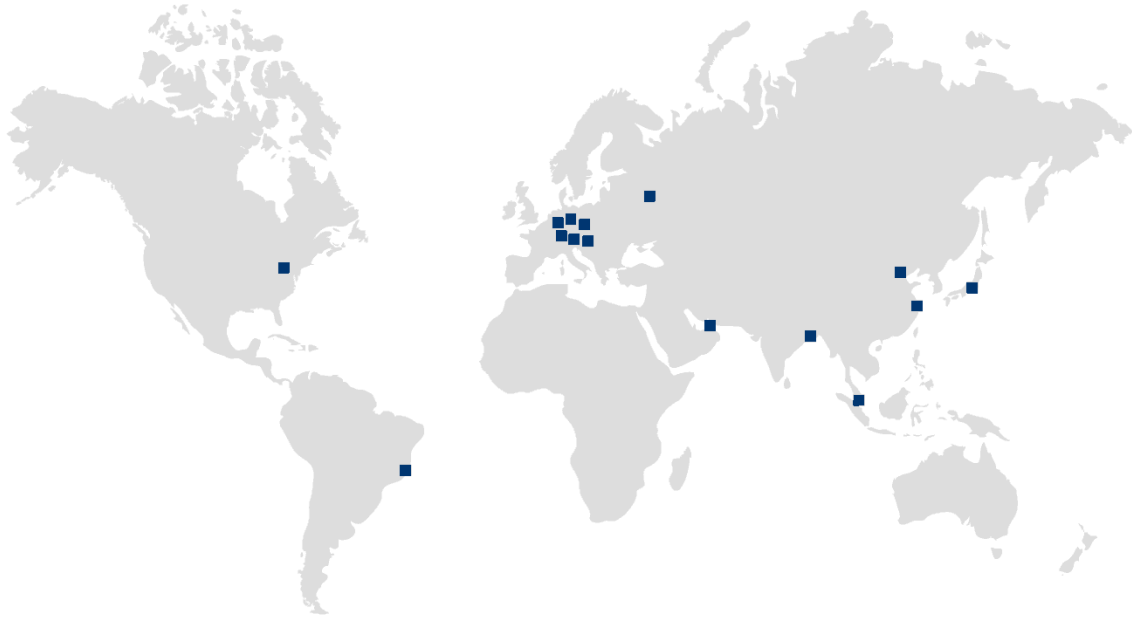


# Verhaltensgrundsätze der HerkulesGroup Services GmbH (HGS) (Code of Conduct)



## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>2</b>
1.1 Erklärung der Geschäftsleitung .....	2
1.2 Unternehmenswerte.....	4
1.2 Vorwort zu unseren Verhaltensgrundsätzen.....	5
1.3 Geltungsbereich, Hinweise, Kontakt und Fehlermanagement .....	6
<b>2. Gesellschaftliche Verantwortung</b> .....	<b>8</b>
2.1 Verantwortliches Handeln und Nachhaltigkeit .....	8
2.2 Rechtskonformität .....	9
2.3 Grundsätze zur Beachtung sozialer Grundrechte.....	10
2.3.1 Einhaltung von Menschenrechten.....	10
2.3.2 Chancengleichheit .....	11
2.3.3 Arbeitsbedingungen.....	11
2.4 Einhaltung von Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltgesetzen.....	12
<b>3. Verhalten im Unternehmen</b> .....	<b>14</b>
3.1 Handeln in Übereinstimmung mit den Verhaltensgrundsätzen .....	14
3.2 Sozialverhalten .....	15
3.3 Vorbild- und Kontrollfunktion von Führungskräften.....	15
3.4 Serviceorientierung.....	16
3.5 Umgang mit Unternehmenseigentum.....	16
<b>4. Verhalten im Geschäftsverkehr</b> .....	<b>17</b>
4.1 Fairer Wettbewerb .....	17
4.2 Korruptionsverbot.....	18
4.2.1 Maßnahmen zur Vermeidung des Korruptionsrisikos.....	18
4.2.2 Sanktionen bei Verstößen gegen Anti-Korruptionsvorschriften .....	19
4.3 Geldwäscheprävention.....	19
4.4 Vermeidung von Interessenkonflikten .....	19
4.5 Einhaltung von Handels-, Exportkontroll- und Zollbestimmungen.....	20

# 1. Einleitung

## 1.1 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 Mitarbeiter und deren Verhalten in den Beziehungen untereinander und zu Menschen außerhalb des Unternehmens geprägt.

