



UNSERE GEMEINSAMEN GRUNDSÄTZE

Code of Conduct



Inhalt

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 lediglich die männliche Form genutzt.

Vorwort	2
1 Integrität und Werte	4
2 Unser Verhaltenskodex	10
3 Unsere Verhaltensgrundsätze	16
Integrität im Geschäftsleben	
3.1 Kartellrecht	18
3.2 Korruptionsprävention	19
3.3 Interessenkonflikte	20
3.4 Buchführung, Transparenz	21
3.5 Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	22
3.6 Exportkontrolle und Handelsbeschränkungen	23
Integrität am Arbeitsplatz	
3.7 Chancengleichheit, Anti-Diskriminierung	24
3.8 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	25
3.9 Informationssicherheit und Datenschutz	26
3.10 Unternehmenseigentum	28
3.11 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	29
Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung	
3.12 Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Arbeitszeiten	30
3.13 Spenden und Sponsoring	31
3.14 Umwelt- und Klimaschutz	32
3.15 Produktverantwortung	33
4 Einhaltung des Verhaltenskodex	34
Hilfe und Kontakt	41

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner,

In komplexen und unsicheren Zeiten ist
Verlässlichkeit und Nachhaltigkeit wichtig und
Glaubwürdigkeit benötigt ein starkes
Fundament. Unsere Unternehmenswerte bilden
dieses Fundament, und Respekt, Verantwortung
und Integrität gehören zu unserer DNA.
Wir setzen unsere lange Tradition als Spezialist
für sicheren Fahrzeugzugang und Autorisierung
fort und sind überzeugt, dass dieser Erfolg nur
im Einklang mit unseren Unternehmenswerten,
wie auch mit ethischen Normen und gültigen
Gesetzen fortgeschrieben werden kann.

Im Rahmen des Huf Compliance Programms
bilden wir mit diesem Verhaltenskodex sowie
weiteren internen Richtlinien die Basis, um
ethisch korrekte, regelkonforme
Entscheidungen im Geschäftsverkehr zu treffen.
Damit geben wir Orientierung, richtiges von
falschem Verhalten zu unterscheiden.

Bei Huf dulden wir keinerlei unlauteres oder
gesetzeswidriges Verhalten! Das gilt
uneingeschränkt für unsere Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter wie auch in
Geschäftsbeziehungen weltweit.

Als Führungskräfte bei Huf verpflichten wir uns,
unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den
Verhaltenskodex zu vermitteln und diesen, ohne
Wenn und Aber mit Leben zu füllen.

Sollten Sie Fragen zu den Verhaltensgrundsätzen
haben oder ein Fehlverhalten vermuten, so zögern
Sie bitte nicht, sich an unseren Group Compliance
Officer oder die lokalen Compliance Manager an
unseren Standorten zu wenden. Oder nutzen Sie
unser Hinweisgebersystem, bei dem auch
anonyme Hinweise gegeben werden können.

Bitte machen Sie sich mit dem Huf
Verhaltenskodex vertraut und beachten die darin
festgelegten Grundsätze in Ihrem täglichen
Verhalten.

Velbert, Mai 2025



Rui Monteiro
CEO



Dirk Fischer
COO



Rainer Heupel
CFO

A woman with dark curly hair, wearing a blue polo shirt, is sitting at a desk in a warehouse. She is looking at a laptop screen with a thoughtful expression, her hand resting on her chin. The background shows wooden pallets and industrial equipment.

1



Integrität und Werte

Integrität ist die Grundvoraussetzung für unsere Geschäftsbeziehungen und für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Mitarbeiter und Geschäftspartner. Unser wirtschaftliches Handeln als Unternehmen und das Verhalten jedes Einzelnen bei Huf muss sich ausrichten an ethischen Prinzipien, Recht und Gesetz, allgemeingültigen Normen sowie an unternehmensinternen Regeln und unseren Unternehmenswerten.

Integrität umfasst die ethischen Aspekte unseres Handelns und bedeutet, dass wir unser Handeln mit ethischen Normen in Einklang bringen. Sie geht über das bloße Einhalten von Regeln und Vorschriften hinaus. Es appelliert an unseren „inneren Kompass“ zur Unterscheidung, was richtig oder moralisch verwerflich ist.

Als unabhängiges Familienunternehmen agiert Huf wertorientiert. Respekt und Verantwortung prägen unsere Unternehmenskultur. Integrität bestimmt unser wirtschaftliches Handeln und unser Miteinander. Unsere gemeinsamen Werte bilden das Fundament für den Erfolg von Huf.

