HA
GROUP
Verhaltenskodex

INHALT

1.	Erklärung der Geschäftsführung der Hüttenes-Albertus Chemische Werke GmbH zur Bedeutung des Verhaltenskodex	4
2.	Prinzipien	8
2.1	Grundsätzliche Anforderungen	10
2.1.1	Einhaltung geltenden Rechts	10
2.1.2	Offene Aussprache	11
2.1.3	Vertrauen, Respekt, Vielfalt	12
2.1.4	Interessenkonflikte	13
2.1.5	Schutz des Firmenvermögens und Betrugsbekämpfung	14
2.2	Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	15
2.2.1	Beziehungen zu Geschäftspartnern	15
2.2.2	Umgang mit politischen Institutionen und Behörden	15
2.2.3	Schutz vor Korruption und Bestechung	16
2.2.4	Ausfuhrkontrolle	17
2.2.5	Fairer Wettbewerb	18
2.2.6	Produktsicherheit	19
2.3	Umgang mit Informationen	20
2.3.1	Datenschutz	20
2.3.2	Finanzielle Integrität	20
2.3.3	Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen	21
2.3.4	Vertraulichkeit und geistiges Eigentum	22
2.4	Mensch und Umwelt	23
2.4.1	Umwelt, Gesundheit und Sicherheit	23
2.4.2	Menschenrechte, globale Arbeitsstandards und faire Arbeitsbedingungen	24
3	Leitfaden zur Entscheidungsfindung	26
4	Ihre Ansprechpartner zum Verhaltenskodex	30

Erklärung der Geschäftsführung der Hüttenes-Albertus Chemische Werke GmbH zur Bedeutung des Verhaltenskodex

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung sind zwei Ziele unseres Unternehmens, die sich nicht voneinander trennen lassen. Verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt sind fester Bestandteil des Wertesystems von Hüttenes-Albertus.

Die Einhaltung von Recht und Gesetz in unserem unternehmerischen Handeln ist dabei selbstverständlich. Verstöße hiergegen sind nicht nur mit unseren Werten unvereinbar. Sie schaden auch dem Ruf unseres Unternehmens und der Marke HA und können darüber hinaus schwere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Personen, die sich gesetzeswidrig verhalten, schaden allen im Unternehmen: den Gesellschaftern, der Unternehmensführung, den Mitarbeitern und unseren Kunden. Solches Verhalten mindert den wirtschaftlichen Erfolg, die Investitions- und die Wachstumsfähigkeit des Unternehmens und kann letztlich auch Arbeitsplätze gefährden.

Als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln benennt dieser Verhaltenskodex verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Öffentlichkeit, aber auch für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens. Indem er für rechtliche Risiken sensibilisiert, hilft er Rechtsverstöße zu vermeiden. Wir alle sind verpflichtet, die hier festgelegten Grundsätze einzuhalten. Dieser Kodex gilt verbindlich für die Hüttenes-Albertus Chemische Werke GmbH und alle Gesellschaften, die von der Hüttenes-Albertus Chemische Werke GmbH direkt oder indirekt kontrolliert werden.

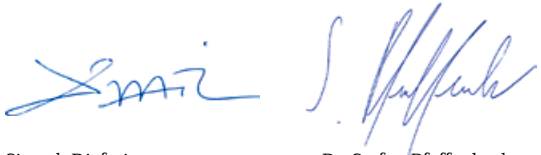
Drei Punkte möchten wir besonders hervorheben:

→ Persönliche Integrität und ein sicheres Urteilsvermögen jedes Einzelnen sind durch nichts zu ersetzen. Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, kommt es in erster Linie darauf an, dass wir alle die für unsere Arbeit relevanten Gesetze und Vorschriften kennen und im eigenen Arbeitsumfeld persönliche Verantwortung für deren Einhaltung übernehmen. In Abschnitt 3 finden Sie einen leicht handhabbaren Leitfaden zur Entscheidungsfindung, der Sie dabei unterstützen soll, stets die richtigen Entscheidungen zu treffen.

