

# VERHALTENS- KODEX

der Handtmann  
Unternehmensgruppe

## Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

In der Handtmann Unternehmensgruppe wollen wir nicht nur hervorragende Produkte und Leistungen liefern. Auch unser Verhalten sollte jederzeit einwandfrei sein. Doch was genau heißt das? Wie verhalten wir uns richtig, vor allem in heiklen Situationen? Um Ihnen hier eine Hilfestellung zu geben, haben wir die wichtigsten Regeln im „Handtmann Verhaltenskodex“ zusammengefasst. Er gilt weltweit für alle Mitarbeiter.

Der Handtmann Verhaltenskodex basiert auf den Werten der Familie Handtmann und der Handtmann Unternehmensgruppe sowie auf bereits bestehenden Regelungen. Dabei haben wir uns auf die grundlegenden Punkte beschränkt. Weiterführende Informationen finden Sie in den existierenden Richtlinien oder Verfahrensanweisungen.

Maßgeblich für uns war dabei das Leitbild des ordentlich handelnden Kaufmanns. Von diesem Leitbild ausgehend, gibt der Kodex konkrete Verhaltensweisen vor.

Damit wollen wir Ihnen auch in schwierigen Fällen eine Orientierung bieten und Sie für möglicherweise problematisches Verhalten sensibilisieren. Sollte eine Situation für Sie nicht eindeutig geregelt sein, bitte ich Sie, das Thema mit Ihrer Führungskraft oder der Personalabteilung zu besprechen.

Das Verhalten jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters der Handtmann Unternehmensgruppe hat wesentlichen Einfluss auf das Ansehen unseres Unternehmens. Deshalb erwarten wir von Ihnen, dass Sie sich dieser Verantwortung bewusst sind und jederzeit in Übereinstimmung mit diesem Kodex handeln. So können Sie nicht nur Schaden vom Unternehmen abwenden, sondern sind auch selbst vor unangenehmen Folgen geschützt.

Mit herzlichen Grüßen



Thomas Handtmann

Juli 2018

## 1. Gesetzstreuues Verhalten

Die Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind, halten wir ein. Dies entspricht unseren grundlegenden Werten und gilt unabhängig von den in den Gesetzen angedrohten Strafen.

Rechtswidriges Handeln gefährdet die Interessen unseres Unternehmens, weil es zu gravierendem Reputationsverlust, Strafverfolgung, Schadenersatz und Auftragsverlusten führen kann.

Mitarbeiter, die rechtswidrig handeln, sind von Strafverfolgung bedroht. Gesetzstreuues Verhalten dient deshalb sowohl dem Schutz der Beschäftigten als auch des Unternehmens. Das gilt vor allem auch in Ländern, in denen eine Strafverfolgung nicht immer rechtsstaatlichen Grundsätzen genügt.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich über die in ihrem Verantwortungsbereich geltenden Gesetze und Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu informieren und diese einzuhalten.

In Zweifelsfällen wenden Sie sich an die zuständige Abteilung oder an Ihre Führungskraft.

## 2. Fairer Umgang mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern

Als globales Unternehmen sind wir in einem internationalen Markt und multikulturellen Umfeld tätig. Die Verschiedenheit der Menschen sehen wir als Bereicherung. Wir respektieren und schützen die persönliche Würde und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Wir stehen für einen Umgang miteinander, der von Respekt, Ehrlichkeit und Vertrauen geprägt ist. Führungskräfte,

Arbeitnehmervertreter und Mitarbeiter, sind sich ihrer Verantwortung und Vorbildwirkung bewusst.

Für die Handtmann Unternehmensgruppe ist die Achtung der international anerkannten Menschenrechte Grundlage aller Geschäftsbeziehungen. Zudem bekennen wir uns zu den Grundprinzipien der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Wir bekennen uns zur Chancengleichheit. Wir dulden keine Ungleichbehandlung oder Herabsetzung auf Basis von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Kultur, Religion oder Weltanschauung, sexueller Identität, Alter, der körperlichen Konstitution, des Aussehens oder aus anderen unter das Diskriminierungsverbot des Art. 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention fallenden Gründen.

Wir arbeiten vertrauensvoll mit den Arbeitnehmervertretern zusammen.

Das Verbot von jeglicher Art von Zwangsarbeit und Kinderarbeit wird beachtet. Jede Arbeitsleistung innerhalb der Unternehmensgruppe muss freiwillig erbracht sein. Unsere Mitarbeiter haben das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen.

