



HEITKAMP & THUMANN
GROUP

Code of Conduct





INHALTSVERZEICHNIS

1. VORWORT	2
2. SCHUTZ UNSERER MITARBEITER	3
2.1 Vielfalt und Toleranz	4
2.2 Sicherheit am Arbeitsplatz	4
2.3 Null Toleranz gegenüber Mobbing und Belästigung	4
2.4 Interessenkonflikte	4
2.5 Nebentätigkeiten	5
3. SCHUTZ DES UNTERNEHMENS	6
3.1 Betrugsbekämpfung	6
3.2 Vertraulichkeit und Privatsphäre	6
3.3 Insiderinformationen	7
4. FAIRE GESCHÄFTSPRAKTIKEN	7
4.1 Keine Bestechung oder Korruption	7
4.2 Geschenke und Einladungen	8
4.3 Förderung des fairen Wettbewerbs	8
4.4 Einhaltung internationaler Sanktionen	9
4.5 Check von Geschäftspartnern	9
4.6 Einholen von Wettbewerbsinformationen	10
5. UNSERE GLOBALE VERANTWORTUNG	10
5.1 Menschenrechte und verantwortungsvoller Einkauf	10
5.2 Umweltschutz	10
5.3 Sponsoring und Spenden	10
6. EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCT	11
6.1 Im Zweifelsfall: nachfragen!	11
6.2 Verstöße gegen den Code of Conduct	11
6.3 Melden Sie Verstöße!	12
6.4 Keine Nachteile bei Meldung	12
6.5 Ausnahme	12
ANLAGE I – KURZANLEITUNG ZUM CODE OF CONDUCT	13
ANLAGE II – „DOS & DON'TS“ BEI GESCHENKEN UND EINLADUNGEN	14

1. VORWORT

Die Heitkamp & Thumann Group (H&T oder die Gruppe) legt größten Wert auf die Integrität ihrer Unternehmen und jedes einzelnen Mitglieds der Geschäftsführung sowie aller leitenden Angestellten, Mitarbeiter und Vertreter.

H&T ist in vielen Ländern tätig. Die Rechtsordnungen, Gebräuche und gesellschaftlichen Werte unterscheiden sich dabei von Land zu Land. H&T hat sich verpflichtet, in allen Ländern und Gebieten, in denen H&T tätig ist, die nationalen und lokalen Vorschriften einzuhalten und sich stets ethisch einwandfrei zu verhalten.

Dieser Code of Conduct setzt den Rahmen in Bezug auf Rechts-, Ethik- sowie Integritätsstandards die H&T einhalten will, und innerhalb dessen H&T ihre Unternehmensphilosophie und Werte leben möchte. Der Code of Conduct gilt in der gesamten Gruppe, für sämtliche Unternehmen und in allen Ländern, in denen H&T tätig ist.

H&T ist seit 1978 erfolgreich geschäftlich tätig und hat für ihre Kunden, Mitarbeiter und Stakeholder eine „culture of excellence“ geschaffen. Für H&T ist nachhaltiger geschäftlicher Erfolg nur möglich, wenn die Unternehmenswerte von H&T gelebt werden.

MISSION

Weltweit führender Partner für die Entwicklung und Belieferung von erstklassigen präzisionsgeformten Komponenten zu sein.

- Die Zufriedenheit unserer Kunden hat höchste Priorität
- Lieferanten sind unsere Partner
- Unsere Mitarbeiter arbeiten als weltweites Team zusammen
- Integrität wird nie in Frage gestellt
- Kontinuierliche Verbesserung ist unser Anspruch
- Innovationen gestalten unsere Zukunft
- Sicherheit und ökologische Nachhaltigkeit sind unsere primäre Verantwortung

Dieser Code of Conduct soll den Mitarbeitern und dem Management von H&T dabei helfen, die typischen rechtlichen, ethischen und auf Reputation bezogenen Anforderungen, denen sich die Gruppe im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit stellt, zu erkennen und erfolgreich zu bewältigen. Die Mitarbeiter und das Management von H&T können, wenn sie diesen Code of Conduct zu Rate ziehen und anwenden, im Vorfeld verhindern, dass sich diese Anforderungen zu ernsthaften Problemen entwickeln.

Der Code of Conduct enthält eine Reihe klarer „DOs und DON'Ts“, an die sich alle stets halten müssen. Der Code of Conduct erklärt zudem, was in unklaren Situationen, in denen eine persönliche Beurteilung erforderlich ist, zu tun ist und an wen sich der Einzelne in einer solchen Situation wenden kann.

H&T ist bemüht, eine Compliance-Kultur zu entwickeln und zu fördern, um ihren Geschäftserfolg dauerhaft zu sichern. Die Gruppe möchte ein einfaches, leicht zu verstehendes Compliance-System, welches von jedem Einzelnen bei der täglichen Arbeit erfolgreich angewendet werden kann.