Entsprechend unserer Unternehmenswerte sind alle Mitarbeiter der HGS 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 Services GmbH



Andrea Billig



Maximilian Thoma

## 1.2 Unternehmenswerte

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 Unternehmenswerte werden von der Geschäftsleitung, den Führungskräften und den Mitarbeitern<sup>1</sup> der HGS gelebt.

### 1. Wir leben gemeinsame Werte

Als verantwortungsvoll geführtes Familienunternehmen fühlt sich die HGS 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.

---

<sup>1</sup> Diese und andere Sammelbegriffe umfassen sowohl die männliche als auch weibliche Form.

#### 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 HGS. 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 Mitarbeiter. 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.

### 1.2 Vorwort zu unseren Verhaltensgrundsätzen

Anspruch der HGS ist es,

- als Dienstleistungsexperte der Unternehmen der HerkulesGroup den höchsten Ansprüchen gerecht zu werden und gleichfalls auch
- hohe Standards hinsichtlich des Verhaltens unserer Mitarbeiter und hinsichtlich unseres sozialen und gesellschaftlichen Engagements in der gesamten Unternehmensgruppe nachhaltig zu verwirklichen.

Dazu wollen wir die berechtigten Vertrauenserwartungen unseres Umfelds erfüllen und fordern hierzu von unseren Mitarbeitern vertrauensvolle Kooperationen durch verantwortungsvolles Handeln.

Unser Handeln wird bestimmt durch

- die Einhaltung von Gesetzen, einschlägigen Verordnungen und internationalen Standards,
- die Beachtung moralischer Normen, denen unsere Mitarbeiter durch eine vorbildliche Verhaltensweise untereinander und zu unseren Anspruchsgruppen verpflichtet sind zu entsprechen sowie durch
- die formulierten Werte der HGS, die unsere konkreten Anforderungen an das ethische Geschäftsverhalten unserer Mitarbeiter prägen.

Die HGS legt für das Handeln ihrer Führungskräfte und Mitarbeiter die nachstehend beschriebenen Geschäfts- und Verhaltensgrundsätze zugrunde, die durch Werte wie Rechtmäßigkeit, Aufrichtigkeit, Respekt, Verlässlichkeit und Fairness geprägt sind. Wir bekennen uns zudem zu der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Diese nachfolgend formulierten Verhaltensgrundsätze vermitteln unseren Mitarbeitern themenbezogen, welche konkreten Eigenschaften und Verhaltensweisen wir hierzu von ihnen erwarten. Dies gilt sowohl für die beruflichen Beziehungen untereinander als auch für den Umgang mit Geschäftspartnern unseres Unternehmens.

Jedes Organ, jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter der HGS ist demzufolge persönlich verpflichtet, sich in den Beziehungen zu seinen Kollegen und den Menschen und Organisationen im Umfeld unseres Unternehmens rechtskonform, verantwortlich und integer zu verhalten und deren berechtigten Anforderungen entsprechend zu behandeln.

### 1.3 Geltungsbereich, Hinweise, Kontakt und Fehlermanagement

#### – Anwendung, Umsetzung und Befolgung –

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

**alle Bereiche der HerkulesGroup Services GmbH.**

„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 HGS; 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
- Sollten Mitarbeiter sich an keine der vorgenannten Ansprechpartner wenden wollen, so können sie sich auch an die anonyme externe Ombudsstelle der HGS richten:
  - E-Mail: [info@goettert.org](mailto:info@goettert.org)
  - oder
  - Telefon: 0271 / 231900

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.

## 2. Gesellschaftliche Verantwortung

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.

### 2.1 Verantwortliches Handeln und Nachhaltigkeit

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.

Auf Basis geltender Gesetze und Verordnungen einerseits sowie unter zusätzlicher Berücksichtigung auch nicht rechtsverbindlicher ethischer Grundsätze und Maßstäbe andererseits werden Mindeststandards für ein verantwortliches unternehmerisches Handeln aller Mitarbeiter der HGS definiert.

Im Sinne unserer gesellschaftlichen Verantwortung achten wir zudem auch entlang unserer Wertschöpfungskette auf die Einführung von Standards und Verhaltenskodizes zur Sicherstellung der Einhaltung solcher Nachhaltigkeitsstandards.

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

## 2.2 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 HGS 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 Dienstweisungen 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.

## 2.3 Grundsätze zur Beachtung sozialer Grundrechte

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

### 2.3.1 Einhaltung von Menschenrechten

Die HGS 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).

