

Hoffmann SE

Verhaltenskodex



Als traditionelles Familienunternehmen verpflichten wir uns seit langem zu Integrität und ethischem Geschäftsgebaren. In unserer mehr als 100-jährigen Geschichte waren wir immer ein verlässlicher Partner für unsere Kunden und dieser Ruf ist ein wesentlicher Bestandteil unseres nachhaltigen Erfolges. Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, dieses Kapital zu erhalten, indem wir bei Hoffmann eine gelebte Compliance-Kultur etablieren.

Inhaltsverzeichnis

I. Einführung	3
1. Vorwort des Vorstandes der Hoffmann SE	3
2. Hoffmann Unternehmenswerte	4
II. Allgemeine Grundsätze	5
1. Anwendungsbereich	5
2. Wirksamkeit der Regeln	5
3. Worum geht es dabei?	5
4. Wie sollen wir handeln?	5
5. Einhaltung von Gesetzen	5
6. Meldung von Verstößen	6
III. Unsere Verantwortung als Mitglied der Gesellschaft	7
1. Menschenrechte	7
2. Chancengleichheit und Gleichbehandlung	7
3. Schutz der Umwelt	7
IV. Unsere Verantwortung als Geschäftspartner	8
1. Interessenkonflikt	8
2. Anti-Bestechung und Anti-Korruption	8
3. Umgang mit Amtsträgern und Inhabern politischer Ämter	8
4. Einladungen zu Mahlzeiten, Unterhaltung und Geschenken	9
5. Spenden und Sponsoring	9
6. Anti-Geldwäsche	9
7. Steuern und Zölle	10
8. Fairer Wettbewerb	10
V. Unsere Verantwortung als Arbeitgeber	11
1. Gesundheit & Sicherheit und Anti-Diskriminierung Menschenrechte	11
2. Datenschutz und IT-Sicherheit	11
3. Vertraulichkeit	12
4. Vermögenswerte des Unternehmens	12
VI. Überprüfungsmechanismus	12

I. Einführung

1. Vorwort des Vorstandes der Hoffmann SE¹

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

In einem globalen Geschäftsumfeld zu agieren, kann oft eine Herausforderung sein. Komplexe Marktbedingungen können uns manchmal in Situationen bringen, in denen wir uns unsicher fühlen, wie wir handeln sollen oder nicht handeln sollten.

Zu diesem Zweck bekräftigt dieser Hoffmann Verhaltenskodex unser Bekenntnis zu Zuverlässigkeit und Verantwortung, zu gegenseitigem Vertrauen und Respekt sowie zu einer starken Kultur der Ethik und Integrität.

Als langjähriges Familienunternehmen und Mitglied der SFS Group sind wir der festen Überzeugung, dass eine starke Kultur der Integrität, Zuverlässigkeit und Transparenz zu einer besseren Unternehmensleistung führt und nicht nur für unseren langfristigen Erfolg, sondern auch für den Schutz und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden unerlässlich ist². Eine solche Kultur kann nur von uns allen durch unsere Einstellung und unser Verhalten im Geschäftsalltag geschaffen werden. Alle Mitarbeitenden – egal in welchem Bereich oder in welcher Position – müssen den Hoffmann-Verhaltenskodex verstehen, danach handeln und im Tagesgeschäft nach dessen Grundsätzen und unseren Grundwerten leben.

Um den guten Ruf als vertrauensvoller Partner, den wir uns seit der Gründung der J. Hoffmann K.G. Qualitätswerkzeuge erworben haben, zu erhalten, müssen wir alle bedacht handeln.

Unangemessenes Verhalten auch nur einer einzigen Person kann dem Ruf, den wir in den letzten 100 Jahren aufgebaut haben, sowie dem Vertrauen, das die Gesellschaft, unsere Kunden, Mitarbeitenden und Geschäftspartner in uns setzen, schweren Schaden zufügen. Daher sind wir alle für den Ruf unseres Unternehmens verantwortlich.

Der Hoffmann Code of Conduct fasst die wesentlichen Grundsätze und Regeln zusammen, die für alle unsere Aktivitäten gelten. Er formuliert die Erwartungen des Unternehmens und alle Mitarbeitenden müssen sich in ihrem täglichen Handeln an diese Grundsätze halten.