H&T nimmt das Thema Compliance sehr ernst. Compliance hilft der Gruppe ihren Geschäftserfolg zu sichern, das Ansehen zu wahren und sicherzustellen, dass gegenwärtige und künftige Mitarbeiter und Führungskräfte gerne für das Unternehmen arbeiten. Aus diesem Grunde ist jeder Einzelne für Compliance verantwortlich.

Alle Mitglieder der Geschäftsführung sowie die Prokuristen / Vice Presidents der einzelnen Unternehmen (nachfolgend „Führungskräfte“) müssen sicherstellen, dass ihre jeweiligen Richtlinien und Praktiken im Einklang mit diesem Code of Conduct stehen. Sie sind für die Umsetzung des Code of Conduct in ihrem jeweiligen Bereich verantwortlich.

Darüber hinaus ist jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter von H&T dafür verantwortlich, sich mit diesem Code of Conduct und allen übrigen für die jeweilige Tätigkeit relevanten Gruppen-Richtlinien vertraut zu machen und diese auch zu verstehen.

H&T toleriert Verstöße gegen diesen Code of Conduct nicht. Verstöße können nicht nur das Ansehen der Gruppe bei Kunden, Partnern und Mitarbeitern beschädigen, sondern für die einzelnen Unternehmen, Mitarbeiter und Führungskräfte auch zu Geschäftsausfällen, hohen Bußgeldern, der Kündigung des Arbeitsverhältnisses und strafrechtlicher Verfolgung bis hin zu Gefängnisstrafen führen. Daher werden sämtliche Verstöße gründlich und fair untersucht. Falls notwendig, werden angemessene Gegenmaßnahmen ergriffen. Auch externe Geschäftspartner sind aufgefordert Compliance-Probleme an H&T zu melden.

Dieser Code of Conduct wird regelmäßig aktualisiert. Die aktuelle Version ersetzt dabei jeweils alle vorherigen Versionen.

2. SCHUTZ UNSERER MITARBEITER

Die wichtigste Ressource von H&T sind ihre Mitarbeiter. H&T fördert eine Unternehmenskultur, in der jeder sowohl persönlich als auch beruflich bestmögliche Ergebnisse erzielen kann. Die Mitarbeiter und Führungskräfte von H&T werden mit Fairness und Respekt behandelt, damit sie für sich selbst und die Gruppe die richtigen Entscheidungen treffen können.

2.1 Vielfalt und Toleranz

H&T respektiert den Einzelnen, unabhängig von Werdegang, Fähigkeiten und Meinungen. Mitarbeiter und Führungskräfte begegnen einander mit Würde und Respekt und fördern so eine offene und faire Kommunikation.

Jegliche Diskriminierung eines Menschen verstößt gegen diesen Code of Conduct und möglicherweise auch gegen das Gesetz. H&T duldet keine Diskriminierung auf Grund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder Identität, Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Familienstand, körperlicher oder geistiger Behinderung, eines Veteranen- oder sonstigen gesetzlich geschützten Status.

Mitarbeiter werden bei H&T nach ihrer Qualifikation, ihren nachgewiesenen Fähigkeiten und ihren Leistungen eingestellt, beschäftigt und gefördert. H&T diskriminiert niemanden und erwartet von allen Geschäftspartnern, dass diese die Standards von H&T im Bereich des fairen Umgangs miteinander und der Chancengleichheit ebenfalls einhalten.

2.2 Sicherheit am Arbeitsplatz

H&T legt großen Wert auf Sicherheit am Arbeitsplatz für Mitarbeiter, Geschäftspartner, Besucher und die Menschen an den Standorten, an denen H&T tätig ist.

Es ist Aufgabe eines Jeden Sicherheit und Gesundheitsschutz zu gewährleisten. Führungskräfte und Mitarbeiter unterstützen sich gegenseitig dabei gefährliche Situationen zu vermeiden, kennen die Notfallmaßnahmen und nehmen an entsprechenden Schulungen teil.

Das Arbeiten unter dem Einfluss von Drogen, Alkohol oder anderer Substanzen, die die Fähigkeit beeinträchtigen sicher und produktiv zu arbeiten, ist verboten.

2.3 Null Toleranz gegenüber Mobbing und Belästigung

H&T verfolgt einen "Null-Toleranz"-Ansatz gegenüber jeglicher Art von Missbrauch, Mobbing oder Belästigung von Kollegen, Geschäftspartnern oder anderen Personen. Unter anderem nicht gestattet sind unerwünschtes physisches oder verbales Verhalten sowie abfällige oder entwürdigende Kommentare in Hinblick auf Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Glauben, sexuelle Orientierung, etc.

Jeder Fall von Belästigung muss unverzüglich dem Geschäftsführer oder der Personalabteilung vor Ort gemeldet werden.

