

Wir leben Verantwortung

COMPLIANCE-RICHTLINIE DER HÖRMANN GRUPPE



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die HÖRMANN Gruppe, bestehend aus der HÖRMANN Holding GmbH & Co. KG und der Hans Hörmann Holding GmbH & Co. KG sowie deren Beteiligungen und Tochtergesellschaften, ist eine breit diversifizierte Unternehmensgruppe, die in den vier strategischen Geschäftsfeldern Automotive, Communication, Intralogistics und Engineering weltweit tätig ist. Die hohe Heterogenität in Produkten, Dienstleistungen, Technologien und Märkten führt auch zu einer hohen Vielfalt bei unseren Mitarbeitern¹ und Geschäftspartnern.

Der Erfolg unserer Unternehmensgruppe basiert auf der langjährig etablierten Philosophie des Firmengründers Hans Hörmann, dass jede einzelne Gesellschaft und ihre Mitarbeiter als „Unternehmer im Unternehmen“ ihr jeweiliges Geschäft mit hoher unternehmerischer Freiheit, aber auch mit hoher persönlicher Verantwortung im Rahmen der von der HÖRMANN Gruppe definierten Werte und vorgegebenen Richtlinien betreiben und weiterentwickeln. Die Werte der HÖRMANN Gruppe – Innovationsfreude, Tatkraft, Augenhöhe und Verantwortung – geben dabei eine klare Orientierung.

Das Handeln nach wirtschaftlichen Maßstäben und zugleich nach ethischen Werten, ebenso wie das Einhalten definierter Richtlinien und Regeln müssen ein elementarer Bestandteil unserer Arbeitshaltung im Alltag sein, um unsere Unternehmensgruppe vor Schaden zu bewahren. Das über allem stehende Grundprinzip „Verantwortung“ hat die HÖRMANN Gruppe als Familienunternehmen über mehr als 70 Jahre getragen und auf Wachstumskurs gehalten. Und wir wünschen uns alle, dass dies auch noch über viele Generationen so bleibt.

Das Vertrauen unserer Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner, Kapitalgeber und der Öffentlichkeit entsteht nicht von selbst – wir müssen es uns immer wieder neu erarbeiten. Wenn wir alle unsere Verantwortung wahrnehmen, werden wir auch das Vertrauen unserer Geschäftspartner in die HÖRMANN Gruppe erhalten. Die vorliegenden, für unser tägliches Handeln verbindlichen Richtlinien sollen uns alle auf diesem Weg unterstützen und die gute Reputation der HÖRMANN Gruppe und all ihrer verbundenen Unternehmen auch in Zukunft nachhaltig sichern.

Wir wünschen Ihnen weiterhin viel Freude und Erfolg bei der Bewältigung der vielfältigen und spannenden Herausforderungen bei HÖRMANN sowie bei der gemeinsamen Gestaltung unserer Zukunft.



Anna Hörmann



Dr. Michael Radke



Johann Schmid-Davis

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text ausschließlich die maskuline Form verwendet. Sie gilt für Menschen jeden Geschlechts.

Inhalt

1. Anwendungsbereich	5
2. Organisation, Führung, Aufsicht	6
3. Verantwortung und Integrität	7
a. Einhalten von Recht, Gesetz und internen Regelungen	7
b. Soziale Verantwortung	7
c. Arbeitssicherheit	7
d. Verantwortung gegenüber der Umwelt	8
e. Interessenkonflikte	8
f. Korruptions- und Bestechungsbekämpfung	8
g. Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern	9
h. Integrität im Wettbewerb	9
i. Integrität im Außenwirtschaftsverkehr	9
j. Geldwäsche	9
k. Schutz des Unternehmensvermögens und von geistigen Eigentumsrechten	10
l. Datenschutz	10
m. Finanzielle Verantwortung	10
4. Was ist im Zweifelsfall zu tun?	11

Werte der HÖRMANN Gruppe



1 2 3 4

Anwendungsbereich



Diese Compliance-Richtlinie der HÖRMANN Gruppe bildet den gemeinsamen Rahmen für die HÖRMANN Holding GmbH & Co. KG und die Hans Hörmann Holding GmbH & Co. KG sowie für deren Tochtergesellschaften und Beteiligungen.