Der Hoffmann Code of Conduct ist eine Richtlinie für alle Mitarbeitenden weltweit. Er enthält die Grundsätze, die die Basis für unseren täglichen Umgang miteinander, mit Kunden und mit Geschäftspartnern bilden.

Nehmen Sie sich daher bitte die Zeit, den Hoffmann Verhaltenskodex sorgfältig zu lesen.

Der Vorstand der Hoffmann SE, München 2022

¹ "Hoffmann SE" oder "Hoffmann" einschließlich aller Hoffmann-Tochtergesellschaften gemäß §§ 15 ff. AktG.

² Innerhalb unserer Publikationen setzen wir auf eine gendergerechte Sprache. Für einen gleichbleibend hohen Lesefluss verzichten wir auf den Gender-Doppelpunkt oder ähnliche Formulierungen und verwenden wo immer möglich eine neutrale Sprache, um alle Geschlechter zu adressieren.

2. Hoffmann Unternehmenswerte

Unser Ziel: Menschen zu Höchstleistungen befähigen.



Bei Hoffmann pflegen wir eine wertorientierte Unternehmenskultur, die es unseren Mitarbeitenden ermöglicht, ihr bestes zu leisten und so seit mehr als 100 Jahren das Fundament für unseren nachhaltigen Erfolg zu legen.

Die Hoffmann-Kultur fußt auf den drei Säulen **Pioneering - Precise - Personal**.

Pioneering

Wir suchen **kreativ** nach Antworten auf die Bedürfnisse unserer Kunden. Dabei erschließen wir **selbstbewusst** neue Chancen. Der Maßstab unserer Innovationen ist die Qualität unserer **Lösung**.



Precise

Unsere Leistung in einem Wort: Präzisionsarbeit. Dabei setzen wir auf **einfache** Prozesse. Wir **fokussieren** unser Handeln auf die Anforderungen unserer Kunden. Unsere Versprechen halten wir **zuverlässig** ein.

Personal

Unser Stil: Wir setzen auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, hören aufmerksam zu und kommunizieren **wertschätzend**. Unsere Arbeit ist von **Transparenz** und **Leidenschaft** geprägt.



II. Allgemeine Grundsätze

1. Anwendungsbereich

Der Hoffmann Code of Conduct gilt für alle Mitarbeitenden der Hoffmann SE im In- und Ausland und ihrer Tochtergesellschaften (im Folgenden auch: "Hoffmann-Mitarbeitende" oder „Mitarbeitende“).

Für kooperierende Unternehmen, die nicht dem obigen Anwendungsbereich unterliegen (z.B. Partnerunternehmen), wird Hoffmann diesen Hoffmann Code of Conduct zur Verfügung stellen und die Einführung entsprechender Regeln vorschlagen, so dass die Einhaltung der hier genannten Grundsätze gewährleistet ist.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern die gleiche Integrität, die wir auch von unseren Mitarbeitenden verlangen.

2. Wirksamkeit der Regeln

Hoffmann handelt im Sinne der Einhaltung des Hoffmann Code of Conduct unter Berücksichtigung der an den Standorten in den verschiedenen Ländern geltenden Gesetze und kulturellen Besonderheiten.

Wir fördern aktiv die Veröffentlichung dieses Hoffmann Code of Conduct und seine Umsetzung (z.B. durch Schulungen). Alle Vorgesetzten sind aufgefordert, die Mitarbeitenden ihres Bereiches über den Hoffmann Code of Conduct zu informieren und auf dessen Einhaltung hinzuwirken.

3. Worum geht es dabei?

Als Unternehmen, das in über 50 Ländern der Welt tätig ist, ist es für uns selbstverständlich, die geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene einzuhalten. Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften ist ein Schlüsselfaktor für den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens.

4. Wie sollen wir handeln?

Neben der Einhaltung von geltendem Recht und gesetzlichen Vorschriften wird von Ihnen als Mitarbeitende von Hoffmann erwartet, dass Sie die Unternehmenswerte und die weiteren ethischen und moralischen Anforderungen dieses Hoffmann Code of Conduct verinnerlichen. Der Hoffmann Code of Conduct setzt einen verbindlichen Mindeststandard innerhalb des Konzerns und stellt eine Orientierung von höchstem Rang dar. Dieser kann durch Hoffmann Regeln und Vorschriften ergänzt werden.

