

Huf Group



Huf Hülsbeck & Fürst GmbH & Co. KG
Headquarters und Werk Velbert

Steeger Straße 17
42551 Velbert
Tel.: +49 (0)2051 272-0
Fax: +49 (0)2051 272-207
E-Mail: info@huf-group.com
www.huf-group.com

Code of Conduct

Der Verhaltenskodex für Huf-Mitarbeiter

00.0432DE/05.2017

... the **intelligent**
touch to cars.



Der Verhaltenskodex für Huf-Mitarbeiter – Kurzform

I. Huf – Die gemeinsamen Leitsätze

Die Huf Hülsbeck & Fürst GmbH & Co. KG sowie deren verbundene Gesellschaften (gemeinsam die „Huf-Gruppe“) produzieren und entwickeln mechanische und elektronische Schließsysteme, Fahrberechtigungssysteme, Passive-Entry-Systeme, Fahrzeugzugangssysteme, Türgriffsysteme sowie Systeme für Heckklappen und Hecktüren, Reifendruckkontrollsysteme und Telematik-Systeme für die Automobilindustrie und den Reifenhandel in der ganzen Welt.

II. Rahmenbedingungen

Die Vorgaben des Verhaltenskodex setzen einen konzern-einheitlichen Mindeststandard und sind für alle Gesellschaften, Organe, Betriebe und Mitarbeiter der Huf-Gruppe weltweit verbindlich. Sie bilden den generellen Rahmen und die Handlungsmaximen, nach denen sich Huf richtet. Alle Führungskräfte haben neben ihrer Vorbildfunktion die Aufgabe, den Verhaltenskodex ins Unternehmen zu tragen und seine Einhaltung zu überwachen.

1. Einhaltung von Gesetzen, anerkannten Standards und Leitlinien:

Alle Huf-Mitarbeiter halten sich an die die jeweils geltenden nationalen Gesetze und international anerkannten Normen, Leitsätzen und Prinzipien.

2. Korruptionsprävention:

Die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung der Korruption sind einzuhalten.

3. Kartell und Wettbewerbsrecht:

Der faire Wettbewerb mit marktbegleitenden Unternehmen wird beachtet. Die anwendbaren nationalen und internationalen Kartellgesetze sowie die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb sind einzuhalten.

Definition Huf-Mitarbeiter:

Alle für Huf tätigen Mitarbeiter, einschließlich Führungskräfte, Teilzeitkräfte, kurzfristig Beschäftigte, Auszubildende und Praktikanten. Aus Gründen der Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen auf die grammatisch weibliche Form verzichtet. Gemeint sind Frauen und Männer gleichermaßen.

4. Geheimhaltung und Datenschutz:

Innerhalb der Grenzen der geschäftlichen Vertraulichkeit wird transparente Kommunikation betrieben. Regelungen zu Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen sind zu beachten und die Datenschutzgesetze sind einzuhalten.

5. Umgang mit Eigentum des Unternehmens:

Alle Mitarbeiter gehen mit den Vermögensgegenständen der Huf-Gruppe sorgsam um.

6. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:

Es wird ein sicheres, gesundes und hygienisches Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter geschaffen. Dabei werden erforderliche Maßnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Gesundheitsschäden umgesetzt. Zugleich wird eigenverantwortliches Handeln der Mitarbeiter erwartet.

7. Arbeitszeiten:

Die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften und betrieblichen Bestimmungen zu Arbeitszeiten, sowie die relevanten ILO-Konventionen sind einzuhalten.

8. Vergütung und Sozialleistungen:

Bei Huf richtet sich das Entgelt nach den geltenden gesetzlichen und betrieblichen Bestimmungen.

9. Umgang miteinander:

Huf-Mitarbeiter achten einen fairen und respektvollen Umgang miteinander.

10. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen:

Das Recht der Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen wird geachtet.

11. Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit:

Jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit wird abgelehnt.

12. Umgang mit Menschenhandel:

Jede Form von unzulässigem Menschenhandel wird abgelehnt.

13. Chancengleichheit:

Als international ausgerichtetes Unternehmen, wird die Vielfalt in der Belegschaft geschätzt und jede Form der Diskriminierung abgelehnt.

