



Verhaltens- kodex



Wir spielen nach den Regeln. Immer und überall.

Ersteller: Schriml Manuela
Am 13.04.2017

Freigabe : Adolf Hienz /GL
Am 18.04.2017

Ausgabe
01

INHALT:

1. Vorwort



Unsere Regeln

2. Geltungsbereich
3. Allgemeine Grundsätze
4. Vier-Augen-Prinzip
5. International anerkannte Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards
6. Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität
7. Kartellrecht
8. Steuern und Geldwäscheprävention
9. Außenhandel und Exportkontrolle
10. Verbot der Korruption
11. Datenschutz
12. Nutzung und Schutz von Vermögenswerten und Ressourcen
13. Interessenkonflikte
14. Externe Kommunikation
15. Sanktionen und Konsequenzen
16. Hinweisgebersystem



17. Impressum

Ersteller: Schriml Manuela Am 13.04.2017	Freigabe : Adolf Hienz /GL Am 18.04.2017	Ausgabe 01
---	---	---------------

1. Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen,
liebe Mitarbeiter,

wir wollen ein innovatives Unternehmen mit großer Zukunft sein. Unsere aufgeführten Werte sind die Eckpfeiler unseres Unternehmens und die Basis unseres Geschäftserfolgs.

„Verantwortliches Handeln“ bedeutet für uns, dass wir uns bei unseren Geschäften transparent, verlässlich und fair verhalten. Dazu gehört auch die unbedingte Einhaltung der anwendbaren Gesetze sowie internen Regelungen und verbindlich eingegangener Selbstverpflichtungen - also das, was wir gemeinhin mit „Compliance“ - bezeichnen.

HKT macht keine Geschäfte um jeden Preis.

Warum ist Compliance so wichtig? Die Beachtung von Compliance-Vorgaben stärkt das Vertrauen der Geschäftspartner und der Öffentlichkeit in HKT und die Mitarbeiter. Vertrauen entsteht jedoch nicht von selbst: Wir müssen es uns immer wieder neu erarbeiten. Das Ansehen von HKT kann schon durch Verstöße Einzelner massiv beeinträchtigt werden. Deshalb ist jeder Mitarbeiter zur Einhaltung der Compliance-Vorgaben verpflichtet.

Die Geschäftsleitung erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie sich mit dem Inhalt des Verhaltenskodex vertraut machen und seine Regelungen ihrem Verhalten zugrunde legen. Bei Fragen wenden Sie sich an die Personalabteilung.

Lassen Sie uns gemeinsam verantwortlich handeln.

2. Geltungsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt im gesamten Unternehmen, also für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden einheitlich und geschlechtsneutral als „Mitarbeiter“ bezeichnet)

3. Allgemeine Grundsätze und Pflichten

Ersteller: Schriml Manuela Am 13.04.2017	Freigabe : Adolf Hienz /GL Am 18.04.2017	Ausgabe 01
---	---	---------------

Die jeweils geltenden Rechtsvorschriften, die jeweiligen industriellen Mindeststandards, die „UN-Convention of International Bill of Human Rights“, die „UN Convention against Corruption“, die „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz“ der International Labour Organisation (ILO), sowie alle internen Regeln und Vorschriften sind einzuhalten.

4. Vier-Augen-Prinzip

HKT erwartet von den Mitarbeitern, dass sie kritisch prüfen, ob sie Entscheidungen allein treffen können oder die Einbeziehung weiterer Mitarbeiter angebracht ist.

Es gibt Entscheidungen, die eine erhebliche rechtliche, wirtschaftliche oder tatsächliche Bedeutung haben können. Gerade bei solchen Entscheidungen ist es wichtig, dass Fehlentscheidungen vermieden werden. Deshalb sieht eine interne Regel die Verpflichtung vor, dass an Entscheidungen mindestens zwei zuständige Mitarbeiter beteiligt sein müssen („Vier-Augen-Prinzip“). Aber auch darüber hinaus muss jeder Mitarbeiter unter Berücksichtigung der zuvor genannten Risiken im Einzelfall kritisch prüfen, ob er - entsprechend seinem eigenen Verantwortungsbereich - die Entscheidungen allein treffen kann oder das Einbeziehen weiterer Mitarbeiter angebracht ist.