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.

Die HGS 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.

Hierzu sind die Mitarbeiter der HGS aufgefordert, die menschenrechtlichen Risiken ihres Handelns, die direkt oder indirekt durch Geschäftsbeziehungen entstehen können, abzuschätzen und alle tatsächlichen oder potenziell nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen zu ermitteln. Eine Bewertung erfolgt dann mit Einholung geeigneter Fachexpertise und Konsultationen potenziell betroffener Gruppen. Bei allen Entscheidungen soll die Achtung der Menschenrechte Vorrang haben.

Durch geeignete Beschwerdemechanismen wird zudem gewährleistet, dass etwaige Problem-bereiche erkannt und beseitigt werden können.

### 2.3.2 Chancengleichheit

Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten stellt die HGS sicher, dass

- das Handeln unserer Mitarbeiter und Führungskräfte keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen hat,
- jeder Mitarbeiter gleichermaßen ohne Diskriminierung für sich die Rechte der Menschenrechtskonvention und Regelungen der International Labour Organisation (ILO) in Anspruch nehmen kann und insoweit
- jedem Mitarbeiter in seinem Unternehmensumfeld sein Recht auf Chancengleichheit gewährleistet wird.

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.

Durch den notwendigen Respekt und eine ausgeprägte Wertschätzung, Toleranz, Fairness, Ehrlichkeit und Offenheit wollen wir

- einer schlechten Behandlung, Einschüchterung, Herabwürdigung oder anderweitigen Verächtlichmachung vorbeugen und Mobbing durch physische, sexuelle oder psychologische Belästigung abwenden, wie auch jede andere Form der Diskriminierung, sei es aufgrund von ethnischer Herkunft, Staatsangehörigkeit, Hautfarbe, politischer Einstellung, Weltanschauung, Religion, sozialer Herkunft und sozialem Status, Familienstand, Geschlecht, geschlechtlicher Ausrichtung, Behinderung, Alter, körperlicher Konstitution oder Aussehen, und auf diese Weise auch
- die Chancengleichheit durch Gleichbehandlung bei der Beschäftigung gewährleisten und nicht erlaubte Benachteiligungen bei personalbezogenen Entscheidungen ausschließen.

### 2.3.3 Arbeitsbedingungen

Die HGS als multinationales Unternehmen

- befolgt unter Einhaltung der innerstaatlichen Rechte die in der „Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ beschriebenen Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO),
- orientiert sich hierzu zudem an den darauf aufbauenden Regelungen des „Social Accountability 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 HGS 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, 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.

## 2.4 Einhaltung von Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltgesetzen

Entsprechend 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“.

Wie unter Punkt 2.2 Rechtskonformität beschrieben, haben die Führungskräfte unserer Organisationen 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.

- Ökologisch nachhaltiges Handeln ist ein Prinzip, das wir über die gesamte Wertschöpfungskette hin berücksichtigen, von der Produktentwicklung über ressourcenschonende Produktionsverfahren, dem Einsatz möglichst umweltfreundlicher Materialien bis hin zu einer umwelt- und energieschonenden Logistik.
  - 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 notwendigen technischen Ausstattungen werden systematisch bereitgestellt und geeignete organisatorische und persönliche Maßnahmen getroffen (z. B. auch zur Aus- und Weiterbildung).

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, Umwelt- 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. 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.

#### 3.1 Handeln in Übereinstimmung mit den Verhaltensgrundsätzen

Wie unter Punkt 1.3 Geltungsbereich hinsichtlich Anwendung, Umsetzung und Befolgung bereits beschrieben, müssen alle Mitglieder der Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter ihr Verhalten im Geschäftsalltag innerhalb der Organisation, zu externen Partnern wie auch anderen Dritten im geschäftlichen Umfeld des Unternehmens immer daraufhin überprüfen und sicherstellen, dass ihre Entscheidungen und die daraus folgenden Handlungen legal sind und den spezifischen sachbezogenen Vorgaben dieser Verhaltensgrundsätze und den ergänzenden Richtlinien entsprechen.

