



Verhaltensgrundsätze der HerkulesGroup (HG)

(Code of Conduct)





Inhaltsverzeichnis

1. Einführung.....	1
1.1 Vorwort / Erklärung der Geschäftsleitung.....	1
1.2 Geltungsbereich, Hinweise, Kontakt und Fehlermanagement.....	2
1.3 Unsere Grundsätze	4
2. Rechtskonformität	5
3. Gesellschaftliche Verantwortung.....	6
3.1 Einhaltung von Menschenrechten	7
3.2 Chancengleichheit, Vielfalt und Gleichberechtigung	8
3.3 Arbeitsbedingungen	9
3.4 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	10
3.5 Verantwortliches Handeln, Nachhaltigkeit und Umweltschutz.....	11
4. Verhalten im Unternehmen	12
4.1 Werteorientierte Führung und Sozialverhalten	13
4.2 Fehlerkultur	14
4.3 Serviceorientierung	14
4.4 Umgang mit Unternehmenseigentum.....	15
5. Verhalten im Geschäftsverkehr	16
5.1 Fairer Wettbewerb.....	17
5.2 Korruptionsverbot.....	18
5.3 Verbot von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.....	19
5.4 Vermeidung von Interessenkonflikten	20
5.5 Einhaltung von Handels-, Exportkontroll- und Zollbestimmungen	21

1. Einführung

1.1 Vorwort / Erklärung der Geschäftsleitung

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung sind zwei Ziele unseres Unternehmens, die sich nicht voneinander trennen lassen. Ausgehend von dem Gedanken „WIR sind Herkules“ können wir diese Ziele nur gemeinsam erreichen.

Dabei ist uns sehr wichtig, dass wir

- qualitativ hochwertige und innovative Produkte und Dienstleistungen anbieten,
- auf wertschätzende und faire Art miteinander und mit Partnern umgehen sowie
- als verlässlicher Arbeitgeber unserer sozialen Verantwortung nachkommen.

Die Verbindung von unternehmerischem Handeln mit ethischen Grundsätzen hat bei uns als Familienunternehmen eine lange Tradition und ist eine der wesentlichen Merkmale unserer Firmenentwicklung und unseres Erfolges. Die Integrität des Unternehmens wird dabei durch die Leistung unserer Mitarbeiter¹ und deren Verhalten in den Beziehungen untereinander und zu Menschen außerhalb des Unternehmens geprägt.

¹Diese und andere Sammelbegriffe umfassen sowohl die männliche als auch weibliche Form.

Entsprechend unserer Unternehmenswerte sind alle Mitarbeiter der HG bei ihrem Handeln grundsätzlich verpflichtet,

- alle lokalen, nationalen und internationalen Gesetze, Richtlinien und branchenüblichen Verhaltensregeln einzuhalten sowie
- die Integrität und Nachhaltigkeit ihres Handelns in Bezug auf Gesellschaft, Ökonomie und Umwelt verantwortungsbewusst sicherzustellen.

Jeder von uns, die Geschäftsleitung, Führungskräfte sowie jeder einzelne Mitarbeiter, ist dafür verantwortlich, sich den in diesem Code of Conduct (CoC) festgelegten Grundsätzen entsprechend zu verhalten. Der CoC benennt verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Öffentlichkeit, aber auch für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens. Daher bitten wir Sie, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, achten Sie in Ihrem Arbeitsumfeld auf die Einhaltung des CoC und nutzen Sie ihn gemeinsam mit uns als Richtschnur für unser tägliches Verhalten.

Wir freuen uns auf Ihre Unterstützung!

Die Geschäftsleitung der HerkulesGroup



1.2 Geltungsbereich, Hinweise, Kontakt und Fehlermanagement

Anwendung, Umsetzung und Befolgung

Gemäß der Erklärung der Mitglieder der Geschäftsleitung der HG gelten unsere Werte und nachstehende Verhaltensgrundsätze für

alle Bereiche der HerkulesGroup.

„Compliance“ bedeutet gesetzes- und regelkonformes Verhalten innerhalb der Organisation, im geschäftlichen Umfeld und gegenüber allen Anspruchsgruppen des Unternehmens.

Jedes Mitglied der Geschäftsleitung, jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter

muss sich an geltendes Recht und Gesetz sowie die internen Vorschriften halten. Die Einhaltung dieser Verhaltensgrundsätze gilt als verbindliche Mindestanforderung an unsere Führungskräfte und Mitarbeiter. Der zentrale Compliance Officer unterstützt in Kooperation mit den verschiedenen operativen Abteilungen sowie der Geschäftsleitung die Schulung und Einhaltung dieser Verhaltensgrundsätze in der HG; dies wird durch interne Audits sichergestellt.

Regelwidriges Verhalten durch fahrlässige oder vorsätzliche Verstöße („Non-Compliance“) wird nicht toleriert.

Führungskräfte auf allen Ebenen sind im Rahmen ihrer Aufsichts- und Kontrollpflichten verantwortlich, durch geeignete Maßnahmen zu verhindern, dass Rechts- oder Regelverstöße von Mitarbeitern ihres Verantwortungsbereichs begangen werden und dem Unternehmen oder dessen Umfeld durch das Verhalten seiner Mitarbeiter Schäden entstehen.

Kontakt

Sollten Mitarbeiter Verletzungen dieses Verhaltenskodex oder andere rechtlich zweifelhafte Vorgänge wahrnehmen und diese Themen nicht in persönlichen Gesprächen zu klären sind, können sie sich an folgende Ansprechpartner wenden:

- Direkter Vorgesetzter
- Geschäftsleitung
- Personalabteilung
- Compliance-Abteilung: Compliance@herkules-group.com

Sollten Mitarbeiter sich an keine der vorgenannten Ansprechpartner wenden wollen, so können sie sich auch an die anonyme/vertrauliche externe Ombudsstelle der HG (E-Mail: info@goettert.org oder Telefon: 0271/231900) richten oder Verstöße über das [Beschwerdemanagement](#) melden.