Wir sorgen für eine angemessene Entlohnung unserer Mitarbeiter, gewährleisten den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn und halten die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit ein. Die gleiche Entlohnung von Männern und Frauen für gleichwertige, zeitidentische Arbeit halten wir ein.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie den Prinzipien dieses Verhaltenskodex sowie unseres „Nachhaltigkeitsstandards für Lieferanten“ entsprechen und alle gesetzlichen Bestimmungen einhalten.

### 3. Wahrung des fairen Wettbewerbs

Wir halten uns an die Gesetze zum Schutz des fairen Wettbewerbs und stimmen uns nicht mit Konkurrenten über unser Wettbewerbsverhalten ab.

Verboten sind insbesondere die Absprache von Preisen und Konditionen, die Aufteilung von Märkten und Regionen, die Zuteilung von Kunden und Abstimmung von Angebotsentwicklungs- oder Produktionsstrategien. Unzulässig sind insoweit nicht nur ausdrückliche Absprachen, sondern auch abgestimmte Verhaltensweisen. Bereits der Informationsaustausch mit Konkurrenten, der Grundlage einer solchen abgestimmten Verhaltensweise sein kann (z.B. Preise, Kosten, Margen, Konditionen, Kunden Fertigungskapazitäten usw.) ist unzulässig. Verstöße gegen diese Verbote werden durch die Kartellbehörden konsequent verfolgt und können zu existenzgefährdenden Sanktionen für das Unternehmen führen und für den betreffenden Mitarbeiter persönliche Strafen nach sich ziehen.

Korruptives Verhalten ist verboten und strafbar. Es liegt vor, wenn für eine Bevorzugung bei der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrags persönliche Vorteile gefordert, angenommen, angeboten oder gewährt werden. Korruptives Verhalten ist in jedem Fall zu unterlassen. Wir bieten unseren Partnern keine unzulässigen Vorteile an und nehmen solche auch nicht in Anspruch oder entgegen.

Auch bei der Annahme und Vergabe von Geschenken und sonstigen Zuwendungen, die sozial üblich, den lokalen Gepflogenheiten entsprechen und nicht zu dem Zweck einer unsachgemäßen Beeinflussung getätigt werden sind wir zurückhaltend. Keinesfalls dürfen diese unangemessen oder so gestaltet sein, dass der Eindruck entsteht, der Empfänger sei in

seiner Entscheidungsfindung beeinflusst worden. Zweifelsfälle sind mit dem Vorgesetzten abzustimmen. Besondere Zurückhaltung ist bei Amtsträgern geboten. Hier sind die weltweit sehr strengen gesetzlichen Vorschriften zwingend einzuhalten.

Provisionen und Vergütungen, die Händler, Vermittler oder Berater erhalten, dürfen nur für zulässige und tatsächlich erbrachte Leistungen bezahlt werden und müssen in einem angemessenen Verhältnis zu diesen Leistungen stehen.

Geschäftliche Nebentätigkeiten eines Mitarbeiters sind nur nach schriftlicher Unterrichtung an den Betrieb und soweit sie nicht gegen berechnete Interessen des Unternehmens verstoßen zulässig. Das gilt insbesondere in Bezug auf Nebentätigkeiten für Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten oder finanzielle Beteiligungen an diesen. Sind enge Familienangehörige an solchen Tätigkeiten oder Beteiligungen engagiert, so ist das der Zentralen Personalabteilung anzuzeigen. Nicht offen gelegte Interessenskonflikte können einen Schaden für das Unternehmen bedeuten und zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen für den jeweiligen Mitarbeiter führen.

Geschäftliche und private Interessen trennen wir strikt und nutzen unsere Tätigkeit bei der Handtmann Unternehmensgruppe nicht zur Erlangung privater Vorteile. Geschäftspartnern dürfen nicht aus privatem Interesse bevorzugt werden.

#### 4. Handelskontrollen, Steuern und Subventionen

Wir halten uns an die für den grenzüberschreitenden Handel geltenden Vorschriften. Das betrifft vor allem die Beachtung bestehender Import- oder Exportbeschränkungen, die Einholung erforderlicher Genehmigungen und die Bezahlung der festgesetzten Zölle und Steuern. Bei Unklarheiten sind die Ausführbeauftragten hinzuzuziehen. Die Einhaltung dieser Bestimmungen unterliegt regelmäßigen Prüfungen durch die Behörden. Bei Verstößen drohen erhebliche Sanktionen gegen die Verantwortlichen und das Unternehmen.

