

Ethik-, Compliance und- Verhaltensrichtlinie der Willi Hahn GmbH **(Code of Conduct)**

Unter Compliance versteht man die Verpflichtung von Unternehmen, für die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien in einem Unternehmen Sorge zu tragen. Es steht sinngemäß für das Handeln in Übereinstimmung mit den unternehmensrelevanten Normen. Bezugspunkte von Compliance sind dabei in- und ausländische Gesetze, Verordnungen und andere staatliche Normen sowie unternehmensinterne Richtlinien.

Integrität sowie die Einhaltung der Gesetze und ethischer Grundsätze sind dabei wesentliche Elemente, um die Authentizität unseres Unternehmens zu wahren. Diese Richtlinie (Code of Conduct) definiert, wie wir unsere Geschäfte auf ethische und sozialverantwortliche Weise führen.

Geltungsbereich

Der Geltungsbereich für die nachfolgenden Regelungen und Grundsätze umfassen alle Bereiche der Willi Hahn GmbH.

Sie gelten für alle Beschäftigten und für alle Bereiche innerhalb und außerhalb des Unternehmens, so auch für mobile Arbeitsplätze.

Des Weiteren sind diese Regelungen – soweit anwendbar – auch für externe Beschäftigte sowie für Beschäftigte von externen Dienstleistern, die für das Unternehmen tätig werden verbindlich.

1. Allgemeine Grundsätze

Wir als Unternehmen nehmen unsere soziale Verantwortung an. Wir behandeln unsere Geschäftspartner und Dritte mit Respekt und Fairness.

Wir verpflichten uns, in all unseren unternehmerischen Aktivitäten unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden und bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen, die jeweils geltenden Gesetze sowie sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen wir tätig sind, zu beachten.

Die Willi Hahn GmbH duldet keine Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen, weder durch unsere Mitarbeiter, noch durch unsere Produkte und Leistungen.

2. Grundsätze zu Korruption

Im Umgang mit Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten) und staatlichen Institutionen sind die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Mitarbeitern auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Handlungen und (Kauf-) Entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen. Das jeweils geltende Korruptionsstrafrecht ist einzuhalten. Unter anderem ist folgendes zu beachten:

Straftaten im Zusammenhang mit Amtsträgern

Die Gewährung persönlicher Vorteile (insbesondere geldwerter Art wie Zahlungen und Darlehen einschließlich der Gewährung kleinerer Geschenke über einen längeren Zeitraum) durch unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter an Amtsträger (wie Beamte oder Mitarbeiter

im öffentlichen Dienst) mit dem Ziel, Vorteile für das Unternehmen oder sich selbst oder Dritte zu erlangen, sind nicht erlaubt.

Straftaten im Geschäftsverkehr

Geldwerte persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr dürfen weder angeboten, versprochen, gewährt noch gebilligt werden.

Geschäftsführung und Mitarbeiter des Unternehmens dürfen im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen, die mit der Absicht gewährt werden, eine Geschäftsbeziehung in unzulässiger Weise zu beeinflussen oder bei denen die Gefahr besteht, die professionelle Unabhängigkeit des Geschäftspartners zu gefährden.

Dies ist grundsätzlich nicht der Fall bei Geschenken und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen. Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet alle Geschenke, die sie im Rahmen ihrer beruflichen Ausübung erhalten abzugeben.

Kartellrecht

Wir achten den fairen Wettbewerb und halten die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Kartellgesetze und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs.

Zwangsarbeit

Wir lehnen jegliche Form von Zwangsarbeit ab.

Kinderarbeit

Wir beachten die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten. Sieht eine nationale Regelung betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so sind diese vorrangig zu beachten.

3. Grundsätze zur sozialen Verantwortung

Umgang mit Mitarbeitern

Wir haben unseren Mitarbeitern gegenüber eine besondere Schutz- und Fürsorgepflicht. Wir setzen uns dafür ein, dass die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften eingehalten werden.

Menschenrechte

Wir respektieren und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte.

Diskriminierung

Wir verpflichten uns, im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze jeder Form von Diskriminierung entgegen zu treten. Dies bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeitern aufgrund des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Neigung.

Gesundheitsschutz

Wir gewährleisten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen und unterstützen eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.

Faire Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit

Wir achten das Recht auf Koalitionsfreiheit unserer Mitarbeiter im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze. Ebenso achten wir auf die Regelungen des Arbeitszeitenschutzgesetzes.