2.4 Interessenkonflikte

Interessenkonflikte können entstehen, wenn Aktivitäten außerhalb der Arbeit oder die Beteiligung an anderen Unternehmen oder persönliche Beziehungen die Fähigkeit einer Person beeinträchtigen oder beeinträchtigen können, unvoreingenommene Geschäftsentscheidungen zu treffen. Daher müssen alle Mitarbeiter und Führungskräfte von H&T darauf achten, dass ihre Bewertungen und Entscheidungen nicht aufgrund enger oder familiärer Beziehungen unangemessen beeinflusst werden.

Verwandte und Freunde: Zur Vermeidung von tatsächlichen oder vermeintlichen Interessenkonflikten kann es bei persönlichen oder familiären Beziehungen unangemessen sein:

- an der Auswahl oder bei der Einstellung von Verwandten oder Freunden als neuen Mitarbeitern mitzuwirken.
- ein Unternehmen als Geschäftspartner auszusuchen, das sich im Eigentum von Verwandten oder Freunden befindet oder diese beschäftigt.

Ein Interessenkonflikt kann jedoch auch in diesen Situationen vermieden werden, wenn das Verhältnis sofort offengelegt und die Situation angemessen gehandhabt und dokumentiert wird.

Eigene Investitionen: Investitionen, die Mitarbeiter von H&T oder deren nahe Angehörige tätigen, dürfen nicht zu Interessenkonflikten führen. Aus diesem Grunde sollten Mitarbeiter weder unmittelbar noch mittelbar eine wesentliche Beteiligung an Unternehmen halten, die im Wettbewerb zur Gruppe stehen oder geschäftliche Beziehungen zur Gruppe unterhalten oder anstreben. Wesentliche Beteiligungen müssen gegenüber Group Compliance offengelegt werden.

2.5 Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten wie eine eigene unternehmerische Tätigkeit von Mitarbeitern, ein Nebenerwerb, eine Vorstandstätigkeit, Verbandsmitgliedschaften sowie ehrenamtliche Arbeit oder Gemeinschaftsarbeit sind erlaubt, solange sie:

- keine Arbeit für Lieferanten oder Wettbewerber von H&T umfasst,
- nicht die beruflichen Pflichten, unternehmerischen Ressourcen oder die Arbeitsleistung der Führungskraft oder des Mitarbeiters beeinträchtigen,
- nicht das Ansehen oder das Geschäft von H&T schädigen
- und keine anderen Interessenskonflikte entstehen.

In jedem Fall müssen sämtliche im jeweiligen Arbeitsvertrag enthaltenen Bestimmungen und Bedingungen eingehalten werden.

Wohltätigkeitseinrichtungen und Vereine: Die unentgeltliche Mitarbeit von Führungskräften oder Mitarbeitern bei Wirtschaftsverbänden, Fachverbänden, Wohltätigkeitseinrichtungen oder quasi-staatlichen Einrichtungen führt grundsätzlich zu keinem Interessenkonflikt. Im Zweifelsfall sollte jedoch Rücksprache mit dem direkten Vorgesetzten oder Group Compliance gehalten werden.

Politische Aktivitäten: Jeder kann sich politisch engagieren. Führungskräfte und Mitarbeiter müssen dabei jedoch klarstellen, dass es sich um ihre persönliche politische Meinung und nicht um die Meinung von H&T handelt.



3. SCHUTZ DES UNTERNEHMENS

3.1 Betrugsbekämpfung

Leider müssen sich alle Unternehmen mit dem Thema Betrug auseinandersetzen. Am häufigsten kommt es in diesem Bereich zur Unterschlagung von Betriebsvermögen (Vermögens- oder Sachwerte) und Manipulation von Zahlungen, Finanz- und Buchhaltungsdaten.

Jeder Betrug zu Lasten eines Kollegen, des Unternehmens oder von Geschäftspartnern stellt einen Verstoß gegen den Code of Conduct dar. Betrug wird im Unternehmen nicht geduldet. Betrug ist strafbar und wird in jedem Fall verfolgt.

H&T hat entsprechende Kontrollmechanismen eingerichtet, um Betrug zu vermeiden, aufzudecken und zu minimieren.

Stammdaten: Jedes Unternehmen muss Prozesse einhalten, mit denen neue Lieferantendaten angelegt oder Daten bestehender Lieferanten abgeändert werden. Die entsprechenden Prozesse müssen geeignete Kontrollmechanismen, wie z.B. eine klare Aufgabenteilung, beinhalten.

Aufgabenteilung und Unterschriftsbefugnisse: Ausgewählte Aufgaben werden auf zwei oder mehr Mitarbeiter verteilt, um das Risiko von Fehlern oder Betrug möglichst gering zu halten. Im konkreten Fall einer Zahlungsaufforderung sollen Mitarbeiter die Person, die eine Zahlung verlangt, im Zweifelsfall direkt ansprechen oder die Bestätigung einer weiteren Führungskraft vor Ort einholen.