→ Führungskräfte haben dabei eine besondere Vorbildfunktion. Unsere Werte glaubhaft verkörpern, unsere Unternehmenskultur vorleben sowie schnell und konsequent gegen jedwedes Verhalten vorgehen, das nicht im Einklang mit Gesetzen oder mit den Grundwerten des Unternehmens steht – diese Aufgaben gehören zur Verantwortung einer jeden Führungskraft bei Hüttenes-Albertus.

→ Es ist die Aufgabe des Unternehmens und seiner Führungskräfte, ein Klima zu schaffen, in dem Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien angesprochen werden können. Das gilt insbesondere für Verstöße gegen den Verhaltenskodex. Wer immer von solchen Verstößen erfährt, sollte sich zunächst an eine Vertrauensperson in seinem unmittelbaren Arbeitsumfeld wenden können. Ist dies nicht möglich oder in einer bestimmten Situation nicht angeraten, stehen den Mitarbeitern bei Hüttenes-Albertus mehrere Ansprechpartner zur Seite, insbesondere die in Abschnitt 4 genannten Compliance- oder Fachgebietsspezialisten.

Die Kontinuität und ständige Weiterentwicklung unseres Unternehmens hängen maßgeblich von unserem Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung und unserem Ruf als vertrauenswürdiger Geschäftspartner ab. Wir danken Ihnen, dass Sie durch die Integrität Ihres persönlichen Verhaltens Ihren Beitrag hierzu leisten.



Siamak Djafarian Dr. Stefan Pfaffenbach
Geschäftsführung Hüttenes-Albertus Chemische Werke GmbH

Prinzipien

2.1 GRUNDSÄTZLICHE ANFORDERUNGEN

2.1.1 Einhaltung geltenden Rechts

Wir halten uns an geltendes Recht auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene.

→ Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich. Nur so kann unser Geschäftserfolg weltweit gesichert werden. Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann schwerwiegende Folgen nach sich ziehen, wie strafrechtliche Ahndung, Schadensersatz oder Rufschädigung.

→ Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind. Umfassende Kenntnisse sind insbesondere für die Führungskräfte erforderlich, die aufgrund ihrer Funktion oder Organstellung eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung von Compliance tragen (z. B. Geschäftsführer, Führungskräfte in den Bereichen EHS, Finanzen, Personal, Recht & Compliance).

→ Für einzelne Hüttenes-Albertus Tochtergesellschaften, Länder, Geschäftsfelder oder Märkte bzw. gegenüber bestimmten Geschäftspartnern können striktere Vorschriften bestehen als jene, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben sind. In solchen Fällen sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden.

→ Bestehen Zweifel hinsichtlich der rechtlichen Angemessenheit einer Entscheidung, sollte die Hüttenes-Albertus Recht & Compliance-Abteilung zurate gezogen werden bzw. eine der Personen, die unter Ziffer 4 („Ihre Ansprechpartner zum Verhaltenskodex“) in diesem Kodex aufgeführt sind.

→ Hüttenes-Albertus ist zur schnellen Aufklärung aller potentiellen Vorschriftsverletzungen verpflichtet und wird schnell und entschlossen angemessene Schritte in die Wege leiten, welche in Fällen schwerwiegender Verstöße auch zur Kündigung eines Mitarbeiters führen können.

2.1.2 Offene Aussprache

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien anzusprechen. Mitarbeiter, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen äußern, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren.

→ Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert wird. Daher legen wir Wert auf ein offenes Klima, in dem sich Mitarbeiter bedenkenlos und vertrauensvoll auch mit kritischen Sachverhalten an ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können. Führungskräfte ermutigen zur offenen Aussprache, stehen ihren Mitarbeitern zur Seite und gehen geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nach.

→ Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitern, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, dürfen nicht geduldet werden. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass der Mitarbeiter überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung diese Darstellung bestätigt oder nicht.