Die gemeldeten Verstöße gegen unsere Verhaltensrichtlinien werden durch den neutralen Ombudsmann entsprechend vertraulich untersucht und geeignete Maßnahmen mit der zuständigen Geschäftsleitung abgestimmt. Mitarbeitern, die nach bestem Gewissen und in gutem Glauben festgestelltes Fehlverhalten Dritter melden, werden durch die Meldung keine negativen Folgen erwachsen. Dennoch möchten wir an dieser Stelle darauf hinweisen, dass uns – basierend auf unseren Werten als verantwortungsvoll geführtes Familienunternehmen – der persönliche

Dialog am Herzen liegt und wir einen offenen, ehrlichen und fairen Umgang miteinander forcieren. Um Ihren Hinweis bearbeiten zu können, muss die externe Ombudsstelle genau verstehen, was passiert ist. Es ist daher wichtig, dass Sie den Sachverhalt möglichst präzise und für Dritte nachvollziehbar beschreiben. Dabei können diese Fragen helfen:

- Was ist passiert?
- Wer ist daran beteiligt (Namen von Personen sollten möglichst mit einer Funktion oder Position genannt werden)?
- Wo ist es passiert (z.B. welcher Markt, welche Abteilung, welche Gesellschaft)?
- Wann ist es passiert (z.B. Daten, Zeiträume)?

Das bedeutet natürlich nicht, dass Sie alle Fragen beantworten müssen. Aber je mehr Informationen Sie mitteilen, desto eher ist eine lückenlose Aufklärung Ihres Hinweises möglich. Geben Sie möglichst auch eine Kontaktmöglichkeit für Rückfragen an. Beachten Sie, dass andernfalls keine Rückfragen zum Sachverhalt mehr an Sie gerichtet werden können und die Aufklärung Ihres Hinweises dadurch möglicherweise erschwert oder verhindert wird. Es ist auch möglich, dass Sie einen Hinweis anonym abgeben und damit Ihre Identität geheim halten. Wenn Sie Ihre Anonymität nicht bereits selbst sicherstellen, sollten Sie Ihren Wunsch nach Anonymität bei der Hinweisabgabe ausdrücklich formulieren.



1.3 Unsere Grundsätze

Wir wollen bewährte traditionelle Werte beibehalten. Gleichzeitig stellen wir solche Werte als Grundlage unseres Handelns in den Vordergrund, die die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens nachhaltig verbessern. Diese sollen eine Basis für erfolgreiche und harmonische Beziehungen zum Umfeld des Unternehmens darstellen. Die folgenden Unternehmensgrundsätze sind unser gemeinsames Wertefundament, das alle Menschen und Gesellschaften im Unternehmen verbindet. Sie bilden die Grundlage unserer Unternehmenskultur.

1. Wir leben gemeinsame Werte

Als verantwortungsvoll geführtes Familienunternehmen fühlt sich die HG verpflichtet, über seinen Geschäftszweck hinaus zum Nutzen der Gesellschaft zu handeln. Offenheit und gegenseitige Wertschätzung prägen unser Miteinander. Wir bauen auf starke Werte: Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit und Integrität. Compliance ist für uns ein Selbstverständnis. Wir übernehmen Verantwortung für die Gesellschaft.

2. Wir sind Partner für alle Fälle

Wir legen Wert darauf, vertrauensvolle und langfristige Beziehungen zu unseren Kunden zu pflegen. Servicequalität, Verlässlichkeit und der Dialog mit unseren Partnern in aller Welt sind für uns entscheidende Erfolgsfaktoren. Deshalb handeln wir konsequent kundenorientiert und bieten ein Leistungsspektrum, das genau auf die Anforderungen unserer Kunden zugeschnitten ist.

3. Wir fördern Innovationen

Wir lösen gemeinsam mit unseren Kunden die Herausforderungen der Zukunft. Die Anforderungen unserer Kunden bestimmen dabei unser Denken und Handeln. Stetige Optimierung von Produkten, Verfahren und Dienstleistungen sind Schlüsselfaktoren für unsere Zukunftsfähigkeit. Wir gehen gemeinsam neue Wege. Daher betreiben wir nachhaltig Forschung & Entwicklung in engem Austausch mit Anwendern und unseren Geschäftspartnern, um mit innovativen Produkten und Lösungen die Industrie in ihrer anspruchsvollen Arbeit zu unterstützen.

4. Wir setzen auf Kooperation

Als global aufgestellte Unternehmensgruppe mit zahlreichen Standorten und verbundenen Unternehmen pflegen wir die Zusammenarbeit nicht nur mit unseren Kunden, sondern auch innerhalb der HG. Das Engagement, die Erfahrungen und das Know-how unserer Mitarbeiter bilden die Basis unseres Erfolgs. Im Umgang miteinander setzen wir auf Fairness, Respekt und Teamgeist.

5. Wir schonen Ressourcen

Wir bekennen uns zum Schutz der Umwelt sowie der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter¹. Grundlage hierfür ist der Einsatz modernster Technologien und ständige Verbesserungen des Umwelt- und Arbeitsschutzes. Unser Bestreben ist darauf gerichtet, Ökonomie und Ökologie in Einklang zu bringen und die Entwicklung unserer Mitarbeiter stetig zu fördern.