Diese Compliance-Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe. Sie wird durch verschiedene Richtlinien und Arbeitsanweisungen (im Folgenden: Regelungen) ergänzt. Die Geschäftsleitungen der jeweiligen Gesellschaften sind verpflichtet, diese Regelungen in ihren Unternehmen so umzusetzen, dass sie dort verbindlich sind. Diese Regelungen müssen den Mitarbeitern bekannt und zugänglich gemacht werden.

Die Geschäftsleitungen der jeweiligen Gesellschaften haben ebenfalls für eine entsprechende Kommunikation zu sorgen und die Einhaltung der Regelungen zu überwachen. Ein persönlich integriertes Verhalten aller Mitarbeiter ist Voraussetzung für die Glaubwürdigkeit und ein hohes öffentliches Ansehen der HÖRMANN Gruppe. Daher ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, die jeweils einschlägigen Gesetze, Vorschriften und internen Regelungen einschließlich dieser Compliance-Richtlinie zu kennen und zu beachten. Jeder Verstoß hiergegen kann zu Schadensersatzforderungen und/oder zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

1 2 3 4

Organisation, Führung, Aufsicht



Die hohe Eigenständigkeit in Verbindung mit der persönlichen Verantwortung der Geschäftsführung der einzelnen Gruppenunternehmen gewährleistet, dass diese mit hoher Motivation schnell, kompetent und erfolgreich auf die Anforderungen von Markt und Kunden reagieren können. Die hierzu gewählte Führungsstruktur – bestehend aus ver-

antwortlichen Vorständen und Geschäftsführern, die von Aufsichtsräten, Beiräten und Gesellschaftsvertretern beraten und überwacht werden – dient einerseits dem Schutz der berechtigten Interessen des Unternehmens, der Mitarbeiter und seiner Gesellschafter sowie andererseits einer bestmöglichen Unterstützung des operativen Geschäfts.



1 2 3 4

Verantwortung und Integrität

a. Einhalten von Recht, Gesetz und internen Regelungen

Die strikte Einhaltung von Recht und Gesetz sowie der von der HÖRMANN Gruppe und den einzelnen Gruppenunternehmen für die Mitarbeiter vorgegebenen Regelungen sind Basis des Handelns der Mitarbeiter. Ein faires, korrektes und respektvolles Verhalten im Umgang mit Kollegen, Kunden, Lieferanten, aber auch mit allen weiteren Geschäftspartnern schafft die Grundlage eines vertrauensvollen Zusammenarbeitens. Die genauen Bestimmungen sind in weiteren verbindlichen Regelungen festgelegt.

b. Soziale Verantwortung

Die HÖRMANN Gruppe ist sich ihrer unternehmerischen Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern bewusst. Hierzu gehört auch die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und den sie tragenden Prinzipien. Die HÖRMANN Gruppe und ihre Mitarbeiter achten die persönliche Würde jedes einzelnen Menschen und dulden in den weltweiten Aktivitäten des Unternehmens keine Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing. Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der geschlechtlichen Identität oder der sexuellen Orientierung, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder des Alters werden nicht toleriert und ggf. unverzüglich abgestellt.

c. Arbeitssicherheit

Das Wohl unserer Mitarbeiter ist uns sehr wichtig. Daher ergreifen wir Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen, die die körperliche und seelische Unversehrtheit unserer Mitarbeiter gewährleisten. Jeder Mitarbeiter spielt eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung dieser Maßnahmen und ist aufgefordert, aktiv zur Sicherheit am Arbeitsplatz beizutragen, alle relevanten Vorschriften, Regeln und Arbeitsanweisungen zu befolgen und potenzielle Gefahren zu melden, um so die Arbeitssicherheit kontinuierlich zu verbessern. Es gelten hierzu die gesonderten Regelungen in den jeweiligen Gruppenunternehmen.