14. Umwelt- und Klimaschutz:

Geltende Gesetze und Mindestregelungen zum Klima- und Umweltschutz sind zu befolgen. Mit Ressourcen ist sparsam umzugehen und Abfälle sind zu vermeiden bzw. zu verringern.

15. Produktverantwortung:

Es wird beachtet, dass Huf-Produkte die Gesundheit und Sicherheit der Kunden nicht gefährden.

16. Information und Kommunikation:

Alle Mitarbeiter haben Zugang zu den Regelungen dieses Verhaltenskodex.

17. Umgang mit Hinweisen und Rückfragen:

Begründete Verdachtsfälle von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex sind zu melden.

18. Sanktionen:

Im Falle von Verstößen wird, abhängig von der Schwere des Verstoßes, das Recht vorbehalten, rechtliche Maßnahmen einzuleiten.

I. Huf – Die gemeinsamen Leitsätze

I. Huf – Die gemeinsamen Leitsätze

Die Huf Hülsbeck & Fürst GmbH & Co. KG, Velbert / Deutschland, sowie deren verbundene Gesellschaften (gemeinsam die „Huf-Gruppe“) produzieren und entwickeln mechanische und elektronische Schließsysteme, Fahrberechtigungssysteme, Passive-Entry-Systeme, Fahrzeugzugangssysteme, Türgriffsysteme sowie Systeme für Heckklappen und Hecktüren, Reifendruckkontrollsysteme und Telematik-Systeme für die Automobilindustrie und den Reifenhandel in der ganzen Welt.

Aus der Tradition eines Familienunternehmens heraus hat sich die Huf-Gruppe in der ganzen Welt zu einem der führenden Partner der Automobilindustrie entwickelt. Die Kunden schätzen Huf für seine Hightech-Orientierung, für kompetente und kreative Lösungen sowie für die weltweite Präsenz. Das Know-how wird genutzt, um den Kunden die automobilen Welt immer wieder neu zu erschließen. Es ist eine Verpflichtung für die gesamte Unternehmensgruppe, den Erfolg der Vergangenheit weiterzuentwickeln. Dazu nutzen die Gesellschaften der Huf-Gruppe die Stärke der Gruppe – zum Vorteil der Kunden und zum Erfolg des Unternehmens.

Der Verhaltenskodex für Huf-Mitarbeiter

Es gelten konzerneinheitlich folgende Leitsätze:

- Wir handeln verantwortungsbewusst
- Wir erfüllen die Wünsche unserer Kunden
- Wir gestalten unsere Zukunft mit unseren Innovationen
- Wir leben unsere Qualitätsphilosophie
- Wir arbeiten zusammen
- Wir übernehmen soziale Verantwortung
- Wir handeln kostenbewusst

Alle Mitarbeiter arbeiten daran, auch in Zukunft den besonderen Vorsprung zu schaffen, der die Vision

...the **intelligent touch** to cars.

immer wieder Realität werden lässt.

Huf – Die gemeinsamen Leitsätze

Entsprechend den Unternehmensleitsätzen sowie den Prinzipien „Kundenzufriedenheit“, „Wirtschaftlichkeit“ und „Umweltschutz“ hat Huf den hohen Anspruch, auf eine sozial, ökonomisch und ökologisch ausgewogene sowie zukunftsfähige Weise zu wirtschaften.

Alle Mitarbeiter werden in ihren Handlungen als Vertreter des Unternehmens wahrgenommen. Dessen müssen sich alle Mitarbeiter täglich aufs Neue bewusst sein. Die Arbeit jedes einzelnen Mitarbeiters trägt zur positiven Wahrnehmung der Huf-Gruppe bei und unterstützt so den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

II. Rahmenbedingungen

II. Rahmenbedingungen

Der nachfolgende Verhaltenskodex spiegelt den Nachhaltigkeitsanspruch der Huf-Gruppe wider und bietet den Mitarbeitern einen Handlungsrahmen, mit den wirtschaftlichen, juristischen und moralischen Herausforderungen des Geschäftsalltags verantwortungsbewusst umzugehen und richtig zu handeln.