Wir halten alle gesetzlichen Vorschriften hinsichtlich Steuern und Subventionen ein und leisten auch keine Beihilfe zu Steuerhinterziehung oder Subventionsbetrug.

Allen Mitarbeitern muss bewusst sein, dass das Entdeckungsrisiko bei Steuerdelikten aufgrund regelmäßiger und sorgfältiger Prüfungen der Steuerbehörden besonders hoch ist.

Verdachtsmomente führen sehr schnell zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden.

Bei der Beteiligung von Kunden oder Lieferanten erfolgen Kontrollmitteilungen an deren zuständige Steuerbehörden und umgekehrt.

Die steuer- oder subventionsrechtliche Einschätzung von Sachverhalten ist oft schwierig. In Zweifelsfällen bedarf es der Einschaltung des Vorgesetzten und/oder der Klärung durch den Zentralbereich Finanzen.

#### 5. Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

Wir sorgen für ein sicheres Arbeitsumfeld. Sicherheitsvorschriften sind strikt einzuhalten und ständig auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Unfälle, Missstände oder für möglich gehaltene Gefährdungen oder Belastungen sind unverzüglich aufzuzeigen und zu beseitigen. Jede Führungskraft ist für den Schutz ihrer Mitarbeiter verantwortlich und hat sie entsprechend einzuweisen, zu schulen und zu beaufsichtigen.

Wir leisten Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen und unternehmensinternen Bestimmungen.

Wir gehen sparsam mit natürlichen Ressourcen um und streben das auch für unsere Produkte an.

#### 6. Produktsicherheit

An die Qualität und Sicherheit unserer Produkte und Leistungen stellen wir höchste Ansprüche.

Alle Beteiligten in Entwicklung, Beschaffung, Produktion, Vertrieb, Service und Verwaltung haben dafür zu sorgen, dass sämtliche Abläufe den unternehmensinternen Qualitätsvorgaben entsprechen und mindestens die Standards erfüllen, die in internationalen oder lokalen Gesetzen und Vorschriften niedergelegt sind.

Wir kontrollieren unsere Produkte sorgfältig und helfen dem Kunden bei der Vermeidung von Gefahren. Wir informieren unsere Kunden und führen Abhilfemaßnahmen durch, wenn uns von unseren Produkten ausgehende Gefahren bekannt werden.

## 7. Schutz von Firmeneigentum und Geschäftsgeheimnissen

Wir schützen das geistige und materielle Eigentum der Handtmann Unternehmensgruppe.

Betriebsmittel behandeln wir sorgfältig und ihrem Zweck entsprechend.

Ohne ausdrückliche Zustimmung der zuständigen Stelle im Unternehmen darf Unternehmenseigentum, insbesondere Maschinen und Werkzeuge sowie Informations- und Kommunikationssysteme, einschließlich PC, Laptops, Festnetz- und Mobiltelefone nicht für private Zwecke genutzt oder aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden.

Nach Abschluss des Projektes, Arbeitsverhältnisses o.ä. ist das Unternehmenseigentum in den Verfügungsbereich des Unternehmens zurück zu geben.

Mit dem Besitz der Handtmann Unternehmensgruppe gehen wir verantwortungsvoll um. Unnötige Kosten sind zu vermeiden.

Wir treffen geschäftliche Entscheidungen auf der Grundlage kaufmännisch nachvollziehbarer Analysen von Chancen und Risiken. Dabei achten wir auch auf die Integrität unseres Geschäftspartners.

Als Technologieunternehmen mit einem hohen Aufwand in Forschung und Entwicklung sind wir besonders auf den Schutz unserer Erfindungen und unseres Know-hows angewiesen. Wir gehen deshalb mit Geschäftsgeheimnissen besonders sorgfältig um. Vertrauliche Informationen dürfen nicht an unbefugte Dritte gelangen. Dies gilt auch für vertrauliche Informationen, die wir von unseren Geschäftspartnern erhalten.

## 8. Dokumentation von Geschäftsvorgängen und Datenschutz

Interne wie externe Berichte müssen korrekt und vollständig sein, so dass sich der Empfänger ein zutreffendes Bild machen kann. Dabei halten wir uns an die Darstellung der Fakten und eine sachliche Ausdrucksweise.