Löhne und Sozialleistungen

Wir beachten sämtliche Vorschriften des MiLoG, insbesondere zum Mindestlohn und dessen Höhe sowie der Abführung von Sozialversicherungsbeträgen und Steuern.

Umweltschutz

Unser Ziel ist es, die Umwelt für heutige und künftige Generationen nachhaltig zu schützen. Gesetze, die zum Schutze der Umwelt erlassen wurden, sind zu beachten. Wir unterstützen umweltbewusstes Handeln unserer Mitarbeiter.

Geschäftsgeheimnisse und Schutz von geistigem Eigentum

Wir verpflichten unsere Mitarbeiter, Betriebs-/und Geschäftsgeheimnisse zu beachten. Vertrauliche Informationen sowie vertrauliche Unterlagen dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass hierzu eine Befugnis erteilt wurde oder es sich um öffentlich zugängliche Informationen handelt.

Soziale Netzwerke

Die Nutzung sozialer Medien (wie z.B. Facebook) birgt neben Chancen auch Risiken. Hierzu ist ein entsprechend verantwortungsvoller Umgang unbedingt erforderlich.

Mobbing

Wir tolerieren keine Form von Mobbing. Als Anzeichen hierfür sind insbesondere Verleumdungen des Mitarbeiters oder seiner Familie, Verbreiten von Gerüchten, Drohungen, Erniedrigungen, Beschimpfungen, Schikanen, ehrverletzende oder unwürdige Behandlungen durch Vorgesetzte oder Kollegen sowie absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen zu werten.

4. Grundsätze im Umgang mit Lieferanten

Wir vermitteln unsere Grundsätze unseren unmittelbaren Lieferanten und setzen uns dabei insbesondere zur Einhaltung der folgenden Grundsätze bei seinen Lieferanten ein:

- Korruption verhindern
- Fairen Wettbewerb fördern
- Umweltschutz stärken
- Gesundheitsschutz & Sicherheit gewährleisten
- Menschenrechte schützen
- Diskriminierung unterbinden

5. Grundsätze zum Datenschutz

Wir respektieren und schützen die personenbezogenen Daten und die Privatsphäre des Einzelnen.

Personenbezogene Daten dürfen von der Willi Hahn GmbH, aber auch von jedem Mitarbeiter, nur unter den Voraussetzungen der geltenden Datenschutzgesetze erhoben, verarbeitet und genutzt werden.

Datenschutz ist aus unserer Sicht von hoher Bedeutung für den Schutz der Rechte und Freiheiten von Betroffenen, also im Unternehmen durch den Umgang mit Beschäftigtendaten aber auch durch Umgang mit personenbezogenen Daten unserer Geschäftspartner.

6. Sanktionen und Folgen bei Verstößen

Es wird darauf hingewiesen, dass Verstöße gegen diese Compliance-Regeln und andere Vorgabedokumente nicht nur arbeitsrechtliche Folgen (Ermahnung, Abmahnung, fristgerechte oder fristlose Kündigung) haben, sondern auch mit Geldbuße bedroht und/oder strafbar sein können (z. B. im Fall eines fahrlässigen oder vorsätzlichen Verstoßes gegen die Geheimhaltung nach Maßgaben des Art. 83 DS-GVO, § 42 BDSG, § 17 UWG, des GeschGehG insbesondere bei Daten, die der Schweigepflicht unterliegen nach § 203 StGB). Darüber hinaus können Verstöße gegen diese oder andere Richtlinien Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche nach sich ziehen (i.S.d. Art. 82 DSGVO). Bei Verstößen gegen diese Verhaltensrichtlinie kann man sich nicht darauf berufen, im Interesse des Unternehmens gehandelt zu haben, denn alle Verstöße schaden langfristig immer dem Unternehmen.

7. Einhalten und Ansprechpartner (Eskalationspolitik)

Fragen zur Anwendung oder Auslegung sowie Meldungen potentieller Übertretungen können an den jeweiligen Vorgesetzten oder den entsprechenden Beauftragten gerichtet werden.

Die Beauftragten zu den einzelnen Bereichen finden Sie als Mitarbeiter der Willi Hahn GmbH im zentralen IMS unter Organisation Beauftragte.

Zusätzlich können Sie anonyme Hinweise in den Briefkasten beim Personalbüro einwerfen.

Sie erreichen uns für nachstehende Themen/Anliegen unter Wahrung der Vertraulichkeit wie folgt:

Datenschutz: Datenschutz@wiha.solutions

Verstöße gegen geltendes Recht:
(EU 2019/1937) codeofconduct@wiha.solutions