Etwas bereits bestehende interne Verhaltensregelungen und Richtlinien sind vom jeweiligen Verfasser und verantwortlichen Bereichsleiter auf Übereinstimmung mit den Verhaltensgrundsätzen zu überprüfen. Bei Abweichungen sind solche Richtlinien mit geeigneten, auf diese Verhaltensgrundsätze ausgerichteten Änderungsvorschlägen zur Verfügung zu stellen. Mitarbeiter können sich hierzu an folgende Ansprechpartner wenden:

- Direkter Vorgesetzter
- Personalabteilung
- Sollten Mitarbeiter sich an keine der vorgenannten Ansprechpartner wenden wollen, so können sie sich auch an die anonyme externe Ombudsstelle der HGS richten:
  - E-Mail: [info@goettert.org](mailto:info@goettert.org)  
oder
  - Telefon: 0271 / 231900

Diese wird den Vorschlag mit der zuständigen Geschäftsleitung besprechen. Die Einhaltung dieser Verhaltensgrundsätze und der hier genannten Richtlinien gelten als verbindliche Mindestanforderung an unsere Mitarbeiter. 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 gegen diese Verhaltensgrundsätze von Mitarbeitern ihres Verantwortungsbereichs begangen werden und dem Unternehmen oder dessen Umfeld durch das Verhalten seiner Mitarbeiter Schäden entstehen.

### 3.2 Sozialverhalten

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 HGS 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.

### 3.3 Vorbild- und Kontrollfunktion von Führungskräften

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

- Die Führungskräfte haben vorbildlich zu handeln und 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.



### 3.4 Serviceorientierung

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.

Die wichtigsten Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Service-Orientierung sind neben einer unternehmensweit auf Service zugeschnittenen Organisationsstruktur und der Berücksichtigung des Service-Gedankens bei der Gestaltung von Prozessen insbesondere auch die Einstellungen, Kompetenzen und das Verhalten unserer Mitarbeiter.

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.

### 3.5 Umgang mit Unternehmenseigentum

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, mit Unternehmenseigentum verantwortlich umzugehen und es vor Diebstahl, Beschädigung, Verlust, Missbrauch und unerlaubter Nutzung zu schützen.

Dementsprechend sind materielle Güter, wie Betriebseinrichtungen, Werkzeuge, Fahrzeuge, Material, Arbeitsmittel, Informations- und Kommunikationssysteme etc., die den Mitarbeitern zur Erfüllung ihrer Aufgaben vom Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, von diesen gemäß der jeweils geltenden (auch Sicherheits-) Richtlinien sachgemäß, zweckbestimmt und sorgsam zu behandeln.

Gleichermaßen ist auch mit anderen wirtschaftlichen Gütern des Unternehmens, wie z. B. Energie, Verbrauchsmaterialien und Vorräten, sorgsam und angemessen umzugehen.

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.

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

## 4. Verhalten im Geschäftsverkehr

Das Verhalten der HGS wird bestimmt durch die Handlungsweisen unserer Mitarbeiter in den Beziehungen innerhalb und zu Menschen außerhalb unseres Unternehmens.

Bei der folgenden Beschreibung der Integrität unseres Verhaltens im Geschäftsverkehr fokussieren wir uns auf das Verhalten unserer Mitarbeiter zu den Mitarbeitern und Gremien anderer Unternehmen und Organisationen. Das Verhalten unserer Mitarbeiter wird geprägt durch unsere Visionen und Werte, unsere gesellschaftliche Verantwortung und unsere Ansprüche an das ethische Verhalten im Unternehmen. Dementsprechend gelten für das Verhalten 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.

Ergänzend beschreiben wir nachstehend für unser Verhalten im Geschäftsverkehr unsere Haltung und Regelungen zur Sicherstellung des fairen Wettbewerbs, Vermeidung von Korruption und Interessenkonflikten, wie auch speziell die Einhaltung von Handels-, Exportkontroll- und Zollbestimmungen. Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, in seinem Verantwortungsbereich aktiv an der Umsetzung des HGS Compliance Programms mitzuwirken.

### 4.1 Fairer Wettbewerb

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 HGS 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.

## 4.2 Korruptionsverbot

Korruption in ihren unterschiedlichen Ausprägungen verstößt gegen Gesetze und moralische Standards und widerspricht somit der HGS-Unternehmenskultur. Die HGS 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.

### 4.2.1 Maßnahmen zur Vermeidung des Korruptionsrisikos

Die HGS gibt die hier für alle Mitarbeiter geltenden Gesetze und moralischen Standards hinsichtlich Korruption auch als verbindliche Mindest-Grundlage vor.

Um das Risiko von Korruptionsfällen zu verringern,

- werden in allen Abteilungen präventive Organisationsmaßnahmen, unter anderem hinsichtlich Zuständigkeiten, Befugnissen, Berichtspflichten und Auswahl von Mitarbeitern, Führungskräften und Geschäftspartnern, getroffen,
- erhalten insbesondere Mitarbeiter der Bereiche Contract, Versand, Betriebswirtschaft, Personal und Einkauf hierzu regelmäßig gezielte Awareness-Schulungen.