Der Verhaltenskodex für Huf-Mitarbeiter

Der Huf-Verhaltenskodex kann und soll nicht für alle Situationen detaillierte Handlungsanweisungen geben. Er legt vielmehr Rahmenbedingungen fest, die bei Bedarf durch unternehmensinterne Regelungen und Anweisungen konkretisiert werden können. Bestehende Tarifverträge, Richtlinien und Betriebsvereinbarungen gelten uneingeschränkt neben dem Verhaltenskodex. Zur Berücksichtigung lokaler Besonderheiten können ergänzende Regelungen definiert werden, die jedoch nicht im Widerspruch zu diesem Verhaltenskodex stehen dürfen. Sollten sich die Gepflogenheiten, gesetzliche Regelungen oder sonstige Regeln auf lokaler Ebene von den Bestimmungen dieses Verhaltenskodex unterscheiden, sind die jeweils strengeren Bestimmungen zu beachten.

Rahmenbedingungen

Die Vorgaben des Verhaltenskodex setzen einen konzernerweitlichen Mindeststandard und sind für alle Gesellschaften, Organe, Betriebe und Mitarbeiter der Huf-Gruppe weltweit verbindlich.

Alle Führungskräfte haben in ihrer Vorbildfunktion die Aufgabe, den Verhaltenskodex ins Unternehmen zu tragen und seine Einhaltung zu überwachen. Im Sinne der Huf-Führungsgrundsätze sind sie hier in einer besonderen Verantwortung.

II. Rahmenbedingungen – Compliance



Compliance

1. Einhaltung von Gesetzen, anerkannten Standards und Leitlinien

Die jeweils geltenden nationalen Gesetze und international anerkannten Normen, Leitsätzen und Prinzipien sind einzuhalten, insbesondere die Prinzipien des UN Global Compact, die Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) sowie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Die im Folgenden aufgeführten Grundsätze dieses Verhaltenskodexes sind zu beachten und dürfen nicht durch vertragliche Vereinbarungen oder vergleichbare Maßnahmen umgangen werden.

2. Korruptionsprävention

Die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung der Korruption werden befolgt. Der Umgang mit Kunden, Lieferanten und Dienstleistern (im Folgenden „Geschäftspartner“) sowie staatlichen Institutionen dient ausschließlich dazu, den Kundennutzen zu erhöhen und einen nachhaltigen Unternehmenserfolg zu erzielen. Handlungen und Entscheidungen erfolgen stets frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen.

Ein Beispiel:

Das Anbieten oder die Annahme von Anreizen, Geschenken und Gefälligkeiten kann durchaus zum Geschäftsalltag gehören. Zu den gebräuchlichsten Zuwendungen dieser Art zählen Einladungen zum Essen und zu Veranstaltungen. Der finanzielle Rahmen für eine Zuwendung ist so zu bemessen, dass ihre Annahme den Empfänger nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit bringt und die Sachbezüge im Rahmen der steuerlichen Freigrenzen der jeweiligen Länder liegen.

3. Kartell- und Wettbewerbsrecht

Der faire Wettbewerb mit marktbegleitenden Unternehmen wird beachtet. Es wird von den Mitarbeitern erwartet, alle für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich relevanten anwendbaren nationalen und internationalen Kartellgesetze sowie die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb einzuhalten. Absprachen oder Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden zuteilen oder den freien, offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern, sind untersagt. Ebenso sind Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten verboten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen autonom zu bestimmen (Preis und Konditionsbestimmung).

4. Geheimhaltung und Datenschutz

Innerhalb der Grenzen der geschäftlichen Vertraulichkeit wird transparente Kommunikation betrieben. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind zu wahren und die Datenschutzgesetze sind einzuhalten. Vertrauliche Informationen sowie vertrauliche Unterlagen dürfen unbefugt weder an Dritte weitergegeben werden, noch auf unverschlüsselten externen Datenträgern gespeichert, an private Email-Accounts etc. weitergeleitet, oder in sonstiger Weise der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden, sofern hierzu nicht ausdrücklich eine Befugnis erteilt wurde. Vertrauliche Informationen sind nur dann extern offen zu legen, wenn dies durch gesetzliche Verpflichtungen oder aufgrund Anordnung eines Gerichts oder einer Behörde eingefordert wird. Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit besteht auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit der Huf-Gruppe fort.

Bei der Huf-Gruppe dürfen personenbezogene Daten von Mitarbeitern oder Dritten nur erhoben, verarbeitet und/oder genutzt werden, soweit der Betroffene hierin eingewilligt hat oder eine sonstige rechtliche Grundlage besteht.