2. Rechtskonformität

Rechtskonformität durch Einhaltung der geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften ist ein Grundsatz unserer Unternehmenskultur. Die im jeweiligen Land gültigen lokalen, nationalen und internationalen Gesetze und verbindlichen Richtlinien, regulatorischen Bestimmungen sowie unsere unternehmensinternen Vorschriften bilden den Rahmen unseres Handelns und müssen uneingeschränkt von allen Mitarbeitern der HG eingehalten werden.

Dazu gehört unter anderem auch die Beachtung geltender Gesetze und Verordnungen bezüglich

- sozialer Grundrechte wie Menschenrechte und Arbeitsstandards,
- Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltgesetzen,
- des Kartell- und Wettbewerbsrechts,
- der Korruptionsbekämpfung sowie
- das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen.

Geschäftsführer und alle Entscheidungsträger mit Linienfunktion haben die Einhaltung rechtsverbindlicher Normen jeder Art (Gesetze, Rechtsverordnungen, Verträge, interne Dienstanweisungen etc.) in ihrem Verantwortungsbereich sicherzustellen.

Hierzu müssen die betreffenden Führungskräfte

- sich hinreichend und fortwährend über die wesentlichen Grundlagen der jeweils geltenden Gesetze und Regelungen informieren,
- den Einfluss auf ihren Verantwortungsbereich, ihre Verhaltensweisen und die ihrer Mitarbeiter bewerten,
- betreffende Mitarbeiter hierzu hinreichend schulen und sensibilisieren sowie
- geeignete Steuerungs- und Kontrollmaßnahmen etablieren und dokumentieren, die erforderlich sind, um die Einhaltung geltenden Rechts sicherzustellen.



3. Gesellschaftliche Verantwortung

Unseren Werten und der Erklärung der Mitglieder der Geschäftsleitung entsprechend sowie gemäß den einschlägigen Vorgaben nationaler und internationaler sozialer Standards übernimmt die HG gesellschaftliche Verantwortung, indem sie die international anerkannten Menschenrechte unterstützen und deren Einhaltung wie auch die Beachtung der Mindestanforderungen an die Arbeits- und Sozialbedingungen sicherstellt.

Im Zusammenhang mit unserer Verantwortung für Gesellschaft, Umwelt und Mitarbeiter und unserer Verpflichtung zu nachhaltigem Handeln und zur Rechtskonformität halten wir auch geltende Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltgesetze (SGU) sowie anerkannte Unternehmensstandards ein. Neben den jeweils geltenden rechtsverbindlichen Vorschriften als Mindeststandards orientieren wir uns zusätzlich an den Arbeitsnormen und Richtlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umweltbedingungen am Arbeitsplatz der Fair Labour Association (FLA), vgl. „Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks“.

3.1 Einhaltung von Menschenrechten

3.2 Chancengleichheit, Vielfalt und Gleichberechtigung

3.3 Arbeitsbedingungen

3.4 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

3.5 Verantwortliches Handeln, Nachhaltigkeit und Umweltschutz

3.1 Einhaltung von Menschenrechten

UNTERNEHMENSGRUNDSATZ

Die Achtung von Menschenrechten ist für uns von zentraler Bedeutung. Wir sind der Auffassung, dass nachhaltiges Wirtschaften nur durch ethisches und integrires Handeln möglich ist und bekennen uns im Rahmen unserer unternehmerischen Tätigkeit vollständig zu unserer Menschenrechtsverantwortung.

Die HG unterstützt und achtet

- die internationalen Menschenrechte gemäß der UN-Menschenrechtserklärung und der Europäischen Menschenrechtskonvention,
- die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (Ruggie-Richtlinien) sowie
- die betreffenden Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).
- Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Die HG stellt durch die kontinuierlich gebotene besondere Sorgfalt im Verhalten ihrer Führungskräfte und Mitarbeiter sicher, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht und es zu keinen negativen menschenrechtlichen Auswirkungen auf eigene Mitarbeiter kommt.

Entsprechende menschenrechtsbezogene Erwartungen stellen wir sowohl an unsere Mitarbeiter wie auch an alle Geschäftspartner und sonstigen Parteien, die mit unserer Geschäftstätigkeit, unseren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind.

BEITRAG DES MITARBEITERS

Jeder Mitarbeiter kann einen Beitrag zur Einhaltung der Menschenrechte leisten. Daher sind die Mitarbeiter der HG aufgefordert, stets wachsam gegenüber Menschenrechtsverletzungen zu sein und die menschenrechtlichen Risiken ihres Handelns, die direkt oder indirekt durch Geschäftsbeziehungen entstehen können, abzuschätzen.

Bei Hinweisen auf Menschenrechtsverletzungen in dem beruflichen Umfeld, ist dafür Sorge zu tragen, dass diese Verletzungen verhindert beziehungsweise umgehend abgestellt werden. Falls erforderlich kann hierzu der Vorgesetzte oder die im Kapitel „Kontakt“ genannten Ansprechpartner informiert werden.



3.2 Chancengleichheit, Vielfalt und Gleichberechtigung

UNTERNEHMENSGRUNDSATZ

Chancengleichheit, Vielfalt und Gleichberechtigung sind die Basis für ein faires, diskriminierungsfreies und wertschätzendes Miteinander.

Daher legen wir auf einen partnerschaftlichen Umgang, auf Toleranz und gegenseitigen Respekt großen Wert. Wir setzen uns für ein inklusives Arbeitsumfeld ein und fördern die Vielfalt in der Belegschaft.

Wir lehnen jegliche Form der Diskriminierung ab und bieten gleiche Chancen für alle. Dies gilt insbesondere für Benachteiligungen aufgrund von ethnischer Herkunft, Staatsangehörigkeit, Hautfarbe, politischer Einstellung, Weltanschauung, Religion, sozialer Herkunft und sozialem Status, Familienstand, Geschlecht, geschlechtlicher Ausrichtung, Genderidentität Behinderung, Alter, körperlicher Konstitution oder Aussehen.