5. International anerkannte Menschenrecht, Arbeits- und Sozialstandards

Alle dazugehörigen Regelungen und Gesetze werden von HKT eingehalten. Ungeachtet der Gleichwertigkeit aller Menschenrechte sind für HKT von besonderer Bedeutung:

- das Recht auf Chancengleichheit sowie das Recht auf Nichtdiskriminierung
- die Vermeidung jeglicher Form von Kinder- und Zwangsarbeit
- das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen
- eine gerechte Bezahlung
- die Einhaltung geltender Regelungen zur Arbeitszeit

HKT ist ein Arbeitgeber, bei dem Gleichberechtigung, Vielfalt sowie ein fairer und respektvoller Umgang miteinander eine wesentliche Rolle spielen, und erwartet deshalb von den Mitarbeitern ein entsprechendes Verhalten bei der Geschäftstätigkeit. Insbesondere haben alle Mitarbeiter die Rechte anderer und landesspezifische sowie kulturelle Unterschiede im geschäftlichen Kontakt zu respektieren. Kein Mitarbeiter oder sonstiger bei HKT Beschäftigter, Stellenbewerber oder Geschäftspartner darf aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe,

Ersteller: Schriml Manuela Am 13.04.2017	Freigabe : Adolf Hienz /GL Am 18.04.2017	Ausgabe 01
---	---	---------------

des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, der körperlichen Konstitution, des Aussehens, des Alters, der sexuellen Identität oder sonstiger gesetzlich geschützter Eigenschaften unsachlich behandelt, bevorzugt, benachteiligt oder ausgegrenzt werden. Jede Form der Belästigung ist untersagt. HKT toleriert keine Handlungen, die zu Menschenrechtsverletzungen beitragen oder diese unterstützen.

6. Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Qualität

Die Sicherheit und Umweltverträglichkeit der Produkte hat für HKT oberste Priorität. HKT verbessert im Rahmen des Qualitätsmanagement stetig die Herstellungsverfahren um Fehler zu vermeiden, die Sicherheit weiter zu erhöhen und den Verbrauch von Energie und Rohstoffen zu verringern. Vor diesem Hintergrund sind alle hiermit befassten Mitarbeiter verpflichtet, sparsam und im Rahmen der bestehenden rechtlichen Vorgaben mit den Ressourcen Luft, Wasser und Boden umzugehen. Abfälle sind in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften zu entsorgen. Produktionsanlagen sind im Rahmen der genehmigungsrechtlichen Vorgaben zu betreiben
Um sich selbst und andere nicht zu gefährden, sind jederzeit alle relevanten Sicherheitsvorschriften einzuhalten. Alle Mitarbeiter sind für die Sicherheit in ihrem Bereich mitverantwortlich.

7. Kartellrecht

HKT verpflichtet sich zu einem fairen Wettbewerb und beachtet das Kartell- und Wettbewerbsrecht.

Fairer Wettbewerb schafft Anreize für Innovation und hohe Produktqualität zum Nutzen der Verbraucher. HKT fördert den fairen Wettbewerb und beachtet das Kartell- und Wettbewerbsrecht.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich strikt an das Kartellrecht und die entsprechenden internen Vorgaben zu halten.

Kartellverbot

Vereinbarungen und selbst die Herbeiführung eines gemeinsamen Verständnisses mit wettbewerbsbeschränkendem Inhalt sind zwischen Wettbewerbern unabhängig von deren Marktposition verboten. In vielen Ländern sind auch der bloße gegenseitige Austausch und sogar die bloße einseitige Übermittlung oder Entgegennahme von wettbewerbsrelevanten Informationen zwischen Wettbewerbern untersagt.

Treffen mit Wettbewerbern sind nur dann möglich, wenn es hierfür einen rechtfertigenden geschäftlichen Grund gibt, der selbst nicht kartellwidrig ist.