d. Verantwortung gegenüber der Umwelt

Die HÖRMANN Gruppe ist sich der Knappheit der Ressourcen bewusst und orientiert sich an den Prinzipien der Nachhaltigkeit. Wir streben danach, Ressourcen verantwortungsvoll zu nutzen und umweltfreundliche Praktiken zu fördern, um die Lebensqualität zukünftiger Generationen zu sichern. Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, aktiv zur Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen beizutragen.

e. Interessenkonflikte

Die Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe sind durch das Arbeitsverhältnis verpflichtet, die Interessen der HÖRMANN Gruppe zu wahren. Bei ihrer dienstlichen Tätigkeit sind Mitarbeiter verpflichtet, Konflikte zwischen ihren privaten oder persönlichen Interessen und denen der HÖRMANN Gruppe zu vermeiden. Um mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden, haben Mitarbeiter private Interessen von Interessen des Unternehmens zu trennen. Entscheidungen dürfen nicht von privaten Interessen oder persönlichen Beziehungen (direkt oder indirekt oder über nahestehende Personen) beeinflusst werden. Besteht die Möglichkeit eines solchen Konflikts, sind die Mitarbeiter verpflichtet, umgehend ihren Vorgesetzten oder den Compliance-Beauftragten darüber zu informieren.

» Wir denken als Familienunternehmen nicht nur in Zahlen, wir denken vor allem an Zukunft, Verantwortung, Solidität, Integrität. «

Johann Schmid-Davis

f. Korruptions- und Bestechungsbekämpfung

Gute Geschäftsbeziehungen zu Kunden, Lieferanten und auch Wettbewerbern sind eine Voraussetzung für geschäftlichen Erfolg. Die Pflege dieser Geschäftsbeziehungen darf jedoch zu keinem Zeitpunkt die Grenzen zur unlauteren Einflussnahme überschreiten: Der Einsatz von Korruption in jeglicher Form zur Durchsetzung geschäftlicher Zwecke ist verboten. Korruption tritt unter anderem als Bestechung beziehungsweise Bestechlichkeit von Amtsträgern, wie zum Beispiel Beamten, sowie durch Vorteilsannahme beziehungsweise Vorteils gewährung bei Nichtamtsträgern auf. Korruption in ihren verschiedenen Formen ist sowohl in Deutschland als auch in fast allen Ländern der Welt per Gesetz unter Strafe gestellt. Die HÖRMANN Gruppe toleriert in ihren weltweiten Aktivitäten weder Korruption noch Bestechung. Daher darf kein Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe unzulässige Vorteile anbieten oder verschaffen. Kein Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe darf unzulässige Vorteile fordern oder annehmen.

Dieses Korruptionsverbot gilt gegenüber inländischen und ausländischen Amtsträgern sowie gegenüber Geschäftspartnern und anderen Unternehmen im geschäftlichen Verkehr. Stellen Mitarbeiter solche Handlungen fest, informieren sie unverzüglich ihren Vorgesetzten oder den Compliance-Beauftragten und wirken bei der Aufklärung der Umstände und der Dokumentation mit. Zu beachten ist, dass auch Zuwendungen etwa in Form von Geschenken, Einladungen zu Bewirtungen, Veranstaltungen, Spenden und Sponsoring einen entsprechenden Vorteil darstellen können. Zuwendungen, die geeignet sein können, geschäftliche Entscheidungen von Partnern zu beeinflussen, können bereits als Korruption ausgelegt werden. Schon der Eindruck einer möglichen Beeinflussung ist zu vermeiden. Jeder Mitarbeiter, der Einladungen oder Geschenke annimmt oder gewährt, sorgt ferner für die gebotene Transparenz mittels Wahrung der einschlägigen internen Prozesse und damit zugleich für die richtige steuerliche Handhabung.





g. Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern

Die HÖRMANN Gruppe hat für die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und den damit verbundenen Risiken einen an das Unternehmen angepassten Prozess zur Prüfung, Freigabe und Dokumentation dieser Drittparteien als Standard vorgegeben, der verbindlicher Standard für alle Unternehmen der HÖRMANN Gruppe ist. Alle Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe sind verpflichtet, sich an die entsprechenden Prozesse zu halten und vor der Beauftragung beziehungsweise vor der vertraglichen Einbindung solcher Drittparteien sicherzustellen, dass die Durchführung der geltenden „Geschäftspartner-Compliance-Prüfung“ erfolgt.

