und zwar weder als Geldzahlung noch in Form anderer Leistungen.

Mitarbeitende, die Verträge mit Beratern, Vermittlern, Agenten oder vergleichbaren Dritten abschließen, haben darauf zu achten, dass auch diese keine unberechtigten Vorteile anbieten oder gewähren.



Für Zuwendungen an Geschäftspartner oder deren Mitarbeitende sind die festgelegten Regelungen und Betragsgrenzen für Geschenke zu besonderen Anlässen (runder Geburtstag, Weihnachten etc.) einzuhalten.

Einladungen zu angemessenen Geschäftsessen dürfen ausgesprochen werden.

3.2.3 Fordern und Annehmen von Vorteilen, Geschenken und anderen Vergünstigungen

Kein Mitarbeitender darf seine dienstliche Stellung dazu benutzen, Vorteile zu fordern, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen. Die Annahme von Geschenken und anderen Vergünstigungen ist daher nur im Rahmen der festgelegten Grenzen zulässig.

Sogenannte Streuwerbeartikel, die in größeren Mengen an Kunden ausgegeben werden (z.B. Schlüsselband, Kugelschreiber, Kalender, Notizblock, Schokolade, Pralinen) mit einem geringen Wert können angenommen werden und in der Abteilung verbleiben.

Falls Geschenke oder Vergünstigungen im Hinblick auf die Geschäftsbeziehung nicht abgelehnt werden können, müssen diese dem Vorgesetzten angezeigt werden. Die Geschäftsführung entscheidet jeweils über deren Verwendung.

Einladungen zu angemessenen Geschäftsessen dürfen angenommen werden.

3.3 Vermeidung von Interessenskonflikten

Wir treffen geschäftliche Entscheidungen frei von sachfremden Erwägungen zum Wohle der Unternehmen in der Sievers -Gruppe. Um Interessenkonflikte bei unserem Handeln von vornherein auszuschließen, gelten folgende Regeln:

- (I) Jedes persönliche oder familiäre Interesse, das im Zusammenhang mit der Durchführung von dienstlichen Aufgaben bestehen könnte, ist dem disziplinarisch Vorgesetzten mitzuteilen.
- (II) Lieferanten dürfen beim Wettbewerb um Aufträge nicht aus persönlichen oder sonstigen sachfremden Gründen bevorzugt oder behindert werden.
- (III) Die Betreuung von Lieferanten oder sonstigen Dienstleistern, die für Unternehmen der Sievers - Gruppe tätig sind und zugleich auch privat für die betreuenden Mitarbeitenden tätig sind oder werden sollen, ist zu vermeiden.
- (IV) Jede Nebentätigkeit von Mitarbeitenden bedarf der ausdrücklichen vorherigen Zustimmung der Personalabteilung der Sievers - Gruppe. Eine Nebentätigkeit für ein Unternehmen, das zugleich in Geschäftsbeziehungen zu einem Unternehmen der Sievers - Gruppe steht, ist nicht zulässig.
- (V) Besteht erkennbar die Gefahr eines Interessenkonfliktes, so weisen die betreffenden Mitarbeitenden ihre Vorgesetzten unaufgefordert darauf hin.



4. Geheimnis- und Datenschutz

4.1 Geheimnisschutz

Alle Mitarbeitenden gehen achtsam und verschwiegen mit den ihnen anvertrauten Daten und Informationen um. Ihnen ist bekannt, dass das Know-How und die Geschäftsgeheimnisse der Unternehmen der Sievers - Gruppe wie auch der mit diesen Unternehmen zusammenarbeitenden Firmen wertvoll sind und geschützt werden müssen. Alle Mitarbeitenden wahren das geistige Eigentum andere. Plagiate werden in der A. Sievers GmbH nicht geduldet.

Die internen Regelungen zum Schutz von vertraulichen Informationen und Geschäftsgeheimnissen werden von allen Mitarbeitenden eingehalten und interne Informationen nur in dem notwendigen und zulässigen Umfang gegenüber Dritten preisgegeben.