→ Haben Mitarbeiter trotzdem Vorbehalte, ihr Anliegen mit einem Ansprechpartner im direkten Umfeld zu besprechen, oder bleibt dies ohne Wirkung, können sie sich jederzeit an eine der Personen wenden, die unter Ziffer 4 („Ihre Ansprechpartner zum Verhaltenskodex“) in diesem Kodex vorgestellt werden.

2.1.3 Vertrauen, Respekt, Vielfalt

Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um. Wir sorgen für ein Arbeitsumfeld, das frei ist von Diskriminierung.

→ Jeder Einzelne hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist, in dem der Wert und die Würde jedes Einzelnen anerkannt werden und alle Mitarbeiter einander mit Höflichkeit, Ehrlichkeit und Würde begegnen. Belästigung, Mobbing und Einschüchterungen sind untersagt.

→ Personalbezogene Entscheidungen, z. B. Einstellungen, Beförderungen oder disziplinarische Maßnahmen, müssen frei von jeder Diskriminierung getroffen werden. Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitern oder Bewerbern aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder aus anderen unter das Diskriminierungsverbot fallenden Gründen.

→ Hüttenes-Albertus schätzt die Vielfältigkeit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und strebt an, durch Richtlinien, welche Vielfältigkeit fördern, es Hüttenes-Albertus zu ermöglichen, die besten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Ebenen für das Unternehmen zu interessieren und zu gewinnen. Wir motivieren unsere Mitarbeiter, sich an der Gestaltung eines Vielfältigkeit fördernden Arbeitsumfeldes zu beteiligen sowie zu eigenverantwortlichen Entscheidungen, welche diese widerspiegeln. Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte Ihren Vorgesetzten oder die Personalabteilung.

2.1.4 Interessenkonflikte

Wir legen mögliche oder tatsächliche Interessenkonflikte offen und lösen diese schnellstmöglich.

→ Im Geschäftsalltag können wir vor Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen. Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden.

→ Mitarbeiter, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsführung davon rasch in Kenntnis zu setzen, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.

2.1.5 Schutz des Firmenvermögens und Betrugsbekämpfung

Wir gehen verantwortungsvoll mit Firmeneigentum oder anderen Vermögenswerten des Unternehmens um.

→ Wir legen Wert auf den verantwortungsbewussten Umgang mit Firmeneigentum jeder Art, z. B. mit Produkten, Arbeitsmitteln oder geistigem Eigentum.

→ Firmenvermögen soll – sofern nicht ausdrücklich anderweitig erlaubt – ausschließlich für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt werden. Missbräuchliche Nutzung für andere, insbesondere unangemessene persönliche, illegale oder sonstige unbefugte Zwecke ist untersagt.

→ Jede Form des Betrugs ist verboten, unabhängig davon, ob dadurch Firmenvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird. Durch angemessene Kontrollmaßnahmen soll vermögensschädigenden Delikten jeder Art (z. B. Betrug, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche) vorgebeugt werden.

2.2 UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

2.2.1 Beziehungen zu Geschäftspartnern

Wir handeln integer in unseren Geschäftsbeziehungen zu anderen und erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an Recht und Gesetz halten.

→ Unsere Geschäftspartner (z. B. Kunden, Zulieferer, Vertreter und Berater) erwarten, dass sie sich auf Hüttenes-Albertus als rechtskonform handelnden Geschäftspartner verlassen können. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut sind.

→ Auch wir achten darauf, dass unsere Geschäftspartner in ihren Geschäftspraktiken Recht und Gesetz einhalten. Wir kennen unsere Kunden und nehmen unsere Sorgfaltspflicht gegenüber unseren Geschäftspartnern wahr, um diese Grundsätze zu gewährleisten.

2.2.2 Umgang mit politischen Institutionen und Behörden

Wir pflegen ein korrektes und rechtlich einwandfreies Verhältnis zu allen Regierungs- und Aufsichtsbehörden.