Mit diesem Verhaltenskodex unterstützen wir die Mitarbeiter und Geschäftspartner von Huf bei der Einhaltung aller relevanten Gesetze und Regelungen, die unserem geschäftlichen Handeln zugrunde liegen und sorgen so gemeinsam für Integrität.

Unsere Werte

verlässlich

Wir sind da, wo unsere Kunden sind. Weltweit. Als verlässlicher Partner bringen wir unsere Expertise mit ganzer Leidenschaft ein. Wir streben nach höchster Produkt- und Prozessqualität und dem idealen Kosten-Nutzen-Verhältnis. Und wir halten, was wir versprechen. Seit 1908.

wegbereitend

Wir sind „First Mover“, wir gehen voran und wir setzen den Standard. Wir sind weltoffen, neugierig, mutig und wir lieben den Fortschritt, was uns permanent zu neuen, innovativen Lösungen führt. Unsere Innovationskraft ist für uns Herkunft und Zukunft zugleich.



unternehmerisch

Wir sind Macher. Wir antizipieren die Bedürfnisse unserer Kunden, denken und handeln schnell. Dem Wandel verpflichtet, verbessern wir kontinuierlich unsere Leistungen. Unseren Wissensvorsprung setzen wir gewinnbringend ein und übernehmen Verantwortung. Für unsere Kunden, für unsere Gesellschaft und für uns.

nachhaltig

Wir sind ein Familienunternehmen und Nachhaltigkeit ist unser Programm. Mit unserer Innovationskraft tragen wir dazu bei, die nachhaltige Mobilität der Zukunft zu gestalten. Unsere Kultur basiert auf Vertrauen, Respekt und Verantwortung für alle Interessensgruppen. Wir sichern die Zukunft unseres Unternehmens, indem wir Mehrwert schaffen und für Profitabilität sorgen.



2

**Unser Verhaltens-
kodex**

Unser Verhaltenskodex

Die ethischen Anforderungen in der Geschäftswelt werden immer anspruchsvoller, und integriertes Handeln und Vorleben spielen eine immens wichtige Rolle. Deshalb haben wir unseren Anspruch an ein werteorientiertes wirtschaftliches Verhalten in diesem Verhaltenskodex (Code of Conduct) dokumentiert.

Für wen gilt dieser Verhaltenskodex?

Huf ist ein global agierendes Unternehmen. Bei uns arbeiten Menschen aus vielen Nationen und mit unterschiedlichem Hintergrund zusammen. Dieser Verhaltenskodex ist ein Bekenntnis zu unseren Werten verlässlichen, nachhaltigen Handelns. Er bildet einen generellen Rahmen im geschäftlichen Alltag und richtet sich an uns alle, egal, in welchem Land oder in welcher Funktion wir arbeiten. Damit es nicht zu Verstößen gegen den Verhaltenskodex kommt, liegt es in der Verantwortung eines jeden von uns, sich mit den Inhalten des Verhaltenskodex vertraut zu machen, das eigene Verhalten daran auszurichten und bei Entscheidungen zu berücksichtigen. Alle Führungskräfte bei Huf haben eine Vorbildfunktion und die Aufgabe, den Verhaltenskodex ins Unternehmen zu tragen und seine Einhaltung zu überwachen.

Dieser Verhaltenskodex gilt auch für unsere Kunden, Lieferanten und Dienstleister. Er ist die Grundlage für verlässliche, faire Partnerschaft im Einklang mit Recht und Gesetz.

Wenden Sie sich zuerst an Ihren Vorgesetzten und / oder direkt an den zuständigen Compliance Manager, wenn Sie etwas in diesem Verhaltenskodex nicht verstehen, unsicher sind oder einen Rat benötigen. Im Kapitel „Hilfe und Kontakt“ finden Sie weitere Angaben zu den Ansprechpartnern.

Woran muss ich mich halten?