Verschwiegenheit ist insbesondere zu wahren über interne Angelegenheiten der Unternehmen der Sievers – Gruppe wie auch der unserer Partner, die nicht öffentlich bekannt gegeben worden sind bzw. die in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern (z.B. Lieferanten, Dienstleistern, Beratungsunternehmen) für die konkrete Aufgabenstellung nicht zwingend erforderlich sind. Dazu gehören zum Beispiel Einzelheiten, die die Organisation des Unternehmens und seine Einrichtung betreffen sowie Geschäfts-, Fabrikations-, Forschungs- und Entwicklungsvorgänge und Zahlen des internen Berichtswesens. Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Grundlage jeder vertrauensvollen und effektiven Zusammenarbeit ist eine Verpflichtung zur Wahrhaftigkeit. Das gilt gleichermaßen für das Verhältnis zu Gesellschaftern, Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartnern sowie zur Öffentlichkeit und allen staatlichen Stellen. Alle Aufzeichnungen und Berichte, die intern angefertigt oder nach außen gegeben werden, müssen korrekt und wahrheitsgemäß sein. Nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung müssen Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen stets vollständig, richtig, zeit- und systemgerecht sein.

4.2 Datenschutz und Datensicherheit

Der Schutz personenbezogener Daten und die Einhaltung der geltenden Datenschutzbestimmungen ist für uns wichtig. Wir beachten deshalb umfassend die europäische Datenschutzgrundverordnung sowie das Bundesdatenschutzgesetz und achten darauf, dass die geltenden Grundsätze für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten zu jeder Zeit bei uns eingehalten werden.

Wir ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um die von uns erhobenen oder verarbeiteten personenbezogenen Daten zu schützen. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist.

Verantwortlich für den Datenschutz ist bei uns der betrieblich festgelegte Datenschutzbeauftragte.



5. Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung

5.1 Umwelt und technische Sicherheit

Der Schutz der Umwelt und die Schonung ihrer Ressourcen sind Unternehmensziele von hoher Priorität. Zur Einhaltung dieser Ziele sind alle Mitarbeitenden angehalten Ressourcen und Energie nachhaltig und effizient zu nutzen. Auch Abfälle sollen soweit wie möglich vermieden werden. Hierzu nutzt die A. Sievers GmbH auch technische Innovationen und setzt in diesem Zusammenhang etwa auf die Digitalisierung um möglichst papierfrei arbeiten zu könne. Die Verantwortlichen für Umwelt / Sicherheit im Bereich Produktion und Technik sorgen für die Einhaltung der Gesetze und für hohe Standards. Alle Mitarbeitenden müssen an ihren Plätzen an einer beispielgebenden Leistung auf diesen Gebieten mitarbeiten.

Die A. Sievers GmbH ergreift Maßnahmen um den Anteil von Erneuerbaren Energien ständig zu erhöhen und den Ausstoß von Treibhausgasen zu verringern. Dazu zählen bspw. der Ausbau der eigenen Photovoltaik Anlagen sowie die schrittweise Umstellung auf Elektromobilität. In diesem Zusammenhang ist die A. Sievers GmbH Mitglied im „Bündnis Klimaneutralität in der Region Hannover 2035“, um bis spätestens 2035 den Status als klimaneutrales Unternehmen zu erlangen.

5.2 Qualitätsmanagement

Die A. Sievers GmbH legt großen Wert auf die Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen. Aus diesem Grund wurde bereits vor vielen Jahren die Zertifizierung nach DIN/ISO 9001 durchgeführt, um die Qualität der Produkte, Abläufe und Prozesse unabhängig bestätigen zu lassen.