Bewusstsein für Social Engineering: Als Social Engineering bezeichnet man die psychologische Beeinflussung von Menschen - meist in betrügerischer Absicht - mit dem Ziel, bei Personen bestimmte Verhaltensweisen hervorzurufen oder sie zur Preisgabe von vertraulichen Informationen zu bewegen. Alle Führungskräfte sind jederzeit dafür verantwortlich, das notwendige Bewusstsein zu gewährleisten, um H&T gegen derartige Betrugsfälle oder falsche Vorwürfe zu schützen.

Geschäftsunterlagen: Die Finanz- und Betriebsbuchhaltung von H&T erfolgt stets korrekt und erfasst alle Geschäftsvorfälle, sobald diese anfallen.

Betrugsfälle oder finanzielle Unregelmäßigkeiten sowie Betrugspotenziale, die von den bestehenden Kontrollmechanismen nicht hinreichend erfasst werden, müssen gemeldet werden.

3.2 Vertraulichkeit und Privatsphäre

H&T respektiert die Privatsphäre ihrer Mitarbeiter, Geschäftspartner und Stakeholder und wahrt die Vertraulichkeit der von Geschäftspartnern und anderen Stakeholdern der Gruppe zur Verfügung gestellten Informationen.

Vertrauliche Informationen sind unter anderem alle öffentlich nicht zugänglichen Informationen über H&T, ihre Unternehmen, Geschäftspartner oder Stakeholder.

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter müssen solche Informationen unter Einhaltung der maßgeblichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen vertraulich behandeln und geheim halten. Die entsprechenden Prozesse in den einzelnen Unternehmen müssen dabei im Einklang mit den datenschutzrechtlichen Vorgaben und sonstigem anwendbaren lokalen Recht stehen.

Verstöße gegen Datenschutzbestimmungen können zu hohen Bußgeldern für das Unternehmen führen.

3.3 Insiderinformationen

Viele Führungskräfte und Mitarbeiter haben Zugriff auf vertrauliche, nicht öffentliche Insiderinformationen über H&T. Das unmittelbare oder mittelbare Ausnutzen von Insiderinformationen und die unmittelbare oder mittelbare unbefugte Weitergabe von Insiderinformationen sind streng untersagt. Zusätzlich ist in vielen Rechtssystemen ein solches Verhalten verboten und kann zu hohen Bußgeldern oder Gefängnisstrafen führen.

4. FAIRE GESCHÄFTSPRAKTIKEN

H&T agiert im offenen Wettbewerb, verhält sich dabei jedoch stets fair. Wir glauben an einen offenen, freien, dynamischen und ethischen Wettbewerb.

Führungskräfte und Mitarbeiter sollten stets bedenken, dass unlauteres Geschäftsgebaren negative Auswirkungen für die gesamte Gruppe weltweit haben kann. Rechtssysteme einiger Länder erlauben staatlichen Behörden Unternehmen oder natürliche Personen wegen im Ausland begangener Straftaten zu verfolgen. Dies kann unter anderem in Fällen von Korruption sowie bei Sanktionsverstößen, Verstößen gegen Ausfuhrkontrollen oder wettbewerbswidrigem Verhalten gelten.

4.1 Keine Bestechung oder Korruption

H&T hält die internationalen Anti-Korruptionsgesetze ein. Darunter fallen unter anderem der U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), der UK Bribery Act sowie sonstige Vorschriften zur Umsetzung des OECD-Übereinkommens zur Bekämpfung von Bestechung und des UN-Übereinkommens gegen Korruption sowie weiterer lokaler Anti-Korruptions-Gesetze und -Vorschriften.

H&T legt größten Wert auf die Integrität ihrer Mitarbeiter und ihres Namens. Bestechung, Korruption und unethisches Verhalten werden niemals im Unternehmen und bei keinem Mitarbeiter, Geschäftspartner oder Vertreter geduldet. Dies gilt unter anderem für das Versprechen, Gewähren oder Annehmen von Bestechungsgeldern, Schmiergeldern oder anderen Vorteilen an oder von Geschäftspartner(n), Wettbewerber(n), Stakeholder(n) oder Regierungsbeamte(n), es sei denn es handelt sich um Geschenke oder Zuwendungen, die nach 4.2 „Geschenke und Einladungen“ erlaubt sind.

4.2 Geschenke und Einladungen

Das Anbieten und Annehmen von Geschenken und Einladungen an oder von Geschäftspartnern sind im allgemeinen Geschäftsverkehr zulässig. Geschenke und Einladungen dürfen jedoch niemals eine geschäftliche Entscheidung beeinflussen oder einen solchen Anschein erwecken oder zu einer Vorzugsbehandlung der Beteiligten führen.