Daher erfolgt auch die Auswahl, Einstellung und Förderung unserer Mitarbeitenden ausschließlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten.

BEITRAG DES MITARBEITERS

Wir fordern hierzu von unseren Mitarbeitern neben der Rechtmäßigkeit und Professionalität ihres Handelns vor allem die notwendige Sorgfalt im Umgang mit ihren Mitmenschen im betrieblichen Umfeld.

Wenn Verstöße gegen die Prinzipien von Chancengleichheit und Gleichbehandlung beobachtet werden, zum Beispiel durch Benachteiligung, Belästigung und Mobbing, sind die betreffenden Personen auf ihr Fehlverhalten hinzuweisen.

Kann man keinen direkten Einfluss auf das Geschehen nehmen, ist der Vorfall umgehend der Personalabteilung oder den in Kapitel „Kontakt“ genannten Kontakten zu melden.

3.3 Arbeitsbedingungen

UNTERNEHMENSGRUNDSATZ

Die HG als multinationales Unternehmen

- befolgt unter Einhaltung der innerstaatlichen Rechte die in der „Grundsaterklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ beschriebenen Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO),
- orientiert sich hierzu zudem an den darauf aufbauenden Regelungen des „Social Ac-countability 8000“ zu Sozial- und Arbeitsstandards und
- richtet sich an den Formulierungen des Verhaltenskodexes der „Business Social Compliance Initiative“ der Foreign Trade Association (FTA) zur Verbesserung der sozialen Standards aus.

Gemäß den Übereinkommen der ILO-Kernarbeitsnormen und den Anforderungen für die soziale Verantwortung der SA8000-Standards verpflichtet sich die HG ausdrücklich, folgende Grundsätze selbst einzuhalten und auch in ihrem internen und externen Arbeitsumfeld aufmerksam für solche Verstöße zu sein, um diese dann über die bekannten Kanäle zu adressieren:

- Verbot der Kinderarbeit (ILO 138 und 182)
Personen unter dem gesetzlichen Mindestalter für die Ableistung der Schulpflicht, das nicht weniger als 15 Jahre betragen darf, dürfen nicht beschäftigt werden.
- Verbot der Zwangsarbeit (ILO 29 und 105)
Beschäftigte dürfen weder direkt noch indirekt durch Gewalt oder Zwang zur Beschäftigung gezwungen werden. Sämtliche Formen unfreiwilliger Arbeit, wie Zwangsarbeit, Sklaven- oder erzwungene Gefängnisarbeit, moderne Sklaverei, sind unzulässig.
- Disziplinarmaßnahmen (SA8000, 6.1)
Die Organisation behandelt die Belegschaft mit Anstand und Respekt und darf sich weder an körperlicher oder psychischer Nötigung oder verbalem Missbrauch der Arbeitnehmer beteiligen oder dies tolerieren.
- Vergütung (SA8000, 8.)
Die Organisation stellt sicher, dass der Lohn den gesetzlichen Industriemindeststandards entspricht.

3.4 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

UNTERNEHMENSGRUNDSATZ

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Beschäftigten sind uns sehr wichtig. Unser Anspruch ist es, den Schutz und die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit zu gewährleisten. Dies erfordert die Zusammenarbeit und Beteiligung aller.

Führungskräfte unserer Organisationen haben in ihrem Verantwortungsbereich den Schutz der betreffenden Rechtsgüter zu garantieren.

So ist im Bereich der Arbeitnehmersicherheit und -gesundheit jeder Vorgesetzte für den Schutz seiner Mitarbeiter vor Gefährdungen und Belastungen verantwortlich, muss entsprechende Risiken an den Arbeitsplätzen identifizieren, innerhalb einer Gefährdungsbeurteilung bewerten, geeignete Maßnahmen veranlassen, Mitarbeiter einweisen, schulen und beaufsichtigen.

Die Führungskräfte werden hierbei durch interne Betriebsbeauftragte unterstützt, wie in diesem Bereich etwa durch Sicherheitsbeauftragte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Alle notwendigen technischen Ausstattungen werden systematisch bereitgestellt und geeignete organisatorische und persönliche Maßnahmen getroffen (z. B. auch zur Aus- und Weiterbildung).

BEITRAG DES MITARBEITERS

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet,

- die geltenden Vorschriften hinsichtlich Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz in ihrem Arbeitsalltag zu beachten,
- entsprechende Maßnahmen bei ihrem geschäftlichen Handeln zu ergreifen und
- sich bei Bedenken und zu Verbesserungen an die zuständigen Stellen zu wenden.

Die Erreichung unserer Standards und Ziele werden durch die Mitarbeiter selbst wie auch durch deren Vorgesetzte überwacht und kontinuierliche Verbesserungen angestrebt. Zusätzlich führen unser Qualitätsmanagement bzw. die betreffenden Betriebsbeauftragten interne Audits hinsichtlich Qualität und Arbeitsschutz durch, um die Prozesse fortwährend zu optimieren. So wird insgesamt gewährleistet, dass wir durch geeignete Verhaltensweisen, Prozesse und Einrichtungen die gesetzlichen und innerbetrieblichen Anforderungen an den Schutz von Gesundheit, Sicherheit und Umwelt erfüllen.

3.5 Verantwortliches Handeln, Nachhaltigkeit und Umweltschutz

UNTERNEHMENSGRUNDSATZ

Gemäß unserer Unternehmenskultur möchten wir durch nachhaltige langfristige Ausrichtung unserer Unternehmenstätigkeit dazu beitragen, unserer gesellschaftlichen, sozialen und ökologischen Verantwortung nachzukommen.