Dieser für uns alle verbindliche Verhaltenskodex übersetzt unseren Anspruch an ein werteorientiertes wirtschaftliches Verhalten in praktische Verhaltensgrundsätze, die in drei Kapiteln zusammengefasst sind:

- ▶ **Integrität im Geschäftsleben**
- ▶ **Integrität am Arbeitsplatz**
- ▶ **Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung**

Unser Verhaltenskodex setzt einen konzern-einheitlichen Mindeststandard, der durch unternehmensinterne Richtlinien und Anweisungen konkretisiert wird. Er gibt Orientierung und Sicherheit für unser Handeln, kann und soll aber nicht für alle Situationen detaillierte Handlungsanweisungen liefern. Darüber hinaus machen wir uns fortlaufend mit den für uns relevanten gesetzlichen Vorschriften und den Huf Richtlinien vertraut.

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 Kodex unterscheiden, sind die jeweils strengeren Bestimmungen zu beachten.

Dieser Verhaltenskodex darf nicht durch vertragliche Vereinbarungen oder vergleichbare Maßnahmen umgangen werden.

3



**Unsere Verhaltens-
grundsätze**

3.1 Kartellrecht

Wir halten uns an fairen und freien Wettbewerb!

Fairer und freier Wettbewerb ist ein Eckpfeiler unseres Wirtschaftssystems und dient dem Wohl aller Marktteilnehmer. Daher erwarten wir von Mitarbeitern und Geschäftspartnern, alle für den jeweiligen Verantwortungsbereich relevanten anwendbaren Kartellgesetze sowie die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb einzuhalten.

Absprachen mit Wettbewerbern, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden zuteilen oder in sonstiger Weise den freien Wettbewerb 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.

Weiterführende Informationen

 **GD-090 Antitrust Policy**
Richtlinie zum Umgang mit Wettbewerbern

Q & A

Ein ehemaliger Kollege, der jetzt für einen Konkurrenten arbeitet, bittet Sie, Informationen über die Preisstruktur von Huf weiterzugeben. Dürfen Sie das?

Nein! Wenn Sie solche Informationen weitergeben, verstoßen Sie gegen das Kartellrecht. Informationen, die über öffentlich zugängliche Informationen hinausgehen, dürfen nicht an Wettbewerber weitergegeben werden.

Wir dulden keine Korruption!

3.2 Korruptions- prävention

Bestechung oder Vorteilsgewährung hat keinen Platz bei Huf. Wir überzeugen durch unsere Produkte und durch unsere Leistung als Unternehmen. Wir gewähren weder Amtsträgern noch Kunden oder Lieferanten Vorteile, noch erreichen wir unsere Geschäftsziele auf unlautere Weise. Ebenso wenig nehmen wir selbst solche unlauteren Vorteile an. Es ist entscheidend, schon den Verdacht zu vermeiden, dass wir versucht hätten, Amtsträger oder andere Geschäftspartner zu beeinflussen, oder dass diese versucht haben, uns zu beeinflussen.

Geschenke und Einladungen sind im Geschäftsverkehr überall auf der Welt üblich. Überschreiten sie jedoch einen bestimmten Wert, kann dies einer unzulässigen Beeinflussung gleichkommen. Inwieweit einzelne Geschenke und Einladungen als rechtmäßig oder rechtswidrig eingestuft werden können, ist in der Anti-Korruptionsrichtlinie von Huf beschrieben.

Weiterführende Informationen

 **GD-088 Anti-Corruption Policy**
Anti-Korruptionsrichtlinie

Do

Wir fordern unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner auf, sich bei Fragen oder beim Verdacht auf Korruption an die in diesem Verhaltenskodex genannten Kontakte zu wenden.

Don't

Die folgenden Zuwendungen sind verboten:

- ▶ **Bargeld, Bargeldäquivalente (z. B. Schecks) oder Gutscheine.**
- ▶ **Geschenke oder Einladungen, die Familienmitgliedern oder Verwandten gewährt werden.**
- ▶ **Vorteile, die von einem Geschäftspartner gewährt oder angenommen werden, mit dem Huf einen Vertrag anbahnt oder dem Huf ein Angebot gemacht hat.**

3.3 Interessen- konflikte

Wir legen Interessenkonflikte offen!