Geschenke und Einladungen, die als Bestechung empfunden und für die Führungskräfte oder Mitarbeiter von H&T Fragen in Bezug auf Interessenkonflikte aufwerfen könnten, können dem Ansehen der Gruppe schweren Schaden zufügen. Anlage 2 zu diesem Code of Conduct enthält diesbezüglich eine Liste der „DOs & DON'Ts“.

Führungskräfte von H&T müssen über alle Essenseinladungen und sonstigen Einladungen unterrichtet werden, sofern sie den Anschein erwecken, geschäftsfremden Zwecken zu dienen.

Geschenke und Einladungen müssen sich in einem Rahmen bewegen, der öffentlich bekanntgemacht werden könnte, ohne Unbehagen zu erzeugen. Sämtliche Betriebsausgaben müssen ordnungsgemäß verbucht werden.

4.3 Förderung des fairen Wettbewerbs

H&T ist ein fairer Wettbewerber. Das Unternehmen verschafft sich keine ungerechtfertigten Vorteile durch Manipulation, Verschleierung, Missbrauch vertraulicher Informationen oder sonstiges unlauteres Verhalten.

Die meisten Länder und Rechtssysteme, in denen H&T tätig ist, verfügen über Wettbewerbs- oder Kartellgesetze, um zugunsten der Verbraucher und des Wettbewerbs einen freien, dynamischen, fairen und wettbewerbsorientierten Markt zu sichern.

Die Führungskräfte und Mitarbeiter von H&T müssen sich daher stets an folgende Regeln halten:

- Die Geschäftsstrategie und die Preise werden selbständig festgelegt und niemals förmlich oder informell, direkt oder indirekt mit Wettbewerbern oder anderen Geschäftspartnern abgesprochen.
- Kunden, Gebiete und Produktmärkte ergeben sich stets durch fairen Wettbewerb und werden niemals von H&T und ihren Wettbewerbern untereinander aufgeteilt.
- Vermeiden Sie stets Diskussionen und Interaktionen mit Geschäftspartnern, die den Eindruck unlauterer Absprachen oder Einflussnahme erwecken können.
- Vermeiden Sie Tätigkeiten in Verbänden oder ähnlichem, die möglicherweise zu wettbewerbswidrigem Verhalten führen oder als solches angesehen werden könnten.

H&T wird eine Marktstellung niemals missbrauchen. Als führendes Unternehmen darf H&T die Marktmechanismen des wettbewerbsrechtlichen Rahmens nicht behindern.

H&T verfolgt eine „Null-Toleranz“-Einstellung gegenüber der Nichteinhaltung von Kartell- und Wettbewerbsgesetzen. Die Nichteinhaltung kann für H&T, ihre Führungskräfte und Mitarbeiter schwerwiegende strafrechtliche und zivilrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, zu erheblichen geschäftlichen Komplikationen führen und dem Ansehen von H&T schaden.

In diesem Zusammenhang achtet H&T strikt darauf, keine Patente Dritter zu verletzen und die Patentgesetze der Länder einzuhalten, in denen die Gruppe neue Produkte herstellt oder vertreibt.

4.4 Einhaltung internationaler Sanktionen

Regelmäßig führen Regierungen auf der ganzen Welt Exportkontrollen für Waren, Ausrüstung, Software, Know-how und Technologien ein. Manchmal erstrecken sich solche Kontrollen auch auf eine bestimmte Währung oder Staatsangehörige oder Einwohner eines Staates.

Geschäftsaktivitäten eines H&T-Unternehmens können negative Auswirkungen auf die gesamte Gruppe haben, je nachdem wo die Waren verkauft werden und wo der Firmensitz des Käufers ist. Zudem können die Einfuhr oder die Lieferung von Waren, die H&T aus dem Ausland oder extern bezogen hat und in ein anderes Land liefert, ebenfalls verschiedenen Gesetzen und Bestimmungen unterliegen. Verstöße eines H&T-Unternehmens gegen Ausfuhrkontrollgesetze und -vorschriften können erhebliche Auswirkungen für andere Geschäftsbereiche von H&T oder die gesamte Gruppe haben. Sanktionen gegen die Gruppe können H&T zu einem nicht vertrauenswürdigen Geschäftspartner machen.

Auch Sanktionsgesetze und -vorschriften, die Geschäfte mit bestimmten ausländischen Regierungen, Unternehmen, Personen oder Endverbrauchern untersagen, müssen von H&T strikt eingehalten werden. Die Gruppe wird keine Geschäfte tätigen, an denen mit Sanktionen belegte Unternehmen oder Personen beteiligt sind.

Muss eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter in ein Land reisen, gegen das Sanktionen verhängt wurden, muss zuvor die Freigabe von Group Compliance eingeholt werden.

Bei Fragen zu Exportkontrollen oder Sanktionen sollten sich Führungskräfte oder Mitarbeiter an die für Zollangelegenheiten zuständige Person bzw. Abteilung im jeweiligen Unternehmen wenden.