Ersteller: Schriml Manuela Am 13.04.2017	Freigabe : Adolf Hienz /GL Am 18.04.2017	Ausgabe 01
---	---	---------------

Vereinbarungen mit sonstigen Unternehmen - etwa Lieferanten, Kunden und Händlern - können ebenfalls kartellrechtliche Beschränkungen unterliegen, insbesondere dann, wenn HKT oder der Geschäftspartner eine starke Marktposition innehat.

Es ist grundsätzlich untersagt, den Händlern von HKT Vorgaben im Hinblick auf ihre Weiterverkaufspreise zu machen. Ausnahmen sind nur in seltenen Fällen, soweit kein Verstoß gegen nationale Gesetze vorliegt, und nur mit vorheriger Freigabe durch die Geschäftsleitung zulässig.

8. Steuern und Geldwäscheprävention

Bei der Erfüllung der Steuerpflichten ist sich HKT der eigenen gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Alle Mitarbeiter befolgen daher die Regeln des jeweiligen nationalen Steuerrechts.

Darüber hinaus hält sich HKT an die anwendbaren Gesetze zur Prävention gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Geldwäsche bedeutet, dass illegal erzielte Einnahmen verschleiert und in den legalen Wirtschafts- und Finanzkreislauf eingeführt werden.

Zahlungen von und an HKT in bar sind - außer in Bagatellfällen - untersagt. Im Übrigen sind Zahlungen so zu gestalten, dass sie mit dem Steuerrecht sowie den Vorschriften der Geldwäsche - und auch der Korruptionsprävention vereinbar sind.

9. Außenhandel und Exportkontrolle

Nationale und internationale Gesetze regulieren den Handel mit Waren, Dienstleistungen und Technologien. Jeder Mitarbeiter hat die für seinen Verantwortungsbereich geltenden Außenwirtschafts- und Zollvorschriften beim grenzüberschreitenden Verkauf oder Kauf von Produkten, Dienstleistungen oder Technologien einzuhalten. Alle Im- und Exporte sind korrekt und transparent zu verzollen.

10. Verbot der Korruption

Korruption bedeutet im Allgemeinen, dass jemand im Zusammenhang mit einer geschäftlichen Tätigkeit oder einem öffentlichen Amt persönliche Vorteile fordert beziehungsweise annimmt oder anbietet beziehungsweise gewährt. Entsprechende Zuwendungen können etwa in einem Geschenk, einer Einladung oder einer sonstigen Gefälligkeit bestehen und demjenigen selbst oder einem Dritten, zum Beispiel einem Familienangehörigen zugutekommen.

Ersteller: Schriml Manuela Am 13.04.2017	Freigabe : Adolf Hienz /GL Am 18.04.2017	Ausgabe 01
---	---	---------------

Da Korruption in der Regel den Wettbewerb verfälscht und bei Beteiligung eines Amtsträgers die Integrität staatlichen Handelns gefährdet, ist sie in nahezu allen Ländern gesetzlich verboten.

Was ist verboten?

HKT bekennt sich zu einem fairen Wettbewerb zum Nutzen der eigenen Kunden. Zudem respektiert HKT die Unabhängigkeit von Amtsträgern. Deshalb ist bei HKT jede Form von Korruption, einschließlich sogenannter Beschleunigungszahlung, verboten. Beschleunigungszahlungen sind Zuwendungen gegenüber einem Amtsträger, die eine routinemäßige Amtshandlung, auf die ein Anspruch besteht, initiieren oder beschleunigen soll.

Zuwendungen in Form von Bargeld oder bargeldähnlichen Mitteln sind bei HKT in der Regel untersagt, auch wenn sie im Einzelfall nicht als Korruption zu bewerten sind. Regionale interne Regelungen können jedoch Ausnahmen zulassen, die von der Geschäftsleitung zu genehmigen sind.

Was ist erlaubt?