5. Umgang mit Eigentum des Unternehmens

Mit den Vermögensgegenständen der Huf-Gruppe ist sorgsam, sachgerecht und schonend umzugehen. Darüber hinaus darf das Eigentum der Huf-Gruppe nur dienstlich, das heißt nur für im Zusammenhang mit der Tätigkeit stehende Zwecke verwendet werden. Zum Unternehmenseigentum gehören auch Kommunikationseinrichtungen sowie immaterielle Werte, wie z.B. Know-how und gewerbliche Schutzrechte.

II. Rahmenbedingungen

- Arbeitsbedingungen
- Menschenrechte

Arbeitsbedingungen

6. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Es ist Huf ein Anliegen, Unfällen und Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen. Huf engagiert sich für Gesundheitsschutz und -förderung und achtet auf ein sicheres, gesundes und hygienisches Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter. Dabei werden geeignete Mittel zur Verfügung gestellt und erforderliche Maßnahmen getroffen, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden. Das Arbeitsumfeld wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Von den Mitarbeitern wird erwartet, Eigenverantwortung für den Erhalt der Gesundheit zu übernehmen. Sie werden dabei unterstützt, einen gesundheitsförderlichen Lebensstil zu erhalten oder zu entwickeln.

Alle Mitarbeiter werden regelmäßig – abgestimmt auf ihre Funktion – über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und zur Einhaltung der vorgesehenen Schutzmaßnahmen angehalten.

7. Arbeitszeiten

Die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften und betrieblichen Bestimmungen zu Arbeitszeiten, bezahltem Erholungsurlaub und gesetzlichen Feiertagen sowie die relevanten ILO-Konventionen werden eingehalten.

8. Vergütung und Sozialleistungen

Das Entgelt (einschließlich Sozialleistungen) richtet sich nach den geltenden gesetzlichen und betrieblichen Bestimmungen.

9. Umgang miteinander

Huf-Mitarbeiter achten einen fairen und respektvollen Umgang miteinander. Jede Form von schikanierendem Verhalten sowie der verbalen, körperlichen und/oder sexuellen Nötigung, Gewaltanwendung und/oder Belästigung wird nicht toleriert.

Menschenrechte

10. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen im Rahmen der nationalen Gesetze wird geachtet. Es wird versichert, dass Mitarbeiter, die sich in dieser Form engagieren, nicht mit negativen Konsequenzen zu rechnen haben. Den legitimierte Arbeitnehmervertretungen wird eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit angeboten. Es wird nach einem fairen Interessenausgleich gestrebt.

11. Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit

Huf lehnt jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit ab. Die Altersgrenze für die zugelassene Beschäftigung liegt nicht unterhalb des schulpflichtigen Alters und in keinem Fall unter 15 Jahren (oder 13 Jahre, sofern es das nationale Recht in Übereinstimmung mit der ILO-Konvention 138 zulässt). Jugendliche Beschäftigte dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden. Die Rechte von Kindern und Jugendlichen werden geachtet. Jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen wird nicht toleriert.

12. Umgang mit Menschenhandel

Huf lehnt jede Form von unzulässigem Menschenhandel ab. Menschenhandel ist unzulässig, wenn die Rekrutierung, der Transport, der Transfer, die Festsetzung oder die Annahme von Personen, durch unzulässige Maßnahmen (z. B. Zwang, Täuschung, Entführung) zustande kam.

13. Chancengleichheit

Als international ausgerichtetes Unternehmen wird die Vielfalt in der Belegschaft gefördert und jede Form der Diskriminierung abgelehnt. Jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung wird unterbunden, die aufgrund

- ethnischer Zugehörigkeit
- nationaler oder sozialer Herkunft
- Hautfarbe
- Geschlecht
- Alter
- Religion und Weltanschauung
- Behinderung
- sexueller Orientierung

oder anderer persönlicher Merkmale vorgenommen wird.

Es gelten die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften.

II. Rahmenbedingungen – Umwelt- und Klimaschutz

Umwelt- und Klimaschutz

14. Umwelt- und Klimaschutz

Die Prozesse werden umweltbewusst gestaltet. Geltende Gesetze und Mindestregelungen zum Klima- und Umweltschutz sind zu befolgen. Im Einzelnen wird von den Mitarbeitern erwartet, sparsam mit Ressourcen umzugehen (z. B. Strom, Heizung, Wasser, sowie Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe) und Abfälle zu vermeiden bzw. zu verringern. Es wird von den Mitarbeitern erwartet, Ideen zur Verbesserung des Umweltschutzes einzubringen.