Verstöße gegen Exportkontrollen oder Sanktionen können für H&T und ihre Mitarbeiter zu erheblichen Strafen führen, wie z. B. einem Verlust des Versicherungsschutzes, Geldbußen und Gefängnisstrafen.

4.5 Check von Geschäftspartnern

Alle H&T Unternehmen müssen sicherstellen, dass Geschäftsbeziehungen nur mit Partnern eingegangen werden, die nicht in illegale oder unethische Handlungen verwickelt sind.

H&T muss sämtliche Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche oder Terrorfinanzierung einhalten und diesbezüglich vorsichtig agieren; alle Führungskräfte und Mitarbeiter müssen im Umgang mit Geschäftspartnern umsichtige Entscheidungen treffen.

Über das für die Überprüfung von Geschäftspartnern anzuwendende Verfahren entscheidet die jeweilige Geschäftsführung der einzelnen Unternehmen vor Ort. Hierbei sollte anhand von risikobasierten Kriterien entschieden werden, wann und in welchem Umfang ein Geschäftspartner überprüft werden soll. Gegenwärtige und künftige Geschäftspartner von H&T dürfen keinerlei länder-, waren- oder personenbezogenen Verboten und Beschränkungen unterliegen.

Sämtliche Überprüfungen von Geschäftspartnern müssen dokumentiert und zur späteren Verwendung aufbewahrt werden.

4.6 Einholen von Wettbewerbsinformationen

Beim Einholen von Informationen über Geschäftspartner, Wettbewerber oder Märkte bedient sich H&T ausschließlich zulässiger und legitimer Methoden. H&T erlangt keine Informationen in unethischer Weise.

5. UNSERE GLOBALE VERANTWORTUNG

5.1 Menschenrechte und verantwortungsvoller Einkauf

H&T achtet die international anerkannten Menschenrechte und bietet faire Arbeitsbedingungen, die allen gesetzlichen Vorgaben genügen. H&T lehnt jegliche Form von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel ab. Auf die Einhaltung von Arbeitnehmermitbestimmungsgesetzen wird geachtet.

H&T ergreift angemessene Maßnahmen zur Vermeidung von Geschäften mit Unternehmen oder Personen, die gegen Gesetze verstoßen, Menschenrechte missachten oder in Korruption verwickelt sind. Die Gruppe wird nicht wissentlich mit Geschäftspartnern zusammenarbeiten, die Menschenrechte verletzen.

H&T kann unter Umständen für das Verhalten ihrer Geschäftspartner zur Verantwortung gezogen werden. Falls Mitarbeiter oder Führungskräfte Grund zu der Annahme haben, dass ein Geschäftspartner an Verstößen gegen die Menschenrechte beteiligt ist, muss dies sofort gemeldet werden.

5.2 Umweltschutz

H&T engagiert sich für ökologische Nachhaltigkeit und ist bestrebt, Umweltbelastungen zu verringern und umwelt- und ressourcenschonende Lösungen zu entwickeln.

H&T fördert ökologische Nachhaltigkeit und ist bemüht energieeffiziente Technologien einzusetzen, Umweltgefährdungen und Abfälle gering zu halten und Abfallmaterialien wiederzuverwerten.

H&T hält alle geltenden Umweltgesetze ein und erfüllt die Anforderungen sämtlicher umweltrechtlichen Genehmigungen. Jedes Austreten oder Auslaufen von Gefahrstoffen und jedes unzulässige Abladen von Müll müssen unverzüglich gemeldet werden.

5.3 Sponsoring und Spenden

Spenden von H&T dürfen ausschließlich ohne Erwartung einer Gegenleistung erfolgen. Sponsoring und Spenden dürfen nur im jeweils anwendbaren Rechtsrahmen vergeben werden. Die Vergabe von Sponsoring und Spenden muss transparent sein: Der Zweck, der Empfänger und die Quittung des Empfängers über den Erhalt der Zuwendung müssen nachvollziehbar dokumentiert werden.

H&T gewährt keine Zuwendungen an Organisationen, die dem Ansehen von H&T schaden könnten oder auf Grund von Rasse, Religion, Glauben, Geschlecht, Alter, körperlicher Beeinträchtigungen oder Herkunft diskriminieren.

Zuwendungen an einzelne Politiker, Parteien bzw. die dazugehörigen Organisationen, Kirchen oder religiöse Vereinigungen sind insgesamt verboten.

6. EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCT

6.1 Im Zweifelsfall: nachfragen!

Wer sich nicht sicher ist, ob ein bestimmtes Verhalten oder eine bestimmte Situation im Einklang mit diesem Code of Conduct stehen, sollte um Rat und Hilfe bitten. Mitarbeiter sollten sich zunächst an ihren direkten Vorgesetzten oder die Geschäftsführung des Unternehmens vor Ort wenden.