Von Führungskräften wird erwartet, dass sie sich das erforderliche Wissen über das geltende Recht und den unternehmensrechtlichen Rahmen in ihrem Verantwortungsbereich aneignen. Hoffmann fühlt sich den in diesem Code of Conduct definierten Werten und Inhalten verpflichtet, respektiert aber auch die lokalen Gepflogenheiten und Kulturen.

5. Einhaltung von Gesetzen

Wir halten uns an die jeweiligen Gesetze aller Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind. Unser Unternehmen hat sich immer an diese Regel gehalten, ungeachtet möglicher wirtschaftlicher Nachteile, die sich daraus ergeben können. Die gleiche Verpflichtung erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

Wir würden lieber auf einen Geschäftsabschluss verzichten, als unsere gesetzlichen Verpflichtungen zu verletzen. Das bedeutet auch, dass wir uns nicht an Aktivitäten beteiligen, die auf Betrug, Veruntreuung, Erpressung, Diebstahl, Unterschlagung oder einer anderen bewusst begangenen Vermögensschädigung unserer Kunden oder Dritter basieren. Wenn es Unterschiede zwischen nationalen Gesetzen, dem Hoffmann Verhaltenskodex und den einschlägigen internationalen Grundsätzen oder Richtlinien gibt, werden die strengeren Vorschriften befolgt.

Hoffmann fördert ein Arbeitsumfeld, in dem sich die Mitarbeitenden wohlfühlen, um Fragen und Bedenken zu äußern. Alle Mitarbeitenden sind persönlich für die Einhaltung der Gesetze im jeweiligen Verantwortungsbereich verantwortlich. Die Einstellung, das Verhalten und die Handlungen eines jeden Einzelnen tragen zum Image von Hoffmann bei.

Die Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion für alle Mitarbeitenden. Sie zeigen, wie die im Hoffmann Code of Conduct festgelegten Standards in der Praxis umgesetzt werden sollen und stellen sicher, dass ihre Mitarbeitenden den Hoffmann Code of Conduct kennen und einhalten.

6. Meldung von Verstößen

Hoffmann ist bestrebt, bei allen geschäftlichen Transaktionen in ethischer Weise und unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu handeln.

Alle Mitarbeitenden von Hoffmann sind verpflichtet, schwerwiegende Verstöße gegen Gesetze oder interne Vorschriften oder ein Verhalten, welches voraussichtlich zu einem erheblichen Schaden für den Hoffmann Konzern führen könnte, der ihnen direkt vorgesetzten Person zu melden. Sollte dies im Einzelfall nicht angemessen sein, muss der Mitarbeitende den Verstoß der nächsthöheren Führungsebene oder der Hoffmann Compliance Management Abteilung melden.

Jegliche Maßnahmen gegen Mitarbeitende, die solche Verstöße in gutem Glauben melden, werden nicht toleriert (Prinzip der Nicht-Vergeltung). Wer jedoch leichtfertig oder wissentlich falsche oder unbegründete Anschuldigungen oder Behauptungen aufstellt, muss die Konsequenzen tragen. Hoffmann ermutigt seine Mitarbeitenden grundsätzlich, sich direkt an ihre Vorgesetzten zu wenden. So können Probleme oft ausreichend geklärt werden.

Verstöße gegen Gesetze und/oder interne Vorschriften ziehen entsprechende Konsequenzen für die verantwortliche Person nach sich, einschließlich einer arbeitsrechtlichen Verfolgung oder disziplinarischer Konsequenzen. Solche Verstöße können auch strafrechtliche und/oder haftungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Im Zweifelsfall oder bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihre vorgesetzte Person. Alternativ dazu können Sie sich auch direkt an die Compliance Management Abteilung wenden. Sie können hierfür einen der unten genannten Kanäle nutzen – je nach den technischen Möglichkeiten und den örtlichen Gesetzen.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Webseite. Das Hoffmann Compliance Management kann wie folgt kontaktiert werden:

Webseite: [Compliance Management](#)
E-Mail: compliance@hoffmann-group.com
Telefon: +49 (0)89 - 8391 9999
Post: Hoffmann SE
Compliance Management
Haberlandstr. 55
81241 München
Deutschland

III. Unsere Verantwortung als Mitglied der Gesellschaft

1. Menschenrechte



Wir respektieren die Menschenrechte und die Menschenwürde und setzen uns dafür ein, sie zu wahren und zu schützen. Wir glauben an Vielfalt als Wettbewerbsvorteil, respektieren die Würde aller Menschen und verpflichten uns, die Menschenrechte zu achten und zu schützen.