h. Integrität im Wettbewerb

Die Freiheit des Wettbewerbs wird in Deutschland und in den meisten Ländern weltweit durch strenge Wettbewerbs- und Kartellgesetze geschützt. Jedem Mitarbeiter ist es verboten, insbesondere Vereinbarungen und abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern zu treffen, die eine Verhinderung oder Einschränkung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen können mit hohen Freiheitsstrafen bestraft werden. Unzulässig ist ebenfalls, eine marktbeherrschende Stellung zu missbrauchen. Jede Absprache mit Wettbewerbern der HÖRMANN Gruppe, die den Wettbewerb betreffen (beispielsweise über Preise, Kalkulationen, Planungen oder sonstige Firmeninterna), könnte in diesem Zusammenhang relevant sein.

Eine Bevorzugung eines Lieferanten oder Dienstleisters ohne belegbare und objektive Begründung ist weder zulässig noch geduldet. Die Vergabe von Aufträgen ist abhängig vom Geschäftsmodell des jeweiligen Unternehmens der HÖRMANN Gruppe, das hierfür klare Regelungen im Rahmen der geltenden Gesetze aufzustellen hat. Im Falle von Zweifeln oder sonstigen Fragen kann sich jeder Mitarbeiter an den Compliance-Beauftragten wenden.

i. Integrität im Außenwirtschaftsverkehr

Die HÖRMANN Gruppe stellt die Einhaltung aller Vorschriften für die Ausfuhr von Waren, Dienstleistungen und Informationen gemäß den geltenden gesetzlichen Exportkontroll- und Zollbestimmungen sicher. Mitarbeiter, die mit der Ein- und Ausfuhr bzw. dem Transfer von Waren, Dienstleistungen oder Informationen betraut sind, sind verpflichtet, die gesetzlichen Bestimmungen im Außenwirtschaftsverkehr zu kennen und einzuhalten, um einen reibungslosen und regelkonformen internationalen Handel sicherzustellen.

j. Geldwäsche

Die HÖRMANN Gruppe stellt die Einhaltung der bestehenden gesetzlichen Verbote der Geldwäsche sicher. Geldwäsche bedeutet, dass die Herkunft von illegal erlangtem Geld oder sonstigen Vermögensgegenständen (z. B. aus Terrorismus, Drogenhandel und anderen Straftaten) durch Einschleusung in den legalen Wirtschaftskreislauf verschleiert wird und dadurch der Anschein der Rechtmäßigkeit entsteht. Wir wollen weder direkt noch indirekt in Geldwäscheaktivitäten involviert werden, daher überprüfen wir Geschäftspartner vor der Zusammenarbeit sorgfältig. Bei Zweifeln über die Zulässigkeit von finanziellen Transaktionen ist jeder Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe angehalten, die jeweilige Geschäftsführung umgehend einzuschalten.

k. Schutz des Unternehmensvermögens und von geistigen Eigentumsrechten

Jeder Mitarbeiter, dem Unternehmenseigentum anvertraut wurde, das der HÖRMANN Gruppe gehört oder von dieser kontrolliert wird, ist verantwortlich für die sorgsame Verwendung, den Schutz und die Verwaltung dieser Vermögensgegenstände. Hierzu zählen sowohl materielle als auch immaterielle Vermögensgegenstände (einschließlich geistiger Eigentumsrechte).