Mitarbeiter und Geschäftspartner von Huf sollen stets so handeln und entscheiden, dass die Interessen von Huf bestmöglich vertreten werden. Wir stellen unsere privaten Interessen hintan und wählen unsere Lieferanten und Dienstleister ausschließlich nach sachlichen Kriterien aus. Wir dulden kein Verhalten, das zu Interessenkonflikten führt, wie bspw. persönliche Vorteilnahme aus einer Position oder Tätigkeit heraus. Je nach Schwere des Falls wird dies schwerwiegende disziplinarische u. a. rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Interessenkonflikte im Zusammenhang mit Kunden, Lieferanten, Dienstleistern oder Behörden auftreten. Verdachtsfälle oder Fälle, in denen ein Interessenkonflikt oder dessen Anschein nicht vermieden werden kann, müssen unverzüglich und vollständig offengelegt werden. Gemeinsam mit dem Vorgesetzten oder dem zuständigen Compliance Manager suchen wir nach geeigneten Maßnahmen, um Verdachtsfälle aufzuklären bzw. scheinbare oder tatsächlich auftretende Interessenkonflikte zu lösen.

Weiterführende Informationen

 **GD-089 Conflict of Interest Policy**
Richtlinie zu Interessenkonflikten

Q & A

Sie verhandeln mit einem Dienstleister, bei dem eine Ihnen nahestehende Person im Vertrieb (Schlüsselposition) beschäftigt ist. Wie verhalten Sie sich?

Vorsicht! Sie befinden sich in einem Interessenkonflikt und könnten den Dienstleister auch unbewusst bevorteilen. Sprechen Sie Ihren Vorgesetzten oder zuständigen Compliance Manager an, um den Konflikt im Einklang mit den Vorgaben des Huf Verhaltenskodex zu lösen.

Wir führen korrekte Bücher!

3.4 Buchführung, Transparenz

Wir legen Wert auf Transparenz in unseren Geschäftsdokumenten. Alle Aufzeichnungen oder Berichte, wie z. B. Jahresabschlüsse, Geschäftsberichte, Audit-Reports sowie alle anderen Geschäftsdokumente müssen korrekt, vollständig und wahrheitsgemäß sein.

Q & A

Ein Kollege, dessen Jahresbudget bereits ausgeschöpft ist, fragt Sie, ob einige Kosten für einen Dienstleister bei Ihnen gebucht werden können, da bei Ihnen noch ausreichend Budget vorhanden ist. Dürfen Sie das?

Nein! Die absichtlich falsche Zuordnung von Kosten bedeutet eine Manipulation von finanziellen Aufzeichnungen. Die Verbuchung muss stets verursachungsgerecht erfolgen!

3.5 Geldwäsche und Terrorismus- finanzierung

Wir betreiben nur mit seriösen Partnern Geschäfte!

Wir halten uns an alle Gesetze gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Wir gehen ausschließlich Geschäftsbeziehungen mit seriösen Partnern ein, die die Gesetze befolgen und sich nur legaler Geschäftspraktiken bedienen. Wir fordern unsere Geschäftspartner und Mitarbeiter auf, ungewöhnliche Finanztransaktionen zu melden, die einen Verdacht auf Geldwäsche begründen könnten. Dies gilt insbesondere für außergewöhnliche Zahlungsvorgänge und den Umgang mit Bargeld.

Do

- ▶ Erfassen Sie sämtliche Geldflüsse immer in unseren Büchern und Aufzeichnungssystemen.
- ▶ Seien Sie wachsam und melden Sie ungewöhnliche und verdächtige Transaktionen oder Änderungen von Bankverbindungen abweichend vom Standardprozess (z. B. bei Rückerstattungen an Geschäftspartner auf ein anderes Konto als das, von dem die ursprüngliche Zahlung erfolgte).

Wir achten die Vorschriften zur Handelskontrolle!

Die Beachtung von geltenden Handelsbestimmungen und -beschränkungen sowie der Außenwirtschaftsgesetze ist für uns selbstverständlich. Dies gilt insbesondere für die Einhaltung von Sanktionen und Embargos sowie für Verbote und Genehmigungs- oder Meldepflichten, die im Zusammenhang mit dem Warenverkehr und dem Bezug von Dienstleistungen stehen. Uns ist bewusst, dass Beschränkungen sowohl physische Waren als auch Software, Technologie und Informationen betreffen können.

3.6 Exportkontrolle und Handels- beschränkungen

Q & A

Da Huf keine militärischen Produkte herstellt, brauche ich mich um Sanktionen und Embargos nicht zu kümmern. Stimmt das?

Nein! Bei Sanktionen und Embargos geht es nicht nur darum, welche Produkte geliefert werden, sondern auch wohin (ggf. in Länder, für die Embargos verhängt wurden) und an wen (ggf. Personen / Firmen, die auf Sanktionslisten gesetzt wurden).