Wir lehnen jede Form der Ausbeutung, insbesondere Zwangs- oder Kinderarbeit sowie moderne Sklaverei, entschieden ab und sorgen für die strikte Einhaltung der entsprechenden Gesetze. Entlohnung und Leistungen entsprechen mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn und halten alle geltenden Arbeitszeitregelungen des jeweiligen Landes ein. Dies gilt auch für unsere Lieferanten und Partner.

2. Chancengleichheit und Gleichbehandlung



Wir sehen Menschen, ihre Erfahrungen und ihre einzigartigen persönlichen Eigenschaften als Mehrwert für unser Unternehmen. Die Vielfalt unserer Mitarbeitenden bringt einzigartige Ideen, Sichtweisen, Talente und Werte mit sich, die direkt zu unserem Erfolg beitragen. Daher dulden wir keine Diskriminierung oder Beleidigung aufgrund von Abstammung, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter, Behinderung, gewerkschaftlicher oder politischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Ehe- oder Familienstand.

Darüber hinaus erfolgt die Einstellung, Auswahl, Schulung, Beförderung und Entlohnung von Mitarbeitenden ausschließlich auf der Grundlage arbeitsbezogener, objektiver Kriterien, wie Erfahrung und Leistung. Wir stellen sicher, dass unser Personal in Sachen Antidiskriminierung geschult ist und haben diesbezüglich ein spezifisches und transparentes Einstellungsverfahren eingerichtet.

Außerdem setzen wir uns für eine vielfältige Belegschaft ein und fördern die Integration am Arbeitsplatz.

3. Schutz der Umwelt



Wir halten nicht nur die bestehenden Gesetze zum Umweltschutz und zur Nachhaltigkeit ein, sondern bemühen uns auch, den unnötigen Verbrauch nicht erneuerbarer Ressourcen zu vermeiden.

Wir bemühen uns, unseren Energieverbrauch zu begrenzen und den Klimawandel in unseren Produktionsprozessen einzudämmen, indem wir in unseren Firmengebäuden modernste, umweltverträgliche Energiekonzepte umsetzen und verschiedene Initiativen zur Senkung des Energieverbrauchs ergreifen, deren Effizienz bei der Bewertung unserer Klimabilanz gemessen wird.

Täglich versenden wir tausende von Sendungen mit einer hohen Liefergenauigkeit in Deutschland und weltweit – Verpackung und Logistik sind daher ein zentrales Thema. Wir verpflichten uns, durch optimierte Verpackungs-, Logistik- und Transportkonzepte unser Abfallaufkommen zu reduzieren und verpflichten uns, durch die Schulung unserer Mitarbeitenden und die Einhaltung der entsprechenden Vorschriften zum verantwortungsvollen Umgang mit Gefahrstoffen.

Auch unser Einfluss durch unsere Produkte ist wichtig: Wir verpflichten uns, die Sicherheit unserer Kunden zu gewährleisten, indem wir alle geltenden Vorschriften einhalten und unsere Kunden informieren sowie ein Rückrufprogramm einrichten. Außerdem ermutigen wir unsere Kunden zu nachhaltigem Handeln, indem wir Dienstleistungen

und Produkte mit einem Umweltzeichen anbieten und Produkte mit geringeren Auswirkungen auf die Umwelt fördern.

Alle Mitarbeitenden tragen zudem durch ihr individuelles Verhalten zur Schonung der natürlichen Ressourcen und dem Schutz von Umwelt und Klima bei.