So erfüllen unsere Produkte höchste Anforderungen an Technik, Sicherheit und Präzision, werden höchsten Qualitätsansprüchen gerecht und erhöhen so den Anwenderkomfort.

Ökologisch nachhaltiges Handeln ist ein Prinzip, das wir über die gesamte Wertschöpfungskette hin berücksichtigen, von der Produktentwicklung über ressourcenschonende und effiziente Produktionsverfahren, dem Einsatz möglichst umweltfreundlicher Materialien bis hin zu einer umwelt- und energieschonenden Logistik.

Wir wollen durch verantwortliches und nachhaltiges Handeln für Gesellschaft, Umwelt und Mitarbeiter in unserem Unternehmen dazu beitragen, die Lebensqualität unserer Mitarbeiter und der Menschen im Umfeld unserer Unternehmen zu bewahren und ggf. zu verbessern.

Wir möchten als Familienunternehmen unsere Mitarbeiter fördern und ihnen einen sicheren Arbeitsplatz bieten, verantwortungsbewusst und transparent mit Risiken umgehen und Umweltbelastungen vermeiden.

Hierzu richten wir unser Handeln an den einschlägigen Vorgaben nationaler und internationaler sozialer Standards zu Menschenrechten, Arbeit und Umwelt, zur Korruptionsprävention und zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen aus.

Zusätzlich zu den einfachen und obligatorischen Sanktionslistenprüfungen erfolgt auch eine Integration von Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl von Lieferanten.

BEITRAG DES MITARBEITERS

Jeder Mitarbeiter muss durch sein eigenes umweltgerechtes Verhalten zur Erreichung unserer Umweltschutzziele beitragen, wie der

- Umweltschonung durch Sparsamkeit und Wiederverwendbarkeit,
- Vermeidung bzw. Verringerung der Umweltbelastung durch Reduktion von Energie- und Wasserbedarf,
- Vermeidung bzw. Verringerung von Emission und Abfall

Alle Mitarbeiter stellen sicher, dass jegliche Aktivitäten einen möglichst geringen negativen Einfluss auf die Umwelt haben und sie im Einklang mit den Umweltschutzgesetzen und -regeln stehen.



4. Verhalten im Unternehmen

Das Verhalten eines Unternehmens wird bestimmt durch das Verhalten seiner Mitarbeiter untereinander und deren Verhalten zu Menschen im geschäftlichen, sozialen und ökologischen Umfeld des Unternehmens.

Wir respektieren und fördern die Individualität eines jeden Mitarbeiters, müssen aber ein einheitlich hohes Niveau der Integrität unserer Geschäftstätigkeit sicherstellen. Daher erwarten wir von allen Mitarbeitern in unserem beruflichen Umfeld gleichermaßen moralisch und ethisch einwandfreie Einstellungen, Haltungen und dementsprechendes Handeln, das auf Ehrlichkeit, Rechtschaffenheit und Fairness beruht und auch in einem entsprechend vorbildlichen Kommunikations- und Kooperationsverhalten zum Ausdruck kommt. Positive Verhaltensweisen der Mitarbeiter führen zu einem harmonischeren Miteinander, erhöhen die Qualität von Entscheidungen und führen insgesamt zu besseren Ergebnissen.

4.1 Werteorientierte Führung und Sozialverhalten

4.2 Fehlerkultur

4.3 Serviceorientierung

4.4 Umgang mit Unternehmenseigentum

4.1 Werteorientierte Führung und Sozialverhalten

UNTERNEHMENSGRUNDSATZ

Wir übernehmen Verantwortung für persönliches sowie unternehmerisches Wachstum und handeln als Vorbilder. Mit unseren Aufgaben, Rollen und Befugnissen gehen wir angemessen, fair und verantwortungsbewusst um. Dies gilt auch für persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz, vor allem dann, wenn bestehende dienstliche oder hierarchische Abhängigkeiten ausgenutzt werden können. Dabei entscheiden wir stets umsichtig, integer und transparent im Sinne des Unternehmens und seiner Beschäftigten sowie Geschäftspartner. Durch eine werteorientierte Führung stärken wir Vertrauen und gestalten Veränderungen im Unternehmen.

Die Führungskräfte haben hinsichtlich des Verhaltens ihrer Mitarbeiter eine besondere Vorbildfunktion.

- Die Führungskräfte leben ein regelkonformes, sozial und ethisch korrektes Verhalten vor.
- Sie stellen sicher, dass ihre Mitarbeiter hierzu alle notwendigen Informationen erhalten und tragen zum Verständnis bei.
- Die Führungskräfte stehen ihren Mitarbeitern bei Fragen als erster Ansprechpartner jederzeit vertrauensvoll zur Verfügung.
- Sie sind verantwortlich und haben darauf hinzuwirken, dass die Verhaltensgrundsätze von ihren Mitarbeitern eingehalten werden
- Bei Nichtbeachtung von Gesetzen oder der Verhaltensgrundsätze ergreifen sie die erforderlichen Maßnahmen.

BEITRAG DES MITARBEITERS

Neben einem sachbezogen adäquaten Verhalten erwarten wir allgemein von allen unseren Mitarbeitern im beruflichen Umfeld ein vorbildliches Auftreten, Handeln und Verhalten, das den Ansprüchen der HG an einen moralisch und ethisch vorbildlichen Charakter des Unternehmens Rechnung trägt.