→ Geschäftliche Beziehungen zu staatlichen Stellen unterliegen oftmals besonders strengen Anforderungen. Im Umgang mit Regierungen und Behörden handeln wir stets aufrichtig und transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht. Dies gilt z. B. für Kontakte mit Behörden im Alltagsgeschäft (für notwendige Lizenzen, Genehmigungen oder Vertragsabschlüsse), bei politischer Interessenvertretung oder bei behördlichen Anfragen (Auskunftsersuchen, behördliche Untersuchungen, Gerichtsverfahren).

→ Bei behördlichen Anfragen jeglicher Art sollten alle Mitarbeiter umgehend die Geschäftsführung in der eigenen Firma sowie die Recht & Compliance Abteilung einschalten, um sicherzustellen, dass hierbei allen rechtlichen Anforderungen entsprochen wird. Durch angemessene Kontrollmaßnahmen soll vermögensschädigenden Delikten jeder Art (z. B. Betrug, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche) vorgebeugt werden.

2.2.3 Schutz vor Korruption und Bestechung

Wir verurteilen jede Form von Korruption und Bestechung.

→ Bei Hüttenes-Albertus ist jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit verboten, sei es von Amtsträgern oder im geschäftlichen Verkehr.

→ Zuwendungen, etwa im Rahmen von Einladungen oder im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen, die dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren, sind – soweit maßvoll und in transparenter Form zugewendet – zulässig.

→ Solche Zuwendungen dürfen allerdings nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und nicht als Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil angenommen oder gewährt werden. Die Zuwendung darf keinen unangemessen hohen Wert haben und weder die Grenzen der Geschäftsüblichkeit noch den normalen Lebensstandard des Empfängers unverhältnismäßig überschreiten. Zuwendungen an Amtsträger sollten in aller Regel vermieden werden.

→ Mit der Bitte um Sponsoring oder Spenden für wohltätige Zwecke sollte äußerst behutsam umgegangen werden. Durch eine sorgfältige Prüfung muss sichergestellt werden, dass es sich hierbei nicht um den verdeckten Versuch einer Bestechung handelt.

→ Die vorgenannten Standards von Hüttenes-Albertus sind weltweit anzuwenden, auch in Ländern, in denen es gängige Praxis zu sein scheint, dass niedrigere Standards akzeptiert werden.

2.2.4 Ausfuhrkontrolle

Hüttenes-Albertus ist zur Einhaltung aller Gesetze zur Ein- und Ausfuhrkontrolle verpflichtet.

→ Nationale und internationale Gesetze reglementieren den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen, den Umgang mit bestimmten Produkten sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr. Durch angemessene Maßnahmen muss sichergestellt werden, dass durch Transaktionen mit Dritten nicht gegen geltende Wirtschaftsembargos oder Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle oder zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung verstoßen wird.

→ Halten Sie alle Ein- und Ausfuhrkontrollen ein, sofern diese mit Ihrem Geschäft oder Produkten zusammenhängen.

→ Holen Sie Rechtsrat ein bei der Durchführung von Geschäften mit Ländern gegen welche Sanktionen durch die Vereinten Nationen, die Europäische Union, die amerikanische Regierung oder die Regierung des Landes, in dem Ihr Unternehmen tätig ist, verhängt wurden.

2.2.5 Fairer Wettbewerb

Wir sind der Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet und suchen in kartell- und wettbewerbsrechtlichen Fragen Beratung bei Experten.

→ In allen für Hüttenes-Albertus relevanten Ländern sind Beziehungen und Absprachen mit Konkurrenten, Lieferanten, Vertriebsunternehmen und Händlern, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen, gesetzlich verboten. Dazu zählen z. B. Preisabsprachen, die Aufteilung von Kunden oder Verkaufsgebieten zwischen Wettbewerbern, wettbewerbswidrige Boykotte sowie andere unlautere Wettbewerbsmethoden. Wir sind dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns an diese Gesetze und Regeln.