IV. Unsere Verantwortung als Geschäftspartner

1. Interessenkonflikt



Unser Ruf hängt stark von der Unabhängigkeit unserer Prozesse zur Entscheidungsfindung und unserer Integrität ab. Wir vermeiden jede Beziehung oder Tätigkeit, die unsere Fähigkeit, objektive und faire Entscheidungen zu treffen, schwächen oder auch nur den Anschein einer Schwächung erwecken könnte. Ein Interessenkonflikt tritt immer dann auf, wenn geschäftliche Entscheidungen durch persönliche Interessen beeinflusst werden. Daher dürfen Mitarbeitende ihre Rolle bei Hoffmann nicht dazu nutzen, private Vorteile von Geschäftspartnern oder Wettbewerbern zu erlangen. Um einen solchen Konflikt zu vermeiden, müssen Mitarbeitende ihre privaten Interessen von den geschäftlichen Interessen trennen, damit unvoreingenommene Entscheidungen im Interesse des Unternehmens getroffen werden. Weitere Einzelheiten finden Sie in unserer **Integritätsrichtlinie**.

2. Anti-Bestechung und Anti-Korruption



Wir dulden keine Form von Korruption oder Bestechung, weder das Angebot oder die Gewährung noch das Verlangen oder die Annahme unangemessener Vorteile oder Zuwendungen, um zu versuchen – oder auch nur den Anschein zu erwecken –, die Entscheidung einer anderen Person unrechtmäßig zu beeinflussen, um sich einen unlauteren Vorteil zu verschaffen. Dieser Null-Toleranz-Grundsatz gilt nicht nur für unsere Mitarbeitenden, sondern auch für alle anderen Personen und Organisationen, die in unserem Namen oder in unserem Interesse handeln.

Geschäftspartnern von Hoffmann werden keine kostenlosen Leistungen angeboten, versprochen oder gewährt. Ausgenommen hiervon sind lediglich Spenden (siehe unten unter "Spenden und Sponsoring") und Geschäftsessen.

Selbstverständlich dürfen diese Regeln nicht durch den Einsatz von Dritten (z.B. Beratern oder Vermittlern) umgangen werden.

3. Umgang mit Amtsträgern und Inhabern politischer Ämter



Unser Umgang mit Amtsträgern steht³ in vollem Einklang mit dem Gesetz und den internen Vorschriften. Es ist besonders wichtig, im geschäftlichen Umgang mit Amtsträgern äußerste Zurückhaltung zu üben.

In diesem Zusammenhang ist der Begriff "Beamter/Beamtin" im weiteren Sinne und unabhängig von einer etwaigen Definition in der jeweiligen nationalen Rechtsordnung zu verstehen. In jedem Fall umfasst diese Definition immer Beamte und Angestellte von Behörden, öffentlichen Einrichtungen, staatlichen Unternehmen und internationalen Organisationen sowie Kandidierende, Vertretende und Angestellte von politischen Parteien.

³ Einschließlich Familienangehörige von Amtstragenden sowie Unternehmen, die sich ganz oder teilweise im Besitz einer Regierung, eines Amtstragenden oder eines Familienangehörigen eines Amtstragenden befinden.

4. Einladungen zu Mahlzeiten, Unterhaltung und Geschenken



Einladungen zum Essen oder zu Bewirtungen dürfen nur dann angenommen werden, wenn sie im Rahmen des normalen Geschäftsablaufs als angemessen angesehen werden und nicht als Versuch gewertet werden können, den Mitarbeitenden bei seinen unternehmerischen Entscheidungen zu beeinflussen.

Geschenke sollten von Mitarbeitenden nicht angenommen werden. Geschenke von symbolischem Wert können von dieser Regel ausgenommen werden, wenn die Ablehnung in der jeweiligen lokalen Kultur als beleidigend angesehen würde und/oder vorausgesetzt, dass diese Geschenke nicht geeignet sind, die Geschäftsentscheidungen der annehmenden Partei zu beeinflussen. Die Annahme von Bargeld oder gleichwertigen Gegenständen (z. B. Gutscheinen) ist jedoch unter keinen Umständen zulässig. Unsere **Integritätsrichtlinie** regelt, wie mit Einladungen und Geschenken umzugehen ist.

5. Spenden und Sponsoring



Wir sind uns unserer Verantwortung für Bildung und Wissenschaft, Kultur und Sport sowie für soziale Belange bewusst. Soziale Verantwortung und gesellschaftliches Engagement sind bei Hoffmann seit Jahrzehnten fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Seit 2006 unterstützt Hoffmann mit der gemeinnützigen Stiftung "Hoffmann Group Foundation" aktiv Projekte zur Förderung sozial benachteiligter und traumatisierter Kinder und Jugendlicher.