Dokumente, die für laufende oder zu erwartende interne Nachforschungen oder behördliche Untersuchungen benötigt werden, dürfen nicht zerstört, entfernt oder verändert werden.

Wir nutzen persönliche Daten unserer Mitarbeiter und Vertragspartner ausschließlich für die Zwecke, zu denen sie uns zur Verfügung gestellt wurden und behandeln sie vertraulich. Die Verwendung persönlicher Daten geschieht ausschließlich in Einklang mit den jeweiligen lokalen Gesetzen und Regelungen.

Nach geltendem Gesetz werden Verletzungen datenschutzrechtlicher Bestimmungen mit hohen Bußgeldern geahndet.

## 9. Ethik-Eskalation – Geltungsbereich und Umsetzung

Dieser Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter der Handtmann Unternehmensgruppe weltweit verbindlich. Mitarbeiter müssen im Falle eines Verstoßes gegen diesen Kodex, gegen Gesetze oder interne Richtlinien mit angemessenen Konsequenzen bis hin zu arbeitsrechtlichen und disziplinarischen Maßnahmen rechnen. Solche Verstöße können auch straf- und haftungsrechtliche Folgen nach sich ziehen, die für das Unternehmen aber auch für den Mitarbeiter persönlich, existenzgefährdend sein können. Um unserer Selbstverpflichtung zum ethischen Handeln nachzukommen sind wir darauf angewiesen, dass jeder Mitarbeiter – einschließlich Praktikanten, Menschen in einem Ausbildungsverhältnis, Fremd- und Ferienarbeiter - sowie alle Stakeholder (z.B. Kunden oder Lieferanten) der einen potentiellen Verstoß gegen Regelungen dieses Verhaltenscodex feststellt, diesen unverzüglich meldet.

Die Zuständigkeiten und Verfahren zum Umgang und dem Schutz von Personen, die Hinweise zu Verstößen gegen den Verhaltenskodex geben (nachstehend „Hinweisgeber“) sind wie folgt geregelt: Erster Ansprechpartner für jeden Mitarbeiter bei Fragen bzw. Unsicherheiten zu den Verhaltensgrundsätzen ist sein Vorgesetzter. Jeder Mitarbeiter kann sich darüber hinaus auch an den Betriebsrat oder den Compliance-Beauftragten wenden. Außerdem steht für weitere Anfragen und zur Meldung von wesentlichen Verstößen gegen den Verhaltenskodex unter der E-Mail Adresse [compliance@handtmann.de](mailto:compliance@handtmann.de) ein externer Rechtsanwalt als Kontakt zur Verfügung. Eine Rückmeldung über das weitere Vorgehen erfolgt situationsbezogen, jedenfalls spätestens innerhalb von drei Monaten.

Anonyme Meldungen können nicht zielgerichtet bearbeitet werden. Für mögliche Rückfragen und Informationen zum weiteren Vorgehen ist der Name des Hinweisgebers der ersten Bezugsperson zu nennen. Die Ansprechpartner und Compliance-Beauftragten haben jede Kontaktaufnahme vertraulich zu behandeln und ihnen unverzüglich nachzugehen. Auf Wunsch wird die Identität im Weiteren anonym behandelt.

Jeder Mitarbeiter der in gutem Glauben um Rat fragt oder Hinweise auf Fehlverhalten gibt, kommt damit seiner Verpflichtung aus dem Verhaltenskodex nach; kein Mitarbeiter hat hieraus – vorbehaltlich von Sanktionen wegen eines Verstoßes gegen den Verhaltenskodex – Nachteile zu befürchten.

Jedes Unternehmen der Handtmann Unternehmensgruppe und jeder Geschäftsbereich ist für die Einhaltung des Verhaltenskodex sowie aller unternehmensinternen festgelegter Regeln verantwortlich.

Die jeweiligen Handtmann Führungsgesellschaften wie Albert Handtmann Holding GmbH & Co. KG oder Handtmann Auslands-Beteiligungen GmbH haben ein unbeschränktes Informations- und Prüfungsrecht, soweit dem nicht gesetzliche Regelungen entgegenstehen.

Biberach, 11.07.2018

Geschäftsführung, Personalleitung, Konzernbetriebsrat

\* Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wird nicht ausdrücklich in geschlechtsspezifischen Personenbezeichnungen differenziert. Die gewählte männliche Form schließt eine adäquate weibliche Form gleichberechtigt ein.