3.7
Chancengleichheit,
Anti-Diskriminierung

Vielfalt, Fairness und Respekt sind für uns selbst- verständlich!

Huf fördert Diversität. Wir legen Wert auf fairen und respektvollen Umgang miteinander und achten die Würde des Einzelnen.

Do

- ▶ **Behandeln Sie alle Menschen respektvoll und fair.**
- ▶ **Schreiten Sie ein, wenn Sie Zeuge von Mobbing oder Diskriminierung werden oder Sie dies auf anderem Wege mitbekommen.**

Jegliche Form der Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, nationaler oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht und Alter, Religion und Weltanschauung, politischer Betätigung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, sexueller Orientierung, oder anderer persönlicher Merkmale wird unterbunden.

Wir tolerieren weder schikanierendes Verhalten noch verbale Nötigung, körperliche Gewaltanwendung oder sexuelle Belästigung. Wir ahnden derlei Fehlverhalten mit entsprechenden Maßnahmen. Willkürliche Sanktionen, Bußgelder, sonstige Strafen oder Disziplinarmaßnahmen haben bei uns keinen Platz.

Don't

Unter Belästigung fällt beispielsweise:

- ▶ **Abfällige Kommentare, Witze, Verunglimpfungen, Streiche und Beleidigungen.**
- ▶ **Unerwünschter Körperkontakt und sexuelle Annäherung.**

Sicherheit und Gesundheit unse- rer Mitarbeiter sind uns wichtig!

3.8
Arbeitssicherheit
und Gesundheits-
schutz

Wir engagieren uns für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung und schaffen ein sicheres, gesundes und hygienisches Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter. Wir treffen alle erforderlichen Vorsorgemaßnahmen, um Unfälle und Gesundheitsschäden am Arbeitsplatz zu vermeiden und das Arbeitsumfeld kontinuierlich zu verbessern.

Wir verpflichten unsere Lieferanten und Dienstleister sowie deren Geschäftspartner, alle Anforderungen an die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gemäß internationaler Standards einzuhalten.

Q & A

Was soll ich tun, wenn ich ein Sicherheitsproblem vermute?

Stoppen Sie sofort Ihre Tätigkeit, wenn keine sichere Arbeitsbedingung vorliegt. Wenden Sie sich in unsicheren Situationen umgehend an Ihren Vorgesetzten.

Wir schützen unser Wissen vor Missbrauch und unautorisierter Offenlegung!

Informationen, ob physisch oder digital, stellen einen besonders wichtigen Vermögenswert für unser Unternehmen dar, den wir vor jedem unbefugten Zugriff schützen müssen. Sensible Unternehmensinformationen dürfen daher nur für geschäftliche Zwecke genutzt werden.

Vertraulich klassifizierte Informationen und Unterlagen dürfen unbefugt weder an Dritte noch an unberechtigte Mitarbeiter weitergegeben werden oder auf unverschlüsselten externen Datenträgern gespeichert, an private E-Mail-Accounts weitergeleitet oder in sonstiger Weise der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Wir verpflichten unsere Geschäftspartner, bestehende Liefer- und Vertragsbeziehungen mit Huf und damit auch unser Know-how durch Implementierung, Überwachung und kontinuierliche Verbesserung von technischen und organisatorischen Maßnahmen zu schützen.

Bei Huf dürfen personenbezogene Daten nur erfasst und verarbeitet werden, soweit eine rechtliche Grundlage besteht und es im Rahmen der geschäftlichen Aufgaben erforderlich ist.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie die Rechte Dritter, wie beispielsweise Patente, Urheberrechte u. a. sind zu wahren.

Weiterführende Informationen

-  **CP-068 Corporate Security Management**
-  **CSpec-023 Protection of Information and Data Security**
-  **CSpec-064 Plant Protection**
-  **CSpec-066 Classification of Information**

Q & A

Ein wichtiges Projekt muss fertig werden und ich möchte von zuhause daran weiterarbeiten. Darf ich das?

Nutzen Sie ausschließlich die Möglichkeiten, die Ihnen Huf für mobiles Arbeiten bietet. Firmendaten dürfen das Huf Netzwerk nicht verlassen, wie zum Beispiel auf private USB-Sticks kopiert werden. Die Nutzung privater Geräte für Unternehmenszwecke ist verboten.

3.10
Unternehmens-
eigentum

Wir schützen unser Eigentum!