Group Compliance steht für alle Compliance-bezogenen Fragen jederzeit zur Verfügung und kann Anleitung und Rat in Bezug auf diesen Code of Conduct und sonstige ähnliche Richtlinien von H&T geben.

6.2 Verstöße gegen den Code of Conduct

Die Führungskräfte sind für die Umsetzung dieses Code of Conduct in den Unternehmen an den Standorten verantwortlich. Die interne Revision von H&T wird die Umsetzung dieses Code of Conduct im Rahmen ihrer regelmäßigen Prüfungen in allen Geschäftsbereichen kontrollieren. Die Geschäftsführung der Unternehmen muss Group Compliance informieren über alle compliance-bezogenen Verstöße und Untersuchungen und jegliche vor Ort bestehenden Unstimmigkeiten oder Schwierigkeiten bei der Anwendung dieses Code of Conduct.

H&T untersucht Meldungen über tatsächliche oder mutmaßliche Verstöße gegen den Code of Conduct umgehend, fair und im Einklang mit geltenden Gesetzen. H&T wird dabei die Identität des Meldenden jederzeit geheim halten. Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen nicht eigenmächtig Untersuchungen anstellen, ohne Group Compliance hierüber zu informieren.

Alle Betroffenen müssen bei internen Untersuchungen mitarbeiten und ihr Wissen über solche Untersuchungen sowie ihre Teilnahme daran geheim halten. Das ist insbesondere wichtig, um den ungestörten Ablauf der Untersuchung sowie die Zeugen und alle betroffenen Personen zu schützen und Beweismaterial zu sichern.

Verstöße gegen unseren Code of Conduct, Richtlinien der Gruppe oder das Gesetz können für die beteiligten Personen und die Gruppe schwerwiegende Konsequenzen haben. Alle, die sich rechtswidrig oder unethisch verhalten oder gegen unseren Code of Conduct oder sonstige Richtlinien der Gruppe verstoßen sowie alle, die ein solches Verhalten anordnen, dulden, billigen oder ermöglichen, müssen mit disziplinarischen Maßnahmen nach geltendem Recht bis hin zur Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses rechnen.

6.3 Melden Sie Verstöße!

Mitarbeiter und Führungskräfte, aber auch externe Geschäftspartner von H&T werden nachdrücklich aufgefordert, sich an den jeweiligen direkten Vorgesetzten, die Geschäftsführung von H&T oder Group Compliance zu wenden, wenn sie Compliance-Probleme festgestellt haben oder diesbezüglich Bedenken haben.

Meldungen können auch an Group Compliance über die eigens eingerichtete E-Mail-Adresse erfolgen:

compliance@ht-group.com

Meldungen können auch anonym in allen Sprachen erfolgen. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt (siehe auch nachfolgenden Abschnitt **6.4 Keine Nachteile bei Meldung**).

Group Compliance bearbeitet jede Meldung. Soweit möglich, wird der Eingang einer Meldung innerhalb von 48 Stunden bestätigt. Group Compliance wird den Absender möglichst innerhalb von zwei Wochen informieren, falls weitere Informationen benötigt werden.

Die E-Mail-Adresse darf nur für die Meldung berechtigter Compliance-Anliegen benutzt werden.

6.4 Keine Nachteile bei Meldung

Es darf niemandem ein Nachteil daraus entstehen, wenn im guten Glauben ein möglicher Verstoß gegen das Gesetz oder den Code of Conduct gemeldet wird. Die Identität des Meldenden wird geheim gehalten, soweit dies nach dem Gesetz, der Unternehmenspolitik und den Erfordernissen einer wirksamen Untersuchung möglich ist.

Personen, die einen mutmaßlichen Verstoß gegen das Gesetz oder Gruppenrichtlinien gemeldet haben, dürfen deswegen nicht sanktioniert werden. Im Falle von solchen Sanktionen werden disziplinarische Maßnahmen eingeleitet.

6.5 Ausnahme

Der Code of Conduct und die übrigen Richtlinien von H&T gelten für Mitarbeiter und Führungskräfte gleichermaßen.

Sollte sich ein Unternehmen oder dessen Mitarbeiter nach nationalem oder lokalem Recht gezwungen sehen, gegen die Unternehmensphilosophie und die Werte der Gruppe zu verstoßen, muss sich die Geschäftsführung vor Ort unverzüglich mit Group Compliance beraten.

In seltenen Ausnahmefällen kann die Aussetzung des Code of Conduct zum Schutz von Leib und Leben zulässig sein. Die Aussetzung muss Group Compliance unverzüglich gemeldet werden. Nur Group Compliance kann die Aussetzung vor oder nach einem bestimmten Ereignis bewilligen.