5.3 Gesellschaftliche und finanzielle Verantwortung

Wir verstehen uns als verantwortungsbewusster und pflichtgetreuer Arbeitgeber an allen unseren Standorten und nehmen die damit verbundene gesellschaftliche und regionale Verantwortung wahr. Dies geschieht durch eine offene Kommunikation sowie durch den aktiven Einsatz für die Region. Wir sind Bestandteil des öffentlichen Lebens in unseren Regionen und konstruktiver Ansprechpartner für die Gesellschaft.

Alle Finanzbücher, Aufzeichnungen, und Konten der A. Sievers GmbH müssen akkurat die Transaktionen und Ereignisse im Unternehmen widerspiegeln und den allgemein anerkannten Buchhaltungsrichtlinien sowie den internen Kontrollsystemen entsprechen.

Von unseren Lieferanten und Partnern erwarten wir nachhaltiges Handeln mit Respekt von Menschen, Tier und Umwelt. Außerdem verlangen wir von allen die Einhaltung der bestehenden Gesetze und Rechtsvorschriften, die Unterlassung von Korruption, die Beachtung der Menschenrechte (insbesondere die Unterlassung von Kinderarbeit), den Schutz der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeitenden sowie die Einhaltung der allgemeinen Vorgaben und Standards zur Arbeitssicherheit, zum Umweltschutz und Datenschutz.



5.4 Spenden und Sponsoring

Von den Unternehmen der Sievers – Gruppe werden auch Geld- und Sachspenden für gemeinnützige und wohltätige Zwecke geleistet. Diese dürfen ausschließlich nach Freigabe durch die Geschäftsführung zugesagt und geleistet werden. Das Sponsoring und die Leistung von Spenden müssen dabei mit den geltenden Gesetzen und den getroffenen Festlegungen zur Korruption und Interessenkonflikten sowie dem Schutz des Unternehmensvermögens erfolgen.

6. Meldung von Verstößen

6.1 Compliance-Beauftragter

Bei der A-Sievers GmbH wurde als externer und internen Ansprechpartner für Mitarbeitende, Geschäftspartner und Kunden ein Compliance-Beauftragter bestellt, der die Geschäftsführung in Compliance-Angelegenheiten berät und unterstützt sowie die Beachtung dieser Compliance-Richtlinien überwacht.

Der Compliance-Beauftragte nimmt diese Aufgaben weisungsunabhängig wahr. Er hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Geschäftsführung. Der Compliance-Beauftragte hat über die ihm bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse von Mitarbeitenden, auch nach Beendigung seiner Dienstzeit bei der A. Sievers GmbH, Stillschweigen zu bewahren; dies gilt nicht gegenüber der Geschäftsführung bei einem begründeten Korruptionsverdacht. Akten mit personenbezogenen Daten, die bei dem Beauftragten entstehen, werden hinsichtlich der zu treffenden technisch- organisatorischen Maßnahmen wie Personalakten behandelt.

Die Kontaktdaten des Compliance-Beauftragten befinden sich auf der Webseite der A. Sievers GmbH.

6.2 Weitere Ansprechpartner bei Verstößen

Jeder Mitarbeitende kann gegenüber seinem disziplinarischen Vorgesetzten, der Leitung Personal, der Leitung Verwaltung oder der Leitung Qualitätsmanagement auf Umstände hinweisen, die auf eine Verletzung der Compliance-Richtlinie schließen lassen.

Anliegen oder Beschwerden zu diskriminierendem Verhalten können von jedem Mitarbeitendem direkt an die Geschäftsführung oder den Compliance-Beauftragten adressiert werden.

Jeder Vorgang wird gründlich untersucht. Soweit angemessen, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen. Dabei wird das Hinweisgeberschutzgesetz eingehalten und Whistleblower werden vor Vergeltung geschützt. Alle Hinweise und Unterlagen werden vertraulich behandelt und die Anonymität der Whistleblower wird gewahrt.



A. Sievers GmbH, Marie-Curie-Str. 3, 30966 Hemmingen

Telefon +49 (0) 511 – 410299-0

Telefax +49 (0) 511 – 410299-99

info@autoschilder-sievers.de

Stand Juli 2023