Vertrauliche Informationen des Unternehmens sind von den Mitarbeitern während und nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses im Rahmen der geltenden Gesetze und unter Berücksichtigung gesetzlicher oder behördlicher Offenbarungspflichten zu schützen. Die geltenden gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten und zur Daten- und Informationssicherheit sind von allen Mitarbeitern einzuhalten.

l. Datenschutz

Der Schutz personenbezogener Daten hat für die HÖRMANN Gruppe höchste Priorität. Wir verpflichten uns, sämtliche gesetzlichen Vorgaben zum Datenschutz, insbesondere die Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), einzuhalten. Personenbezogene Daten werden von uns ausschließlich rechtmäßig, transparent und zweckgebunden verarbeitet.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten größtmögliche Sorgfalt walten zu lassen und die Vertraulichkeit sowie Integrität der Daten zu wahren. Eine Weitergabe personenbezogener Daten an Dritte erfolgt nur, wenn hierfür eine gesetzliche Grundlage oder eine ausdrückliche Einwilligung der betroffenen Person vorliegt.

Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften können erhebliche rechtliche und wirtschaftliche Konsequenzen nach sich ziehen. Bei Unsicherheiten oder Fragen zum Umgang mit personenbezogenen Daten ist unverzüglich der Datenschutzkoordinator des Unternehmens zu konsultieren.

m. Finanzielle Verantwortung

Die HÖRMANN Gruppe ist zur wahrheitsgemäßen Berichterstattung gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten und der Öffentlichkeit sowie gegenüber den Regulierungsbehörden verpflichtet und ist sich ihrer Verantwortung bewusst, die Geschäftsunterlagen sowie Aufzeichnungen einschließlich Finanzabschlüsse, Qualitätsberichte, Zeiterfassungen oder Spesenabrechnungen vollständig, korrekt und wahrheitsgemäß zu führen. Die Anforderung wahrheitsgemäßer Angaben gilt auch für Reisekosten- und andere Spesenabrechnungen.

Die Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe sind verpflichtet, die Einhaltung dieser Grundsätze uneingeschränkt zu gewährleisten. Die genannten Unterlagen werden rechtzeitig und in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht und allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen angefertigt.

» Wir denken langfristig – nicht in Quartalen. «

Anna Hörmann



1 2 3 4

Was ist im Zweifelsfall zu tun?



Sofern Mitarbeiter Zweifel haben, ob ein bestimmtes Verhalten oder Vorgehen mit gesetzlichen, behördlichen, unternehmens-internen Regelungen, sonstigen Ge- und Verboten oder mit den Werten und Richtlinien der HÖRMANN Gruppe im Einklang steht oder die Vermutung besteht, dass eine Unregelmäßigkeit vorliegen könnte, sind sie aufgefordert, dies zur Kenntnis zu bringen.

Sie können zum einen intern ihren jeweiligen Vorgesetzten oder den jeweils zuständigen Compliance-Beauftragten benachrichtigen. Die jeweils zuständigen Compliance-Beauftragten der einzelnen Unternehmen der HÖRMANN Gruppe werden mit ihren Kontaktdaten im jeweiligen Unternehmen in der üblichen Weise durch Aushang, E-Mail oder Intranet bekannt gemacht und können zusätzlich bei der jeweiligen Geschäftsführung erfragt werden.

Zudem steht den Mitarbeitern auch die Stabsstelle Compliance der HÖRMANN Industries GmbH und eine externe Ombudsperson zur Verfügung. Die Kontaktdaten können dem Aushang zum Hinweisgeber- und Beschwerdemanagementsystem oder dem Intranet entnommen werden.

<https://www.hoermann-gruppe.com/beschwerdemanagement>

Alle Mitarbeiter sind ausdrücklich aufgefordert, von einer dieser Möglichkeiten zur Meldung von Unregelmäßigkeiten Gebrauch zu machen. Mitarbeiter, die Meldungen abgeben, haben infolge ihrer Meldung keine Nachteile zu befürchten und werden vor Repressalien oder auch entsprechenden Androhungen geschützt. Dies gilt auch dann, wenn sich die Mitteilung trotz besten Wissens und Gewissens letztlich als unbegründet herausstellen sollte.

Speak up



HÖRMANN Holding GmbH & Co. KG
Hauptstraße 45–47 / 85614 Kirchseeon
T +49 8091 5630-0

Hans Hörmann Holding GmbH & Co. KG
Hauptstraße 45–47 / 85614 Kirchseeon
T +49 8091 5630-0

www.hoermann-gruppe.com