So erwarten wir von unseren Mitarbeitern neben der Loyalität zum Unternehmen einen fairen, höflichen und respektvollen Umgang untereinander sowie gegenüber Dritten. Professionalität, Fairness und Verlässlichkeit bilden die Grundlage für alle geschäftlichen Beziehungen. Dabei geht es uns neben grundsätzlichen Verhaltensweisen, wie etwa die gegenseitige Unterstützung in unserem Engagement zur Erreichung unserer gemeinsamen Ziele, insbesondere auch um ein angemessenes Kommunikations-, Kooperations- und Führungsverhalten unserer Mitarbeiter.



4.2 Fehlerkultur

UNTERNEHMENSGRUNDSATZ

Wir wollen aus Fehlern lernen und uns stetig verbessern. Hierzu fördern wir Integrität im Arbeitsalltag und suchen aktiv den Austausch in unseren Teams und mit unseren Vorgesetzten. Bei Fragen und Problemen suchen wir uns Rat und Unterstützung. Alle, die zu dieser Kultur beitragen, schützen wir. Auf Fehlverhalten und Verstöße gegen unsere Regeln reagieren wir umgehend und angemessen. Führungskräfte haben jederzeit eine wichtige Vorbildfunktion für Verhalten im Einklang mit unseren Regelungen.

BEITRAG DES MITARBEITERS

Mitarbeiter sind dazu angehalten, bei Fragen, Unsicherheiten oder dem begründeten Verdacht auf Verstöße gegen interne und externe Vorschriften mit einer Führungskraft zu sprechen oder sich Rat bei den zuständigen Stellen einzuholen. Dabei steht die Personal- sowie die Compliance-Abteilung unterstützend zur Seite. Darüber hinaus können begründete Hinweise auf Schwere Regelverstöße über das Hinweisgebersystem gemeldet werden.

4.3 Serviceorientierung

UNTERNEHMENSGRUNDSATZ

Wir verstehen unsere Serviceorientierung als Kernbeitrag zum Unternehmenserfolg und somit als Leitbild für unsere Mitarbeiter. Ziel ist es, durch eine ausgeprägte Serviceorientierung eine hohe Kundenzufriedenheit und -loyalität zu erreichen und damit den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zu sichern. Um eine hohe Kundenzufriedenheit zu erreichen, wollen wir durch professionellen und individuellen Service die spezifischen Anforderungen unserer Kunden mit Exzellenz erfüllen, und dies über die ganze Wertschöpfungskette hinweg.

Unsere Führungskräfte stellen die hierzu und generell notwendige Sozial- und Fachkompetenz ihrer Mitarbeiter sicher und garantieren deren serviceorientierte Einstellung z.B. durch Verbesserung der Motivation, Förderung entsprechender Persönlichkeitsmerkmale und Training ihres Kommunikationsverhaltens.

BEITRAG DES MITARBEITERS

Jeder Mitarbeiter kann zu einer erfolgreichen Service-Orientierung beitragen. Wir erwarten hierzu von unseren Mitarbeitern die Berücksichtigung des Service-Gedankens bei der Gestaltung von Prozessen und bei der Zusammenarbeit mit unseren Kunden.

4.4 Umgang mit Unternehmenseigentum

UNTERNEHMENSGRUNDSATZ

Wir achten das materielle und immaterielle Vermögen des Unternehmens und verwenden es nicht für betriebsfremde Zwecke, sondern ausschließlich zur Erreichung der Geschäftsziele des Unternehmens.

Ausnahmen sind möglich, sofern interne Richtlinien oder Regelungen eine private Nutzung zulassen. Auch immaterielle Werte, wie etwa vertrauliche betriebliche interne und externe Informationen, sind hinreichend gegen Verlust, Manipulation oder unbefugten Zugriff Dritter zu schützen.

Hierbei sind explizit die Regelungen des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen zu beachten

BEITRAG DES MITARBEITERS

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, mit Unternehmenseigentum (z.B. Betriebseinrichtungen, Werkzeuge, Fahrzeuge, Material, Arbeitsmittel, Informations- und Kommunikationssysteme) verantwortlich umzugehen und es vor Diebstahl, Beschädigung, Verlust, Missbrauch und unerlaubter Nutzung zu schützen. Alle Mitarbeiter sind gemäß der jeweils geltenden (Sicherheits-) Richtlinien dazu verpflichtet das Betriebsvermögen sachgemäß, zweckbestimmt und sorgsam zu behandeln. Gleichmaßen ist auch mit anderen wirtschaftlichen Gütern des Unternehmens, wie z. B. Energie, Verbrauchsmaterialien und Vorräten, sorgsam und angemessen umzugehen.

Verluste, Diebstähle, Beschädigungen und missbräuchliche Nutzungen von Unternehmenseigentum sollten umgehend dem jeweiligen Vorgesetzten und der Rechtsabteilung gemeldet werden.



5. Verhalten im Geschäftsverkehr

Das Verhalten der HG wird bestimmt durch die Handlungsweisen unserer Mitarbeiter in den Beziehungen innerhalb und zu Menschen außerhalb unseres Unternehmens. Dementsprechend gelten für das Verhalten der HG und unserer Mitarbeiter generell und so auch für unser Verhalten im Geschäftsverkehr

- Rechtskonformität durch Einhaltung der geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften,
- Integrität durch Beachtung moralischer Normen, wie z.B. Aufrichtigkeit, Respekt, Verlässlichkeit und Fairness,
- Service- und Qualitätsorientierung und die
- Sicherstellung der notwendigen Transparenz.

5.1 Fairer und freier Wettbewerb

5.2 Korruptionsverbot

5.3 Verbot von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

5.4 Vermeidung von Interessenkonflikten

5.5 Einhaltung von Handels-, Exportkontroll- und Zollbestimmungen

5.1 Fairer Wettbewerb

UNTERNEHMENSGRUNDSATZ

Wir verstehen und unterstützen den fairen, freien und unverfälschten Wettbewerb zwischen Unternehmen als Garant für unternehmerische Handlungsfreiheit, einen funktionierenden Verbraucherschutz und als grundlegenden Bestandteil der marktwirtschaftlichen Ordnung.