In der Praxis stellen Geschenke und Einladungen gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern oder Amtsträgern die häufigste Art der Zuwendung dar. Das Gewähren beziehungsweise Annehmen solcher Zuwendungen ist nur erlaubt, soweit die Zuwendungen angemessen sind. Insbesondere darf die Annahme einer angemessenen Zuwendung weder die Entscheidungsfindung des Mitarbeiters beeinflussen, noch darf die angemessene Zuwendung den Anschein erwecken, sie beeinflusse die Entscheidungsfindung. Die Angemessenheit richtet sich dabei vor allem nach dem finanziellen Wert der Zuwendung, der Funktion und Stellung des Empfängers, dem zeitlichen Zusammenhang mit Verhandlungs- und Entscheidungsprozessen sowie den geschäftlichen Gepflogenheiten des jeweiligen Landes.

Zuwendungen an nahestehende Dritte wie zum Beispiel Familienangehörige sind nur in eng begrenzten Ausnahmefällen zulässig.

Besonders strenge gesetzliche Beschränkungen gelten bei Zuwendungen an Amtsträger. zu Amtsträgern zählen dabei nicht nur alle Personen, die ein hoheitliches Amt oder eine hoheitliche Funktion ausüben, wie zum Beispiel Behördenvertreter. Auch Universitätsprofessoren und Vertreter von Unternehmen in staatlicher Hand können als Amtsträger gelten. Zuwendungen an Amtsträger sind deshalb nur in sehr eingeschränktem Umfang zulässig und stehen unter dem Vorbehalt regionaler Regelungen.

Beziehungen zu Geschäftspartner

Beziehungen zu Geschäftspartnern dürfen allein auf objektiven Kriterien beruhen. Das gilt vor allem für die Auswahl der Partner.

11. Datenschutz

Ersteller: Schriml Manuela Am 13.04.2017	Freigabe : Adolf Hienz /GL Am 18.04.2017	Ausgabe 01
---	---	---------------

Für die eigenen Geschäftszwecke und für zukünftige innovative Anwendungen nutzt HKT die Möglichkeiten des elektronischen Informationsaustausches. Allerdings kennen wir auch die damit verbundenen Risiken. Im Umgang mit den personenbezogenen Daten der Mitarbeitern und Geschäftspartner schützt und respektiert HKT daher das Persönlichkeitsrecht und die Privatsphäre der betroffenen Personen. Dabei orientiert sich HKT an einen einheitlichen Standard.

Mitarbeiter dürfen Daten, die sich auf Personen beziehen können, nur nach den Grundsätzen der Rechtmäßigkeit, Transparenz, Verhältnismäßigkeit und Datensparsamkeit erheben, nutzen und verarbeiten.

12. Nutzung und Schutz von Vermögenswerten und Ressourcen

Zu den Vermögenswerten und Ressourcen von HKT gehören Arbeitsmittel, die HKT den Mitarbeitern für ihre geschäftliche Tätigkeit zur Verfügung stellt. Auch das geistige Eigentum von HKT sowie bestimmte vertrauliche geschäftsbezogene Informationen zählen dazu.

Ferner gehören auch IT-Systeme zu den Vermögenswerten und Ressourcen von HKT. Große Mengen an Informationen werden digital verarbeitet, übermittelt und gespeichert. Deshalb sind die hierzu notwendigen IT-Systeme unerlässlicher Bestandteil der Geschäftsprozesse von HKT. Unbefugte Eingriffe in die IT-Systeme sind untersagt, da sie deren Verfügbarkeit und Funktionsfähigkeit und damit auch die Geschäftsprozesse von HKT empfindlich stören können.

Jeder Mitarbeiter hat mit den Vermögenswerten und Ressourcen von HKT sachgerecht und verantwortungsvoll umzugehen. Sie sind gegen Verlust, Beschädigung und Missbrauch zu schützen. Eine Nutzung der Vermögenswerte und Ressourcen für private oder nicht geschäftliche Zwecke ist verboten, es sei denn, der Mitarbeiter hat hierfür vorher die ausdrückliche Erlaubnis erhalten.