ANLAGE I – KURZANLEITUNG ZUM CODE OF CONDUCT

Wenn Sie nicht sicher sind, ob ein Verhalten nach unserem Code of Conduct zulässig ist, stellen Sie sich folgende Fragen:

- Halte ich mich an Recht und Gesetz und halte ich die Vorgaben des Code of Conduct ein?
- Handle ich in Einklang mit den Werten von H&T?
- Treffe ich eine wohlüberlegte Entscheidung, die dem Geschäft von H&T dient?
- Kann ich mein Handeln gegenüber Kollegen und Vorgesetzten begründen und rechtfertigen?

Sollten Sie auf eine der Fragen nicht mit einem klaren “Ja” antworten können, müssen Sie Ihr geplantes Verhalten noch einmal überdenken und unverzüglich diesen Code of Conduct zu Rate ziehen oder Rat einholen.

Falls Sie auch eine der folgenden Fragen nicht mit einem klaren “Nein” beantworten können, müssen Sie Ihr Vorgehen unverzüglich stoppen und Rat einholen.

- Wäre es mir oder H&T peinlich, wenn mein Verhalten öffentlich bekanntgemacht würde?
- Kann mein Verhalten negative Folgen für H&T haben?

ANLAGE II – „DOS & DON'TS“ BEI GESCHENKEN UND EINLADUNGEN

Um schnell herauszufinden, ob ein Geschenk oder eine Einladung nach dem Code of Conduct zulässig ist, können Ihnen die nachfolgenden Informationen als Orientierungshilfe dienen.

Geschenke dürfen grundsätzlich überreicht oder angenommen werden, solange folgende Kriterien erfüllt sind:

- erlaubte Werbegeschenke
- Geschenke müssen jeweils angemessen und vertretbar sowie geringwertig und nicht zu großzügig sein.
- Geschenke dürfen weder von H&T noch vom Geschäftspartner verlangt oder gefordert werden.
- Geschenke dürfen nicht an eine Privatanschrift geschickt, keinem privaten Bankkonto gutgeschrieben und nicht in Form von Bargeld oder Barmitteläquivalenten überreicht werden.
- Das Überreichen oder Annehmen von Geschenken bleibt die Ausnahme.
- Das Geschenk erwächst dem Empfänger keine Verpflichtung. Das Geschenk ist nicht geeignet, die Geschäftsentscheidung des Beschenkten unangemessen zu beeinflussen.
- Geschenke dürfen nicht angeboten, versprochen oder überreicht werden, um einen geschäftlichen Vorteil zu erlangen.
- Geschenke sind nicht nach einem gültigen Vertrag eingeschränkt oder verboten.

Geschenke an Beamte müssen nach lokalem Recht (z. B. Wert) und den für den Beamten geltenden Vorschriften erlaubt sein, kulturell angemessen sein und einen eindeutigen Geschäftsbezug aufweisen.¹

Die Führungskräfte von H&T müssen über sämtliche überreichten oder erhaltenen materiellen und immateriellen Geschenke informiert werden, sofern es sich nicht lediglich um Werbegeschenke handelt.

Einladungen zu Essen oder Unterhaltungsveranstaltungen können grundsätzlich ausgesprochen oder angenommen werden, solange folgende Kriterien erfüllt sind:

- Die Einladung muss freiwillig ausgesprochen werden und einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen.
- Einladungen müssen stets an die Geschäftsanschrift und dürfen niemals an die Privatanschrift gesendet werden.
- Einladungen müssen geschäftlichen Bezug haben.
- Der Einladende muss bei Sportveranstaltungen oder sportlichen Aktivitäten, Shows oder anderen angemessenen Unterhaltungsangeboten oder gesellschaftlichen Aktivitäten persönlich anwesend sein.
- Die Einladung darf nicht kurz vor, während oder kurz nach Vertragsverhandlungen erfolgen und nur ausgesprochen werden, wenn sie nicht als Einflussnahme aufgefasst werden könnte.
- Die Einladung darf jeweils nicht unverhältnismäßig teuer sein und muss angemessen und vertretbar sein.

¹ Unter Beamten versteht man nicht nur Mitarbeiter einer Regierung, sondern auch Vertreter und Mitarbeiter von Unternehmen, die im staatlichen Besitz sind oder sich unter staatlicher Kontrolle befinden, und internationalen Organisationen des öffentlichen Rechts.



- Die Einladung darf keine ungerechtfertigten Reise- oder Unterbringungskosten beinhalten.
- Die Einladung darf nicht für Ehegatten und Lebensgefährten gelten – Ausnahmen sind jedoch möglich, wenn das Ereignis üblicherweise in Begleitung der Ehegatten oder Lebensgefährten besucht wird.

Einladungen an Regierungs- und sonstige Beamte müssen nach lokalem Recht (z. B. Wert) und den für die Beamten geltenden Vorschriften erlaubt und kulturell angemessen sein sowie einen eindeutigen Geschäftsbezug aufweisen.