Die HG akzeptiert daher keine rechtswidrigen Marktbeeinflussungen, sei es durch unzulässige Absprachen mit Wettbewerbern, Kunden oder Lieferanten. Betreffende Mitarbeiter und deren Vorgesetzte sind verpflichtet im Umgang mit Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten die hierzu jeweils geltenden nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellgesetze entsprechend einzuhalten.

Jegliche Form unzulässiger Marktbeeinflussung ist untersagt, z. B.:

- Absprachen mit Wettbewerbern, die einen Ausschluss, eine Beschränkung oder Verzerrung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken,
- Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung,
- sonstige wettbewerbswidrige Vereinbarungen.

BEITRAG DES MITARBEITERS

Bei jeglichem Kontakt mit Wettbewerbern ist darauf zu achten, dass keine sensitiven Informationen entgegengenommen oder gegeben werden, die Rückschlüsse auf das gegenwärtige oder zukünftige geschäftliche Verhalten zulassen. Generell ist der Austausch von wettbewerbsrelevanten Informationen mit Wettbewerbern zu vermeiden.

Beispielsweise sollten in Gesprächen oder bei sonstigem Kontakt mit Wettbewerbern keine sensiblen Daten über Preise, Produktionsmengen oder Kunden mit anderen Unternehmen geteilt werden, um keine Anreize für illegale Absprachen zu schaffen.

5.2 Korruptionsverbot

UNTERNEHMENSGRUNDSATZ

Korruption in ihren unterschiedlichen Ausprägungen verstößt gegen Gesetze und moralische Standards und widerspricht somit der HG-Unternehmenskultur. Die HG lehnt daher weltweit jede Form korrupten Verhaltens ab. Keiner unserer Mitarbeiter darf daher im Geschäftsverkehr unerlaubte und unangemessene private Vorteile (z. B. Geld, Sachwerte, Dienstleistungen) oder auch unzulässige Rabatte gewähren oder annehmen, die geeignet sind, eine sachgerechte Entscheidung zu beeinflussen. Im Geschäftsverkehr sollten Zuwendungen daher die Ausnahmen sein. Sie dürfen nur innerhalb der internen Richtlinien und geltenden Gesetze gewährt oder angenommen werden.

Verstöße von Mitarbeitern der HG gegen geltende Gesetze werden von der HG nicht toleriert. Sollten HG-Mitarbeiter sich der Korruption schuldig machen, führt dies zwingend zu Sanktionen gegenüber dem Mitarbeiter

BEITRAG DES MITARBEITERS

Mitarbeiter dürfen nicht bestechen, sich nicht bestechen lassen und haben schon den Anschein einer unzulässigen Einflussnahme zu vermeiden.

Des Weiteren bleibt es die Pflicht jedes Mitarbeiters, sich über die internen Regelungen zu informieren, bevor Geschenke gemacht beziehungsweise entgegengenommen werden.

Grundsätzlich gilt: Gesetzlich sind keine klar definierten Wertgrenzen in Bezug auf die Zulässigkeit der Annahme oder Gewährung von Zuwendungen im Geschäftsverkehr normiert. Ob eine Pflichtverletzung im Arbeitsverhältnis oder strafrechtlich relevante Bestechung vorliegt, hängt nicht zwangsläufig mit dem Wert zusammen. Verspricht sich der Geber eine Gegenleistung, sollten Sie auf keinen Fall ein Geschenk annehmen.

Folgende Kriterien sollten bei der Gesamtbetrachtung berücksichtigt werden:

- Zeitliches Element: Je enger der zeitliche Zusammenhang mit laufenden oder bevorstehenden Projektvergaben / Vertragsabschlüssen ist, desto vorsichtiger sollte mit Zuwendungen an Geschäftspartner bzw. von Geschäftspartnern umgegangen werden
- Quantitatives Element: Häufigkeit von Einladungen oder Geschenken
- Qualitatives Element: Angemessenheit / Sozialadäquanz → Neben dem Wert einer Einladung ist zu berücksichtigen, ob die Zuwendung im Kontext der konkreten Situation sozial üblich ist, insbesondere auch unter Berücksichtigung lokaler Gegebenheiten und der hierarchischen Stellung von Zuwendendem und Empfänger.

Bei anhaltenden Unsicherheiten sind stets die Compliance-Verantwortlichen der HG zurate ziehen um die weitere Vorgehensweise abzustimmen.

Bei Hinweisen auf Korruption, sind diese unverzüglich einem der in Kapitel „Kontakte“ genannten Kontakte zu melden.

5.3 Verbot von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

UNTERNEHMENSGRUNDSATZ

Die HG kommt seinen gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention nach und beteiligt sich nicht an Geldwäscheaktivitäten. Die HG duldet keinerlei Form der Terrorismusfinanzierung.

Geldwäsche liegt vor, wenn unmittelbar oder mittelbar aus Straftaten stammende Gelder oder andere Vermögensgegenstände in den legalen Wirtschaftskreislauf gebracht werden und so deren Herkunft verschleiert wird. Terrorismusfinanzierung liegt vor, wenn Gelder oder sonstige Mittel für terroristische Straftaten oder zur Unterstützung terroristischer Vereinigungen bereitgestellt werden.

Eine Haftung setzt keine Kenntnis der Beteiligten davon voraus, dass durch das entsprechende Handeln Geld gewaschen wird. Schon ein unbeabsichtigtes Mitwirken an Geldwäsche kann für Beteiligte strafbar sein.