→ Alle Führungskräfte und Mitarbeiter von Hüttenes-Albertus müssen sich an die folgenden Bestimmungen halten:

Koordinieren Sie nicht Ihr Marktverhalten mit Wettbewerbern:

- Besprechen oder vereinbaren Sie keine Preise mit Wettbewerbern
- Besprechen oder vereinbaren Sie keine Marktaufteilungen / Kundenaufteilungen / Boykott von bestimmten Kunden
- Besprechen oder vereinbaren Sie keine Beschränkung des Produktionsvolumens, der Kapazität oder des Verkaufsvolumen
- Tauschen Sie keine sensiblen wettbewerbsrelevanten Informationen mit Wettbewerbern aus

Üben Sie keinen unangemessenen Druck auf die Wettbewerbsfreiheit von Kunden, Händlern oder Zulieferern aus.

Nutzen Sie - wo vorhanden - eine marktbeherrschende Position nicht dazu aus, Wettbewerber aus dem Markt zu verdrängen oder den Markt zu manipulieren.

Bei den oben genannten Bestimmungen handelt es sich nur um einen Ausschnitt. Auch andere Geschäftstätigkeiten können Verstöße gegen das Kartell- oder Wettbewerbsrecht auslösen. Allgemeine Fragen hinsichtlich dieser Bestimmungen sollten an die Hüttenes-Albertus Recht & Compliance Abteilung oder einen externen – durch die Hüttenes-Albertus Recht & Compliance Abteilung freigegebenen – Kartellrechtsanwalt in Ihrem Land gestellt werden.

→ Weitere Informationen zur Einhaltung kartellrechtlicher Regelungen werden in einem Hüttenes-Albertus Kartellrechtshandbuch zur Verfügung gestellt werden.

2.2.6 Produktsicherheit

Wir entwickeln und produzieren sichere Produkte und Dienstleistungen für unsere Kunden.

→ Wir verstehen uns als Partner unserer Kunden. Langfristige Kundenbeziehungen dienen unserem Geschäftserfolg. Unser Anspruch ist es daher, unseren Kunden sichere und einwandfreie Produkte und Dienstleistungen von hoher Qualität zu bieten.

→ Produkte und Dienstleistungen dürfen weder Mängel noch gefährliche Eigenschaften aufweisen, welche die Gesundheit oder Umwelt über Gebühr beeinträchtigen oder Eigentum schädigen könnten.

2.3 UMGANG MIT INFORMATIONEN

2.3.1 Datenschutz

Wir beachten die geltenden Gesetze und Regeln, wenn wir personenbezogene Daten und Informationen erheben, speichern, verarbeiten oder übertragen.

→ Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten (z. B. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum, Informationen über den Gesundheitszustand) von Mitarbeitern, Kunden oder anderen Dritten achten wir auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln.

→ Wir fühlen uns dem Prinzip der Datenminimierung verpflichtet, d.h. wir erheben, speichern, verarbeiten oder übertragen nur personenbezogene Daten im angemessenen Rahmen welche angesichts des angestrebten Ziels geeignet und relevant sind.

2.3.2 Finanzielle Integrität

Wir führen unsere Geschäfte, die Aufbewahrung von Unterlagen sowie die Finanzberichterstattung ordnungsgemäß und transparent aus.

→ Geschäftstransaktionen und Unterlagen unseres Unternehmens müssen korrekt und ordnungsgemäß sein. Wir zeichnen alle Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit den internen Regeln zur Berichterstattung und gesetzlichen Anforderungen auf und dokumentieren sie.

→ Um die ordnungsgemäße Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen sicherzustellen, sind höchste Genauigkeit und Vollständigkeit sowie Verantwortungsbewusstsein bei allen Geschäftsabläufen unverzichtbar.

→ Für die Finanzbuchhaltung relevante Dokumente dürfen nicht bewusst mit falschen oder irreführenden Einträgen versehen werden. Jede Form der Bilanzmanipulation ist untersagt.

2.3.3 Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

Wir nutzen die IT-Systeme, die uns von unserer Firma zur Verfügung gestellt werden, zur Erfüllung unserer Aufgaben und tragen zum Schutz dieser Systeme und Geräte vor internem und externem Missbrauch bei.