Spenden, die Hoffmann tätigt, werden als soziales Engagement auf transparente Weise und auf freiwilliger Basis ohne Erwartung einer Gegenleistung geleistet. Der Zweck der Spende, der Empfänger und die Spendenbescheinigung werden dokumentiert, um Transparenz zu gewährleisten.

Hoffmann tätigt keine direkten oder indirekten Spenden an politische Organisationen, Parteien oder an einzelne, politische Ämter innehabende Personen.

Im Gegensatz zu Spenden erhält Hoffmann als Gegenleistung für das Sponsoring Leistungen der Öffentlichkeitsarbeit oder Werbung. Das Sponsoring darf nicht zur Umgehung der Spendenbestimmungen genutzt werden.

Generell leisten wir Spenden und Sponsoring nur im Rahmen der jeweiligen Gesetze.

6. Anti-Geldwäsche



Wir halten uns an alle einschlägigen nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche. Wir engagieren uns im internationalen Kampf gegen Geldwäsche und die Finanzierung von Terrorismus oder Drogenhandel. Unser Ziel ist es, nur mit seriösen Geschäftspartnern Geschäfte zu machen, die in rechtmäßige Geschäftsaktivitäten involviert sind und deren Mittel aus legitimen Quellen stammen.

Bei unseren weltweiten Aktivitäten und bei der Erschließung neuer Märkte müssen wir eine Vielzahl von außenwirtschaftlichen, steuerlichen und zollrechtlichen Vorschriften beachten. Hoffmann ist sich seiner sozialen Verantwortung bei der Erfüllung seiner steuerlichen und zollrechtlichen Verpflichtungen bewusst.

7. Steuern und Zölle



Wir liefern Produkte und Dienstleistungen in Länder auf der ganzen Welt und verpflichten uns, alle geltenden Einfuhr- und Ausfuhrgesetze und -vorschriften einzuhalten. Dies gilt auch für unsere Verantwortung, unsere Zoll- und Steuerverpflichtungen zu erfüllen.

Das ‚Internal Trade Compliance Program‘ (Trade ICP) von Hoffmann dient hierbei der Sicherstellung der Einhaltung dieser Gesetze, d.h. der konsequenten und vollständigen Beachtung der Exportvorschriften.

8. Fairer Wettbewerb



Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte mit Ehrlichkeit, Respekt, Integrität und hohen ethischen Standards zu führen. Eine starke Kultur der Integrität, Zuverlässigkeit und Transparenz fördert eine bessere Unternehmensleistung und ist daher für unseren langfristigen Erfolg unerlässlich.

Es ist wichtig, dass alle Mitarbeitenden dies verstehen, entsprechend handeln, Rechenschaft ablegen und diese Grundsätze und unsere Grundwerte in der täglichen Arbeit leben.

Wir bekennen uns daher zum Prinzip des fairen Wettbewerbs als Voraussetzung für die soziale Marktwirtschaft und handeln in Übereinstimmung mit allen Gesetzen zum Schutz des Wettbewerbs. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich an die einschlägigen Wettbewerbsgesetze zu halten. Illegaler Informationsaustausch, Preisabsprachen und/oder Marktaufteilungsabsprachen mit Wettbewerbern oder Lieferanten dürfen nicht stattfinden. Wir wenden uns ausdrücklich gegen Spionage, Diebstahl und den Einsatz anderer illegaler Methoden, um Informationen über Wettbewerber oder deren Geschäftsaktivitäten zu erlangen. Weitere Einzelheiten finden Sie in unserer **Anti-Kartellrichtlinie**.

Vertrauliche Informationen von Dritten und deren Know-how müssen respektiert und geschützt werden. Wir nutzen fremdes Wissen nur insoweit, als es uns rechtlich oder aus allgemein zugänglichen Quellen bekannt ist. Gewerbliche Schutzrechte Dritter (Patente, Gebrauchsmuster und Marken) sind zu respektieren und dürfen nur mit Zustimmung des jeweiligen Schutzrechtsinhabers verwendet werden.

