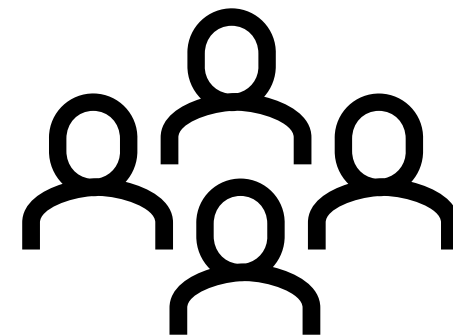




# **Code of Conduct für Mitarbeiter**



# Inhalt

<b>I. Huf – Die gemeinsamen Leitsätze</b>	<b>3</b>	<b>Menschenrechte</b>	<b>7</b>
<b>Code of Conduct</b>		11. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	7
<b>Compliance</b>	<b>4</b>	12. Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit	7
1. Einhaltung von Gesetzen, anerkannten Standards und Leitlinien	4	13. Umgang mit Menschenhandel	7
2. Korruptionsprävention und Interessenkonflikte	4	14. Chancengleichheit	7
3. Kartell- und Wettbewerbsrecht	5	<b>Umwelt- und Klimaschutz</b>	<b>8</b>
4. Exportkontrolle und Handelsbeschränkungen	5	15. Umwelt- und Klimaschutz	8
5. Geheimhaltung und Datenschutz	5	16. Produktverantwortung	8
6. Umgang mit Eigentum des Unternehmens	5	<b>Schlussbestimmungen</b>	<b>9</b>
<b>Arbeitsbedingungen</b>	<b>6</b>	17. Information und Kommunikation	9
7. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	6	18. Umgang mit Hinweisen und Rückfragen	9
8. Arbeitszeiten	6	19. Sanktionen	9
9. Vergütung und Sozialleistungen	6	<b>Anhang</b>	<b>10</b>
10. Umgang miteinander	6		

# I. Huf – Die gemeinsamen Leitsätze

Die Huf Group entwickelt und produziert mechanische und elektronische Schließsysteme sowie Fahrzeugzugangs- und Berechtigungssysteme für die weltweite Automobilindustrie. Als Familienunternehmen hat Huf den Anspruch, auf eine sozial, ökonomisch und ökologisch ausgewogene sowie zukunftsfähige Weise zu wirtschaften.

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

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

Die Vorgaben des Verhaltenskodex setzen einen konzerneinheitlichen Mindeststandard und sind für alle Gesellschaften, Organe, Betriebe und Mitarbeiter der Huf Group weltweit verbindlich. Sie bilden den generellen Rahmen und die Handlungsmaximen, nach denen sich Huf richtet. Alle Führungskräfte haben neben ihrer Vorbild-

funktion die Aufgabe, den Verhaltenskodex ins Unternehmen zu tragen und seine Einhaltung zu überwachen.

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 dür-

fen. 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.

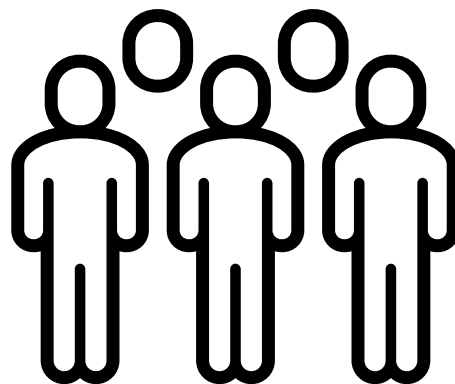


Tom Graf, CEO

## Definition Huf-Mitarbeiter

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

# Code of Conduct Compliance



## 1. Einhaltung von Gesetzen, anerkannten Standards und Leitlinien

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

Geschäftsdokumente, Aufzeichnungen oder Berichte, wie z.B. Geschäfts- oder Abschlussberichte, Auditberichte sowie alle anderen Geschäftsdokumente müssen korrekt, vollständig und wahrheitsgemäß sein.

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

## 2. Korruptionsprävention und Interessenkonflikte

Die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung der Korruption werden befolgt. Der Umgang mit Kunden, Lieferanten und Dienstleistern 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.

Mitarbeiter von Huf sollen stets so handeln und entscheiden, dass die Interessen der Huf Group bestmöglich vertreten werden. Interessenkonflikte, wie z.B. die persönliche Vorteilnahme

aus einer Position oder Tätigkeit heraus, werden nicht geduldet und je nach Schwere des Falls sanktioniert. Dies gilt insbesondere bei Kontakten zu Kunden, Lieferanten, Dienstleistern und Behörden.