Wir prüfen sorgfältig die Identität von Kunden, Geschäftspartnern und anderen Dritten, mit denen wir Geschäfte machen wollen. Es ist unser erklärtes Ziel, nur Geschäftsbeziehungen mit seriösen Partnern zu unterhalten, deren Geschäftstätigkeit in Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften steht und deren Betriebsmittel legitimen Ursprungs sind.

Eingehende Zahlungen ordnen wir unverzüglich den korrespondierenden Leistungen zu und buchen sie. Wir sorgen für transparente und offene Zahlungsströme.

BEITRAG DES MITARBEITERS

Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, insbesondere unter Einschluss von Beweismitteln, die einen Geldwäscheverdacht begründen können, im Zweifel durch die zuständige Finanz- bzw. Rechts- oder Compliance-Abteilung prüfen zu lassen.

Mitarbeiter haben in ihrem Verantwortungsbereich alle anwendbaren Vorschriften zur Aufzeichnung und Buchführung bei Transaktionen und Verträgen einzuhalten.

5.4 Vermeidung von Interessenkonflikten

UNTERNEHMENSGRUNDSATZ

Unsere Werte verlangen ein ethisches und vorbildliches Verhalten zu allen Anspruchsgruppen der HG. Daher ist es uns besonders wichtig, dass wir es bei unserer dienstlichen Tätigkeit vermeiden, potenzielle Interessenkonflikte zu schaffen und mögliche Konflikte, mit denen wir konfrontiert sind oder die wir beobachten, erkennen und offen legen.

Ein Interessenkonflikt liegt bereits vor, wenn persönliche oder eigene finanzielle Interessen der Beschäftigten ihre dienstlichen Entscheidungen beeinflussen oder beeinflussen können.

Dies ist bspw. dann der Fall, wenn betreffende Mitglieder der Geschäftsleitung, Führungskräfte oder Mitarbeiter im Rahmen ihrer geschäftlichen Tätigkeiten Kontakt zu bestehenden oder potenziellen Geschäftspartnern der HG haben,

- zu denen sie oder ihnen nahestehende Personen (z. B. Verwandte, Freunde) persönliche Beziehungen haben,
- an denen sie wesentliche finanzielle Beteiligungen halten oder
- bei denen sie beabsichtigen, ein Mandat anzunehmen, eine Nebentätigkeit oder eine unternehmerische Betätigung aufzunehmen.

Geschäftsentscheidungen sind stets im besten Interesse der HG und nicht auf Basis persönlicher Interessen zu treffen.

BEITRAG DES MITARBEITERS

Sollte ein Mitarbeiter bei seiner geschäftlichen Tätigkeit einen potenziellen Interessenkonflikt erkennen bzw. vermuten, so ist dieser umgehend bei meiner Führungskraft und dem zuständigen Personalwesen und Compliance offenzulegen. Gemeinsam suchen wir eine Lösung, die die Interessen des Unternehmens wahrt.

5.5 Einhaltung von Handels-, Exportkontroll- und Zollbestimmungen

UNTERNEHMENSGRUNDSATZ

Als weltweit operierendes Unternehmen kommt für die HG der Einhaltung des im jeweiligen Land gültigen lokalen, nationalen und internationalen Handelsrechts, entsprechender Richtlinien und unserer unternehmensinternen Vorschriften besondere Bedeutung zu. Alle Entscheidungsträger der HG stellen in ihren Verantwortungsbereichen die Einhaltung geltender Vorschriften sicher. Hierzu gehören Handels-, Exportkontroll- und Zollbestimmungen. Solche Gesetze und Embargos beschränken oder verbieten den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr aufgrund der Beschaffenheit der Ware, dem Herkunfts- bzw. Verwendungsland oder der Identität des Geschäftspartners.

Unsere verantwortlichen Mitarbeiter werden bei der Etablierung von Strukturen und Prozessen, die eine Einhaltung geltender lokaler und internationaler Bestimmungen sicherstellen, durch fachkundige Mitarbeiter beraten und unterstützt, um versehentliche Verstöße gegen solche Gesetze und Bestimmungen und mögliche Strafen zu verhindern. Entsprechende Verantwortlichkeiten, Verfahrensweisen und Kontrollen werden so nachvollziehbar dokumentiert und bei Bedarf neuen Anforderungen angepasst.

BEITRAG DES MITARBEITERS

Sanktionslistenprüfung anhand „Denied Parties Lists“

So prüfen Mitarbeiter der HG generell vor dem Eingehen einer Geschäftsbeziehung mit einem neuen Geschäftspartner (Personen und Organisationen/Unternehmen), dass kein Eintrag in einschlägige nationale oder internationale Verbotslisten vorliegt. Bestehende Geschäftspartner werden zudem durch hierzu beauftragte Mitarbeiter regelmäßig gegen aktualisierte Listen geprüft.

Einhalten der Exportkontrollregeln

Unsere jeweiligen Ausführungsverantwortlichen integrieren in Erfüllung ihrer Organisationspflicht und der Personalauswahl- und Weiterbildungspflicht sowie ihrer Überwachungspflicht die Exportkontrolle als effektiven Prozess derart in die Unternehmensprozesse, dass die geltenden Prüfparameter der Exportkontrollregeln eingehalten werden. Zudem überwachen hierzu beauftragte Mitarbeiter exportkontrollrelevante Prozesse im Tagesgeschäft.

Sofern Hinweise auf Verletzungen von Exportkontrollvorschriften in dem beruflichen Umfeld erkannt werden, sind umgehend alle Möglichkeiten, diese Verletzungen zu verhindern beziehungsweise abzustellen zu ergreifen. Mitarbeiter können hierzu bei dem zuständigen Exportkontrollbeauftragten Rat einholen.