V. Unsere Verantwortung als Arbeitgeber

1. Gesundheit & Sicherheit und Anti-Diskriminierung | Menschenrechte



Der Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeitenden und die Vermeidung von Risiken sind für uns sehr wichtig. Wir stellen sicher, dass wir alle Bestimmungen, Gesetze und Normen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie die Sicherheitsvorschriften, die in den einzelnen Ländern, in denen wir tätig sind, gelten, vollständig einhalten. Beispiele für Präventionsmaßnahmen sind Risikobewertungen zur Ermittlung von Risiken, die Verringerung des Lärmpegels und Schulungen zur Gewährleistung optimaler Verfahren an unseren Standorten.

Unseren Mitarbeitenden muss ausreichend Zeit zur Erholung gewährt werden. Wir sehen es daher als unsere Aufgabe an, auch die bestehenden gesetzlichen und internen Regelungen zu Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten einzuhalten.

Wir verpflichten uns zu fairen Arbeitsbedingungen und zur Wahrung der Rechte unserer Mitarbeitenden.

Es liegt uns am Herzen, die persönliche Entwicklung zu fördern, indem wir Karrierechancen, Weiterbildungsmöglichkeiten und jährliche Beurteilungsgespräche anbieten, um weitere Karriereschritte zu ermitteln.

Alle Arbeitnehmende können sich in allen mit ihren Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Angelegenheiten von einer Organisation ihrer Wahl vertreten lassen.

Wir dulden keine Form von Diskriminierung und Belästigung.

Dieser Verhaltenskodex basiert auf den Grundsätzen des Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact) und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

2. Datenschutz und IT-Sicherheit



Es besteht eine kollektive Verantwortung und gesetzliche Pflicht, vertrauliche und sensible Informationen, die uns von unseren Kunden, Lieferanten und anderen Interessengruppen anvertraut werden, ebenso sorgfältig zu schützen wie unsere eigenen Informationen. Darüber hinaus sind wir verpflichtet, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um personenbezogene Daten vor einer Verletzung, einem Verlust oder einer unbefugten Nutzung zu schützen, und verpflichten uns daher, einen angemessenen Standard bei der Datensicherung einzuhalten.

Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse müssen als vertrauliche Informationen behandelt werden. Sensible Informationen dürfen weder zur Verfolgung persönlicher Interessen genutzt noch an Dritte weitergegeben werden. Unternehmensinformationen müssen jederzeit, auch mit technischen Mitteln, gesichert werden.

Die Mitarbeitenden müssen die für ihren Zuständigkeitsbereich geltenden Datenschutzbestimmungen nach bestem Wissen und Gewissen einhalten. Unsere **Konzerndatenschutzrichtlinie** enthält weitere Einzelheiten.

3. Vertraulichkeit



Alle aus der Zusammenarbeit mit dem Unternehmen Hoffmann gewonnenen geschäftlichen und betrieblichen Informationen, die nicht rechtmäßig an die Öffentlichkeit gelangt sind, unterliegen der Geheimhaltung (Vertraulichkeit) und dürfen nicht an unbefugte Dritte weitergegeben werden.

Als Dritte gelten auch nahestehende Personen oder Mitarbeitende, die keine offizielle Kenntnis von dem betreffenden Projekt oder Vorgang haben.

Darüber hinaus dürfen interne Informationen nur für geschäftliche Zwecke verwendet werden. Dies gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

4. Vermögenswerte des Unternehmens



Einrichtungen, Arbeitsmittel, Geschäftsunterlagen, IT-Ausstattung und Daten, die uns für unsere Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sind Eigentum von Hoffmann. Wir gehen mit diesen Gütern stets sorgfältig, sparsam und verantwortungsbewusst um und nutzen sie niemals unangemessen. Es wird unter keinen Umständen toleriert, die IT- und Kommunikationsinfrastruktur, -systeme und -dienste von Hoffmann für illegale oder unethische Zwecke zu missbrauchen.

VI. Überprüfungsmechanismus

Der Verhaltenskodex wird jährlich vom Compliance Officer der Hoffmann SE überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Hoffmann SE
Haberlandstraße 55
81241 München Deutschland

www.hoffmann-group.com

Beschlossen durch den
Gesamtvorstand HSE:
08/2022

Compliance Management
HSE

V2.0