→ Im Geschäftsalltag werden regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet. Hierbei sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen (Passwörter, zugelassene Technologien und lizenzierte Software) erforderlich, die den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten gewährleisten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder Verletzung des Urheberrechts.

→ Da sich digitale Informationen schnell verbreiten und ohne weiteres vervielfältigen lassen und damit häufig praktisch nicht löschbar sind, achten wir mit großer Sorgfalt auf den Inhalt von E-Mails, Anhängen, heruntergeladenen Dateien und gespeicherten Sprachmitteilungen.

→ Wir verpflichten uns, die vom Unternehmen bereitgestellten IT-Systeme zur Erfüllung geschäftlicher Aufgaben zu nutzen und nicht für persönliche Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind, oder für unethische oder illegale Aktivitäten.

→ Alle Mitarbeiter müssen sich dessen bewusst sein, dass die am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden IT-Ressourcen nicht ihnen gehören, sondern Firmeneigentum sind.

→ Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit von IT-Systemen vor internem und externem Missbrauch und Bedrohungen zu gewährleisten (z. B. Missbrauch von zugeteilten Passwörtern oder das Herunterladen von unangemessenem Material aus dem Internet). Bei Fragen und Problemen ist die IT-Abteilung der richtige Ansprechpartner.

2.3.4 Vertraulichkeit und geistiges Eigentum

Wir schützen vertrauliche Informationen vor unbefugter Weitergabe und Missbrauch und schützen die Reputation unseres Unternehmens in unseren öffentlichen Stellungnahmen.

→ Vertrauliche Informationen sind nur für die genannten Empfänger, nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung bestimmt. Dazu gehören unter anderem Unterlagen, Berichte, Verträge, Finanzdaten, Personalinformationen, Untersuchungen, Gerichtsakten, kreative Werke, geistiges Eigentum und neue Geschäfts- oder Produktpläne. Vertrauliche Informationen können dabei in vielen verschiedenen Formen vorliegen (digital, in Papierform usw.).

→ Der Zugriff auf geheime Geschäftsinformationen sollte nur auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkt werden, welche diese im Rahmen ihrer Tätigkeit kennen müssen.

→ Das Besprechen vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit oder die unbefugte Weitergabe von Informationen über das Unternehmen oder dessen Kunden an Dritte, wie z. B. Medien oder Wettbewerber, stellen eine Verletzung der Vertraulichkeit dar und können u. a. Rechtsverstöße begründen.

→ Insbesondere Mitarbeiter, die über Zugang zu besonders vertraulichen Informationen (u.a. aus den Bereichen Finanzen, Personal, Recht, Unternehmensentwicklung, IT) oder Insiderinformationen über andere Unternehmen verfügen, sind dazu verpflichtet – auch im Umgang mit Kollegen –, auf strikte Vertraulichkeit zu achten. Solche Mitarbeiter sollten qualifizierten Rat einholen, bevor vertrauliche Informationen an Dritte gegeben werden.

→ Durch die Wahrung der Vertraulichkeit tragen wir zum Schutz unserer wichtigsten Ressource bei, unserem Produkt-Know-how und unserem geistigen Eigentum.

2.4 MENSCH UND UMWELT

2.4.1 Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Hüttenes-Albertus ist in allen Tätigkeitsbereichen zu umweltfreundlicher, gesundheits- und sicherheitsbezogener Exzellenz verpflichtet, sowohl zur Erfüllung unserer sozialen Verpflichtungen als auch als Mittel einer Steigerung des Unternehmenswertes. Exzellenz bedeutet die Einbeziehung der Aspekte Gesundheit, Sicherheit und Umweltfreundlichkeit in Planung und Durchführung aller Geschäftsaktivitäten gemäß den Gesetzen und unseren Zielsetzungen der Schonung natürlicher Ressourcen, nachhaltigem Umweltmanagement und Sicherheit.

→ Wir streben eine verantwortungsvolle Nutzung und Beschaffung natürlicher Ressourcen (Wasser, Energie, Werkstoffe und Landflächen) bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen an.