Die Regelungen des vorangehenden Absatzes gelten entsprechend auch für Vermögenswerte und Ressourcen, inklusive des geistigen Eigentums, von Geschäftspartnern und sonstigen Dritten. Verlust, Beschädigungen oder Missbrauch dieser Vermögenswerte und Ressourcen kann für HKT wie auch für den Mitarbeiter der sich regelwidrig verhält, schwerwiegende Folgen haben.

Ersteller: Schriml Manuela Am 13.04.2017	Freigabe : Adolf Hienz /GL Am 18.04.2017	Ausgabe 01
---	---	---------------

13. Interessenkonflikte

Persönliche Beziehungen oder Interessen der Mitarbeiter dürfen die geschäftliche Tätigkeit bei HKT nicht beeinflussen. Tatsächliche Interessenkonflikte sowie bereits der Anschein eines Interessenkonfliktes müssen daher vermieden werden. Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte anzuzeigen, um mögliche arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Konsequenzen für sie selbst und Nachteile für HKT zu vermeiden.

Interessenkonflikte können entstehen durch.

- Nebentätigkeiten
- Beteiligungen an Wettbewerbern, Geschäftspartnern oder sonstigen Unternehmen mit Bezug zu HKT
- Geschäfte beziehungsweise Entscheidungen in Bezug auf Angehörige oder sonstige nahestehende Personen

Nebentätigkeit

Die Nebentätigkeit eines Mitarbeiters kann die Interessen von HKT beeinträchtigen. Zum einen, weil der Mitarbeiter verpflichtet ist, seine Arbeitskraft im vertraglich vereinbarten Umfang vollständig HKT zur Verfügung zu stellen. Zum anderen, weil die Nebentätigkeit Einfluss auf die geschäftlichen Entscheidungen des Mitarbeiters bei HKT oder auf Entscheidungen Dritter mit Bezug zu HKT haben kann. Jeder Mitarbeiter muss daher eine eigene unternehmerische Betätigung, die wirtschaftliche Tätigkeit für einen Dritten oder die Übernahme einer entsprechenden Funktion bei einem Dritten grundsätzlich anzeigen.

Eine solche Anzeigepflicht besteht auch, wenn ein Mitarbeiter ein öffentliches oder politisches Amt übernimmt oder sich gesellschaftlich, sozial, karitativ oder auf sonstiger Weise engagiert - sofern aufgrund der konkreten Art und des Umfangs der Nebentätigkeit eine Beeinträchtigung der Interessen von HKT mit einiger Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist.

Die grundsätzliche Pflicht zur Anzeige einer Nebentätigkeit gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter für die Nebentätigkeit eine Vergütung erhält oder diese Tätigkeit ehrenamtlich wahrnimmt.

Beteiligungen an Wettbewerbern, Geschäftspartnern oder sonstigen Unternehmen mit Bezug zu HKT

Ersteller: Schriml Manuela Am 13.04.2017	Freigabe : Adolf Hienz /GL Am 18.04.2017	Ausgabe 01
---	---	---------------

Mitarbeiter müssen ihre direkte oder indirekte Beteiligung an einem Wettbewerber oder einem Geschäftspartner bei HKT - vor allem Kunden, Lieferanten, Beratern oder sonstige Unternehmen mit Bezug zu HKT - ab einem Anteilsbesitz von fünf Prozent anzeigen. Die Anzeigepflicht besteht auch dann, wenn nicht der Mitarbeiter selbst, sondern ein Angehöriger oder eine sonstige nahestehende Person (wie im Folgenden beschrieben) eine entsprechende Beteiligung hält, soweit dem Mitarbeiter dies bekannt ist.

Geschäfte bzw. Entscheidungen in Bezug auf Angehörige oder sonstige nahestehenden Personen

Mitarbeiter müssen Geschäfts- oder Personalentscheidungen, die im Zusammenhang zu HKT stehen, in Bezug auf folgende Angehörige oder sonstige nahestehenden Personen anzeigen:

- Ehepartner
- Lebenspartner/Lebensgemeinschaft
- Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern
- Kinder, Stiefkinder
- Geschwister, Halbgeschwister, Stiefgeschwister
- sonstige in häuslicher Gemeinschaft lebende Personen
- sonstige Personen, zu denen ein persönliches und/oder wirtschaftliches Näheverhältnis besteht.