Do

- ▶ **Kontaktieren Sie Ihren Vorgesetzten oder den Werksschutz, wenn sich eine möglicherweise unbefugte Person an Ihrem Arbeitsplatz aufhält.**
- ▶ **Gehen Sie mit Unternehmenseigentum so sorgfältig und respektvoll um wie mit privatem Eigentum.**

Wir gehen mit dem Unternehmenseigentum und den Vermögenswerten von Huf sorgsam, sachgerecht und schonend um und schützen diese vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung oder Missbrauch.

Don't

Verwenden Sie Unternehmenseigentum und das Eigentum unserer Geschäftspartner niemals zu Ihrem persönlichen Vorteil.

Wir arbeiten mit Arbeitnehmer- vertretern vertrauensvoll zusammen!

3.11
Vereinigungs-
freiheit und Recht
auf Kollektiv-
verhandlungen

Wir achten das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen im Rahmen der nationalen Gesetze.

Wir legen Wert auf eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen.

Q & A

Wen kann ich ansprechen, wenn ich mir nicht sicher bin, ob die Arbeitnehmervertretung zu einem bestimmten Thema angehört werden muss?

Bitte wenden Sie sich an die lokale Personalabteilung, die Sie bei dieser Frage gerne unterstützt.

3.12

Kinderarbeit,
Zwangsarbeit,
Arbeitszeiten

Wir achten die Menschenrechte!

Wir halten uns an die internationalen Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte, wie beispielsweise den Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Wir lehnen jegliche Form von Kinderarbeit im Sinne der ILO-Konvention sowie nationaler Bestimmungen ab. Jugendliche Beschäftigte dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden. Wir tolerieren keinerlei Form von Zwangsarbeit sowie von menschenrechtsverletzender unfreiwilliger Gefängnisarbeit. Wir dulden weder Sklaverei noch Menschenhandel.

Wir verlangen auch von unseren Geschäftspartnern die unbedingte Einhaltung dieser Standards.

Do

Wenn Sie Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen haben: Ignorieren Sie diese nicht, sondern informieren Sie Ihren Vorgesetzten, die Geschäftsführung oder den lokalen Compliance Manager.

Wir gehen transparent mit Spenden und Sponsoring um!

3.13

Spenden und
Sponsoring

Huf versteht sich als ein verantwortungsbewusstes Mitglied der Gesellschaft. Deshalb engagieren wir uns auf unterschiedliche Weise für gesellschaftliche Belange, z. B. durch Spenden und andere Formen des sozialen Engagements. Wir unterstützen jedoch keine politischen Parteien, politische Kandidaten oder Organisationen, die einer politischen Partei nahestehen oder ihr ähnlich sind.

Spenden und Sponsoring sind stets vor Zusage zu genehmigen.

Weiterführende Informationen

 **GD-088 Anti-Corruption Policy**
Anti-Korruptionsrichtlinie

Q & A

Der lokale Fußballverein fragt, ob Huf die Trikots sponsern kann. Wie reagieren Sie?

Wenden Sie sich an den lokalen Geschäftsführer und den Compliance Manager und bitten Sie um Genehmigung.

3.14 Umwelt- und Klimaschutz

Wir engagieren uns für den Umweltschutz!

Wir nutzen unsere Innovationskraft zum Schutz von Umwelt und Natur und verbessern kontinuierlich die Produkte und Prozesse in unserem weltweiten Entwicklungs- und Produktionsnetzwerk. Nachhaltigkeit ist für uns eine wichtige Richtschnur. Dazu gehört eine effiziente Nutzung von Ressourcen (Energie, Wasser, Rohstoffe), das Vermeiden von Verschwendung und Abfällen und die Optimierung von Logistikabläufen. Wir fördern Initiativen zur Stärkung des Umweltbewusstseins, zum Einsatz umweltfreundlicher Materialien und zur Verbesserung der Luftqualität. Chemikalien und andere umweltgefährdende Materialien müssen bei der Verarbeitung, Lagerung, dem Transport oder der Entsorgung verantwortungsvoll und sicher gehandhabt werden. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie alle geeigneten Maßnahmen zum Umwelt- und Klimaschutz treffen.

Wir motivieren, informieren und schulen Mitarbeiter entsprechend ihrer Aufgaben zum Umweltschutz. Dies erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

Do

Seien Sie sich der Folgen Ihres Handelns für die Umwelt bewusst. Unsere Zukunft und die zukünftiger Generationen hängt vom Schutz unserer Umwelt ab. Jeder kann zum Umweltschutz beitragen. Auch kleine Schritte helfen.