→ Wir sorgen für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter, indem wir die Gesetze und Regeln zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten. Es ist Aufgabe

insbesondere der Führungskräfte sicherzustellen, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind.

→ Unsere Mitarbeiter sollen die umwelt- sowie gesundheits- und sicherheitsrelevanten Auswirkungen unserer Produkte sowie unseres Geschäftes kennen und die gesetzlichen Regelungen, welche sich hierauf beziehen, beachten.

→ Wir beziehen in unsere geschäftlichen Planungen die Auswirkungen auf die Aspekte Umwelt, Gesundheit und Sicherheit ein.

2.4.2 Menschenrechte, globale Arbeitsstandards und faire Arbeitsbedingungen

Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen und die Einhaltung international anerkannter Standards für Arbeits- und Menschenrechte sind ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

→ Wir sind eine Organisation, die Chancengleichheit ermöglicht und die die Würde, Vielfalt und individuellen Rechte von Mitarbeitern und Dritten, mit denen wir Geschäftsbeziehungen unterhalten, respektiert. Wir setzen uns für die Förderung eines Arbeitsplatzes ein, der frei von Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung jeglicher Art ist.

→ Wir achten die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen und Bestimmungen. Wir lehnen Zwangs- und Kinderarbeit und jede Form der Ausbeutung oder Diskriminierung ab und achten auf eine strikte Einhaltung entsprechender Gesetze.

→ Wir halten uns an die gesetzlichen Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen einschließlich solcher zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre.

→ Wir bekennen uns zu einer globalen Menschenrechts- und Arbeitspolitik, einschließlich des absoluten Verbots von Menschenhandel, Kinderarbeit, Zwangs- oder unfreiwilliger Arbeit in allen unseren weltweiten Tochtergesellschaften, Betrieben und Einrichtungen. Wir tolerieren keine Ausbeutung von Kindern oder Arbeitern und setzen uns dafür ein, einen Arbeitsplatz bereitzustellen, der frei von Einschüchterung und jeder Art von Gewalt am Arbeitsplatz ist. Wir erwarten von den Lieferanten und Auftragnehmern, mit denen wir Geschäfte machen, dass sie diese Standards ebenfalls einhalten.

Leitfaden zur Entscheidungsfindung

Sollten Sie im Einzelfall einmal unsicher sein, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Anforderungen des Verhaltenskodex steht, überprüfen Sie sie anhand der folgenden Fragen:

→ Ist meine Entscheidung legal, und steht sie im Einklang mit den Regeln des Unternehmens?

→ Kann ich die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden eigenen Interessen fällen?

→ Kann ich die Entscheidung gut mit dem eigenen Gewissen vereinbaren?

→ Kann ich die Entscheidung problemlos nach außen offenlegen? Würde sie auch einer Überprüfung durch Dritte standhalten?

→ Wird durch meine Entscheidung der gute Ruf des Unternehmens gewahrt?

Wenn Sie jede dieser Fragen mit „Ja“ beantworten können, ist Ihre Entscheidung vermutlich vertretbar. Verbleiben im Hinblick auf eine dieser Fragen Zweifel, so suchen Sie qualifizierten Rat. Im folgenden Abschnitt finden Sie geeignete Ansprechpartner, an die Sie sich wenden können.

Ihre Ansprechpartner zum Verhaltenskodex

Bei Hüttenes-Albertus finden Sie immer eine offene Tür, um Fragen zu stellen, Bedenken bezüglich möglichen Fehlverhaltens zu äußern oder um Vorschläge zur Verbesserung von Prozessen zu machen.

Bedenken über das Verhalten am Arbeitsplatz können häufig im konstruktiven Dialog unter den Betroffenen oder mit Ansprechpartnern vor Ort gelöst werden. Doch bei bestimmten Themen – insbesondere solchen, die illegale Geschäftspraktiken betreffen – kann es besser sein, diese außerhalb des lokalen Arbeitsumfelds anzusprechen.