Führungskräfte haben die Richtigkeit und Vollständigkeit der ihrem Handeln und dem Handeln ihrer unterstellten Mitarbeiter zugrunde gelegten Regelungen zu überprüfen und haben bei Bedarf entsprechende Korrekturmaßnahmen zu treffen.

Des Weiteren bleibt es die Pflicht jedes Mitarbeiters, sich über im betreffenden Land geltende Gesetze und die internen organisatorischen Regelungen und Verhaltensgrundsätze zu informieren und diese einzuhalten. Die Einhaltung unserer Regelungen zur Verhinderung von Korruption prüfen wir zudem im Rahmen fortlaufender stichprobenartiger Audits.

#### 4.2.2 Sanktionen bei Verstößen gegen Anti-Korruptionsvorschriften

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

#### 4.3 Geldwäscheprävention

Die HGS kommt seinen gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention nach und beteiligt sich nicht an Geldwäscheaktivitäten.

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.

#### 4.4 Vermeidung von Interessenkonflikten

Unsere Werte verlangen ein ethisches und vorbildliches Verhalten zu allen Anspruchsgruppen der HGS. Dabei bilden Professionalität, Rechtschaffenheit, Fairness und Verlässlichkeit die Grundlage für alle unsere geschäftlichen Beziehungen. Wir unterstützen den fairen, freien und unverfälschten Wettbewerb. Interessenkonflikte durch fehlende Trennung beruflicher und privater Interessen bei Entscheidungssituationen unserer verantwortlichen Mitarbeiter im Geschäftsalltag können unsere Integrität und Professionalität in Zweifel ziehen und müssen daher frühzeitig erkannt und vermieden werden. Geschäftsentscheidungen sind im besten Interesse der HGS und nicht auf Basis persönlicher Interessen zu treffen. Somit darf kein Mitglied der Geschäftsleitung, keine Führungskraft und kein Mitarbeiter geschäftliche Entscheidungen treffen, wenn bei vernünftiger Betrachtung der Anschein entsteht, dass diese nicht auf rein sachlicher Basis getroffen werden, sondern ihre geschäftliche Tätigkeit durch persönliche Beziehungen, Interessen oder Aktivitäten beeinflusst sein könnte. Dies gilt selbst, wenn sich im Einzelfall eine so beeinflusste Entscheidung finanziell nicht nachteilig für die HGS auswirken würde.

Sollte es dem Mitarbeiter bei seiner geschäftlichen Tätigkeit nicht möglich sein, Situationen, aus denen Interessenkonflikte entstehen können, zu vermeiden, muss der betreffende Mitarbeiter jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit der Durchführung seiner dienstlichen Aufgaben bestehen könnte, seinem Vorgesetzten unverzüglich offen legen und schriftlich festhalten, damit eine geeignete Lösung gefunden werden kann (ggf. kann der Mitarbeiter von dieser betreffenden Tätigkeit vorübergehend befreit werden). Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn betreffende Mitglieder der Geschäftsleitung, Führungskräfte oder Mitarbeiter im

Rahmen ihrer geschäftlichen Tätigkeiten Kontakt zu bestehenden oder potenziellen Geschäftspartnern der HGS 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.

Auch dürfen Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer geschäftlichen Tätigkeit für die HGS direkt oder indirekt Einfluss auf die Beauftragung eines Unternehmens haben, nicht von diesem private Aufträge ausführen lassen, wenn ihnen durch die geschäftliche Auftragsvergabe bei der privaten Auftragsvergabe Vorteile entstehen.

#### 4.5 Einhaltung von Handels-, Exportkontroll- und Zollbestimmungen

Als weltweit operierendes Unternehmen kommt für die HGS der Einhaltung des im jeweiligen Land gültigen lokalen, nationalen und internationalen Handelsrechts, entsprechender Richtlinien und unserer unternehmensinternen Vorschriften besondere Bedeutung zu.

Alle Entscheidungsträger der HGS 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.

- Sanktionslistenprüfung anhand „Denied Parties Lists“

So prüfen Mitarbeiter der HGS 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 regelmäßig gegen aktualisierte Listen geprüft.

- Einhalten der Exportkontrollregeln

Unsere jeweiligen Ausführverantwortlichen 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.