### Beispiel:

Das Anbieten oder die Annahme von Anreizen, Geschenken und Gefälligkeiten kann durchaus zum Geschäftsalltag gehören. Zu den gebräuchlichsten Leistungen zählen Einladungen zum Essen und zu Veranstaltungen. Der finanzielle Rahmen ist so zu bemessen, dass ihre Annahme den Empfänger nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit bringt und alle Sachbezüge im Rahmen der steuerlichen Freigrenze 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. Exportkontrolle und Handelsbeschränkungen:

Die Beachtung von Handelsbestimmungen und -beschränkungen sowie der Außenwirtschaftsgesetze ist für die Huf Group selbstverständlich. Dies gilt insbesondere für Regelungen der Terrorismusbekämpfung, die Einhaltung von Embargos sowie für Verbote und Genehmigungspflichten, die im Zusammenhang mit dem Warenverkehr, dem Einsatz von Technologien und Beziehen von Dienstleistungen stehen.

### 5. 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 E-Mail-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 offenzulegen, 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 Group fort.

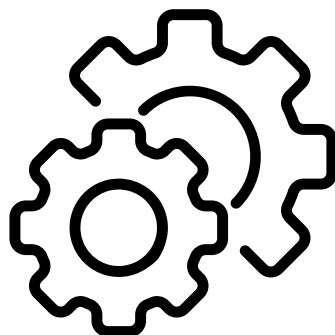
Bei der Huf Group dürfen personenbezogene Daten von Mitarbeitern oder Dritten nur erhoben, verarbeitet und/oder genutzt werden, soweit der Betroffene hierin eingewilligt hat oder eine sonstige rechtliche Grundlage

besteht. Die Anforderungen der DSGVO finden entsprechend Anwendung.

### 6. Umgang mit Eigentum des Unternehmens

Mit den Vermögensgegenständen der Huf Group ist sorgsam, sachgerecht und schonend umzugehen. Darüber hinaus darf das Eigentum der Huf Group 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.

# Arbeitsbedingungen



## 7. 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 könnten, 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.

## 8. Arbeitszeiten

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

## 9. Vergütung und Sozialleistungen

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

## 10. Umgang miteinander

Huf-Mitarbeiter achten auf 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



## 11. 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 legitimierten Arbeitnehmervertretungen wird eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit angeboten. Es wird nach einem fairen Interessenausgleich gestrebt.

## 12. 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.

## 13. Umgang mit Menschenhandel

Huf lehnt jede Form von Menschenhandel ab.

## 14. Chancengleichheit

Als international ausgerichtetes Unternehmen fördert Huf die Vielfalt in der Belegschaft und lehnt jede Form der Diskriminierung ab. 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.

# Umwelt- und Klimaschutz



## 15. Umwelt- und Klimaschutz 16. Produktverantwortung

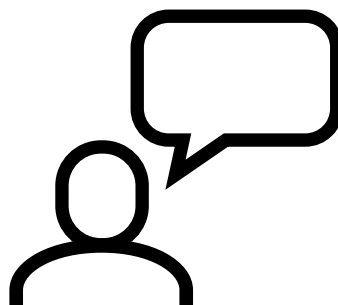
Die Prozesse werden umweltbewusst gestaltet. Geltende Gesetze und Mindestregelungen zum Klima- und Umweltschutz sind zu befolgen. Im Einzelnen wird von den Mitarbeitern erwartet, sparsam mit Ressourcen umzugehen (z. B. Strom, Heizung, Wasser sowie Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe) und Abfälle zu vermeiden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

Chemikalien und andere Materialien, von denen eine Gefahr für die Umwelt ausgeht, müssen bei der Verarbeitung, Lagerung, dem Transport oder der Entsorgung verantwortungsvoll und sicher gehandhabt werden.

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).



# Schlussbestimmungen



## 17. 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.

## 18. 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 die zentrale E-Mail-Adresse [corporate-responsibility@Huf Group.com](mailto: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 Validierung und Konkretisierung des Verdachts, und damit keine Nachteile für den Hinweisgeber entstehen, wird Huf im Einzelfall die Offenlegung der Identität verlangen.

## 19. Sanktionen

Im Falle von Verstößen behält Huf sich vor, abhängig von der Schwere des Verstoßes disziplinarische bzw. rechtliche Maßnahmen einzuleiten.

# 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

Nr.	Titel
138	Mindestalter
142	Erschließung des Arbeitskräftepotenzials
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 Arbeitnehmervertreter 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=NORMLEXPUB:1:0>

**Huf Hülsbeck & Fürst GmbH & Co. KG**

Steeger Straße 17 | 42551 Velbert | Germany

T +49 (0) 2051 272-0

[info@huf-group.com](mailto:info@huf-group.com)