II. Rahmenbedingungen – Produktverantwortung

Produktverantwortung

15. Produktverantwortung:

Huf beachtet im Produktentstehungsprozess im höchsten Maße die Gesundheit und Sicherheit der automobilen Endkunden. Die relevanten nationalen und internationalen Vorschriften zur Produktverantwortung (z. B. Produkthaftung) werden eingehalten.

Hierzu werden alle nach dem Stand der Technik verfügbaren Maßnahmen einbezogen. Im B2B-Bereich (Business to Business) erfolgt dazu eine enge Abstimmung mit den Abnehmern. Im B2C-Bereich (Business to Consumer) ergeben sich weitere Anforderungen (Rücknahmeverpflichtungen, Produktkennzeichnungen, Garantiebestimmungen).

II. Rahmenbedingungen – Schlussbestimmungen

Schlussbestimmungen

16. Information und Kommunikation

Alle Mitarbeiter haben Zugang zu den Regelungen dieses Verhaltenskodex – die englische Version ist bindend. Alle Huf-Gesellschaften stellen ihren Mitarbeitern eine Übersetzung in der jeweiligen Landessprache zur Verfügung. Fragen zum Verständnis des Verhaltenskodex sollten an die jeweilige Führungskraft gerichtet werden.

17. Umgang mit Hinweisen und Rückfragen

Alle Huf-Mitarbeiter handeln verantwortungsbewusst im Sinne des Verhaltenskodexes. Bei Unsicherheiten oder begründeten Verdachtsfällen stehen die jeweiligen HR-Manager der Huf-Gesellschaften als erste neutrale und verantwortliche Ansprechpartner zur Verfügung. Außerdem wurde eine zentrale E-Mail-Adresse – **corporate-responsibility@huf-group.com** – eingerichtet. Mitarbeiter, die in gutem Glauben einen tatsächlichen oder vermuteten Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex melden, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren. Es wird darauf hingewiesen, dass eine rechtliche Verpflichtung besteht, in Einzelfällen die grundsätzlich vertraulich zu behandelnden Informationen

Dritten gegenüber mitzuteilen (z. B. zur Eröffnung eines Ermittlungsverfahrens). In einigen Fällen könnte die berichtende Person als Zeuge einberufen werden. Zum Zwecke der Plausibilisierung und Konkretisierung von Verdachtsfällen und wenn dem Hinweisgeber dadurch keine Nachteile entstehen könnten, wird Huf in Einzelfällen eine Offenlegung der Identität anfragen.

18. Sanktionen

Im Falle von Verstößen wird sich vorbehalten, abhängig von der Schwere des Verstoßes disziplinarische bzw. rechtliche Maßnahmen einzuleiten.



Ulrich Hülsbeck



Thomas Tomakidi



Dr. Florian Hesse



Johann Palluch

Anhang

Übersicht relevanter ILO-Konventionen und Empfehlungen

Die folgende Übersicht dient zum besseren Verständnis der relevanten ILO-Konventionen und Empfehlungen.

Nr.	Titel
1	Arbeitszeit (Gewerbe)
14	Wöchentlicher Ruhetag
26	Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen
29	Zwangsarbeit
79	Nachtarbeit Jugendlicher (nichtgewerbliche Arbeiten)
87	Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes
98	Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen
100	Gleichheit des Entgelts
105	Abschaffung der Zwangsarbeit
111	Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf)
131	Festsetzung von Mindestlöhnen
135	Arbeitnehmersvertreter
138	Mindestalter
142	Erschließung des Arbeitskräftepotentials
143	Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen)
154	Kollektivverhandlungen
158	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
159	Berufliche Rehabilitation und Beschäftigung der Behinderten
182	Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit
E 143	Empfehlung betreffend Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmersvertreter im Betrieb
E 146	Empfehlung betreffend Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung

Der genaue Wortlaut der Konventionen und Empfehlungen kann auf der Internetpräsenz der ILO abgerufen werden.

Texte / Konventionen in der englischen Fassung:

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:::NO::>