Mitarbeiter, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten ansprechen, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren (siehe Ziffer 2.1.2 „Offene Aussprache“).

Mitarbeiter, die entsprechende Nachteile erfahren haben, können sich an die Hüttenes-Albertus Geschäftsführung wenden.

Geschäftsführung:

Siamak Djafarian
E-Mail: Siamak.Djafarian@ha-group.com
Telefon: +49 511 9797 107

Dr. Stefan Pfaffenbach
E-Mail: Stefan.Pfaffenbach@ha-group.com
Telefon: +49 211 5087 207

Für spezifische Fragen in den Bereichen EHS, Finanzen, IT und Personal, Recht & Compliance können Sie sich an die folgenden Personen wenden:

EHS:

Dr. Jörn Küper
Mitglied der Geschäftsleitung Produktion und Technik
E-Mail: Joern.Kueper@ha-group.com
Telefon: +49 511 9797 110

Finanzen:

Wolfgang Nill-Rücker
Mitglied der Geschäftsleitung Finanzen
E-Mail: Wolfgang.Nill-Ruecker@ha-group.com
Telefon: +49 211 5087 237

IT:

Dr. Stephan Luenskens
Mitglied der Geschäftsleitung Globale IT
E-Mail: Stephan.Luenskens@ha-group.com
Telefon: +49 211 5087 409

Personal, Recht & Compliance:

Stephan Rudolph
Mitglied der Geschäftsleitung Personal & Recht
E-Mail: Stephan.Rudolph@ha-group.com
Telefon: +49 211 5087 202

Wir haben für jede im Mehrheitsbesitz befindliche operative Tochtergesellschaft einen „Compliance-Champion“ ernannt, der entsprechend geschult wurde und als erste Anlaufstelle für Fragen und Anliegen in der jeweiligen Landessprache dient. Die Namen und Kontaktdaten des Compliance-Champions finden Sie auf sHAre.

Mitarbeiter, die glauben, einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex oder einzelne Hüttenes-Albertus-Richtlinien zu erkennen, werden ermutigt, ihr Anliegen oder ihre Beschwerde zu melden. Den Mitarbeitern stehen viele Möglichkeiten zur Verfügung, wie sie ein Anliegen oder einen Vorfall im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex melden können. Sie können diese Themen zum Beispiel mit ihrem Vorgesetzten oder einer der oben genannten Kontaktpersonen besprechen.

Als zusätzliches Kommunikationsinstrument für bestimmte Arten von Situationen hat Hüttenes-Albertus ein anonymes Hinweisgebersystem (auch als „Whistleblower-Hotline“ bekannt) eingerichtet, über das Mitarbeiter wahrgenommene Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex vertraulich und anonym melden können. Dieses Hinweisgebersystem ist kein Ersatz für die routinemäßige Kommunikation innerhalb unserer Organisation zwischen Mitarbeitern und ihren Vorgesetzten und Managern, insbesondere was die Aufgaben am Arbeitsplatz betrifft. Daher sollten reguläre Geschäftsangelegenheiten, die keine Anonymität erfordern, an den Vorgesetzten des Mitarbeiters gerichtet und nicht über dieses System eingereicht werden. Vielmehr handelt es sich bei diesem Hinweisgebersystem um ein zusätzliches Kommunikationsinstrument für besondere Situationen, und es wird bereitgestellt, weil wir glauben, dass dies die Grundsätze guter Unternehmensführung erfordern.

Für ausführliche Informationen zu den Kommunikationsmöglichkeiten und Kontaktwegen informieren Sie sich bitte unter folgendem Link:

Webseite:

https://www.ha-group.com/nachhaltigkeit/whistleblower-hotline/

HÜTTENES-ALBERTUS
CHEMISCHE WERKE GMBH

Wiesenstr. 23
40549 Düsseldorf

Tel: +49 211 5087 0
Fax: +49 211 5005 60

info@ha-group.com
ha-group.com

Oktober 2026