Was ist in allen 3 Fällen zu tun?

In allen drei genannten Fallgestaltungen hat die Anzeige so frühzeitig wie möglich durch schriftliche Mitteilung an die Geschäftsleitung und die Personalabteilung zu erfolgen. Eine Anzeige kann unterbleiben, wenn lokales anwendbares Recht einer Anzeigepflicht entgegensteht.

Die Entscheidung der Personalabteilung ist abzuwarten. Insbesondere dürfen anzeigepflichtige Nebentätigkeiten nicht begonnen werden und Geschäfte beziehungsweise Entscheidungen nicht getroffen werden, bevor die Zustimmung der Personalabteilung vorliegt. Im Falle von Nebentätigkeiten ist die Zustimmung zu erteilen, sofern keine berechtigten Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen.

Sofern Arbeitsverträge Konkretisierungen oder Abweichungen enthalten, gehen diese vor. Das Gleiche gilt für lokale Regelungen, die auf zwingendem lokalen Rechts beruhen.

14. Externe Kommunikation

Mitarbeiter, die sich öffentlich über HKT äußern, prägen damit das Bild des Unternehmens. Bei privaten Meinungsäußerungen von Mitarbeitern in der

Ersteller: Schriml Manuela Am 13.04.2017	Freigabe : Adolf Hienz /GL Am 18.04.2017	Ausgabe 01
---	---	---------------

Öffentlichkeit muss daher eindeutig erkennbar sein, dass es sich nicht um die Auffassung von HKT handelt.

15. Sanktionen und Konsequenzen

Dieser Verhaltenskodex ist ein Bestandteil des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Mitarbeiter und HKT. Ein Verstoß kann für den Mitarbeiter weitreichende Folgen haben: arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen - einschließlich Beendigung des Arbeitsverhältnisses - oder Schadensersatzforderungen durch HKT oder Dritte. Wenn der Verstoß gegen den Verhaltenskodex zugleich ein Verstoß gegen nationale Strafrechtvorschriften ist, kann dieser Verstoß zu einem Strafverfahren führen, das für den Mitarbeiter in einer Geld- oder Freiheitsstrafe enden kann.

Ein Verstoß ist niemals im Interesse von HKT (Null-Toleranz-Prinzip). In einem derartigen Fall kann sich kein Mitarbeiter darauf berufen zum vermeintlichen Wohle von HKT gehandelt zu haben.

Schon der Verstoß eines Mitarbeiters gegen den Verhaltenskodex kann das Ansehen von HKT ernsthaft beschädigen und zu erheblichen finanziellen Schäden zum Beispiel durch Geldbußen und Schadensersatzforderungen führen.

16. Hinweisgebersystem

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, mögliche oder tatsächliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex - seien es die eigenen oder die von Kollegen - unverzüglich der Personalabteilung zu melden. Hierzu steht auch der Briefkasten am schwarzen Brett zur Verfügung.

HKT geht Hinweisen auf Verstöße nach und behandelt die Hinweise im größtmöglichen Umfang vertraulich. HKT toleriert keine Benachteiligungen von Mitarbeitern, die mögliche oder tatsächliche Verstöße melden oder Ermittlungen in diesem Zusammenhang unterstützen - es sei denn, die Hinweise wurden missbräuchlich gegeben.

Ersteller: Schriml Manuela Am 13.04.2017	Freigabe : Adolf Hienz /GL Am 18.04.2017	Ausgabe 01
---	---	---------------

IMPRESSUM

HKT Hienz Kunststofftechnik GmbH
Fuggerstraße 30
92224 Amberg

Herausgeber
Geschäftsführung und Personalabteilung

Ersteller: Schriml Manuela Am 13.04.2017	Freigabe : Adolf Hienz /GL Am 18.04.2017	Ausgabe 01
---	---	---------------