- ▶ Ersetzen Sie Geschäftsreisen wo immer möglich durch digitale Meetings.
- ▶ Schalten Sie elektrische Geräte, Computer, Bildschirme, Licht etc. aus.
- ▶ Schalten Sie Heizungen und Klimaanlage herunter.
- ▶ Vermeiden Sie Verschwendung und schlagen Sie Verbesserungen vor.

Wir tragen für unsere Produkte Verantwortung!

3.15 Produkt- verantwortung

In unserem Produktentstehungsprozess legen wir besonderen Wert auf die Sicherheit unserer Endprodukte. Wir halten die relevanten nationalen und internationalen Vorschriften zur Produktverantwortung (z. B. Produkthaftung) ein. Hierzu verpflichten wir auch alle Lieferanten und Dienstleister.

Wir verbieten ausdrücklich die Verwendung von gefälschten Teilen (Plagiate) oder Materialien aus nicht zugelassenen Quellen entlang der Lieferkette.

Q & A

Sie vermuten, dass ein Lieferant die geforderten Qualitätssicherungsmaßnahmen nicht einhält. Wie reagieren Sie?

Wenden Sie sich unverzüglich an Ihren Vorgesetzten oder den zuständigen Qualitätsmanagements-Kollegen.

4

**Einhaltung des
Verhaltenskodex**

Umgang mit Hinweisen

Unethisches Verhalten und Verstöße gegen Recht und Gesetz oder betriebliche Bestimmungen können zu großen wirtschaftlichen Schäden sowie straf- und bußgeldrechtlichen Konsequenzen für Huf als Unternehmen und für unsere Mitarbeiter führen. Daher arbeiten wir gemeinsam daran, Verstöße zu vermeiden oder zumindest so rechtzeitig zu erkennen, um Risiken zu minimieren und Schaden abzuwenden.

Zögern Sie bitte nicht einen Hinweis abzugeben, wenn Sie einen Regelverstoß beobachten oder Sie einen begründeten Verdacht haben, dass ein Regelverstoß vorliegen könnte.

Für Hinweise stehen an allen Standorten von Huf die jeweiligen Compliance Manager als erste neutrale und verantwortliche Ansprechpartner zur Verfügung. Über unser Hinweisgebersystem, erreichbar unter <https://huf-group.hintbox.de>, können Sie jederzeit auch anonym mögliche Verstöße melden. Anonyme Hinweise sollten ausführlich genug sein, damit diese zielgerichtet weiterverfolgt werden können. Ihre Meldung wird vertraulich behandelt.

Wir stellen sicher, dass Mitarbeiter, Geschäftspartner oder sonstige Dritte, die in gutem Glauben einen tatsächlichen oder vermuteten Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex melden, deswegen keine Nachteile erfahren.

Wir weisen darauf hin, dass in Einzelfällen und / oder soweit eine rechtliche Verpflichtung besteht, die grundsätzlich vertraulich zu behandelnden Informationen an Dritte weitergegeben werden müssen (z. B. zur Eröffnung eines Ermittlungsverfahrens).

Zum Zwecke der Validierung und Konkretisierung des Verdachts, und damit keine Nachteile für den Hinweisgeber entstehen, behält Huf sich im Einzelfall vor, die Offenlegung der Identität zu verlangen.

Weiterführende Informationen

 **GD-091 Whistleblower Policy**
Hinweisgeberrichtlinie

Selbsttest zur Entscheidungshilfe

Mit diesem Verhaltenskodex geben wir unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern einen allgemeinen Leitfaden zur Klärung verschiedener ethischer und rechtlicher Fragen an die Hand. Wenn Sie sich als Mitarbeiter in einer Konfliktsituation unsicher sind und sich einen ersten Eindruck über die Zulässigkeit Ihres Verhaltens verschaffen möchten, stellen Sie sich diese Leitfragen:

- ▶ **Spiegelt meine Entscheidung die grundlegenden Werte und Regeln von Huf wider?**
- ▶ **Ist meine Entscheidung oder mein Verhalten möglicherweise rechtswidrig?**
- ▶ **Ist meine Entscheidung frei von anderen Interessen oder habe ich mich von Interessen Dritter leiten lassen?**
- ▶ **Ist meine Entscheidung mit meinem eigenen Gewissen vereinbar?**
- ▶ **Verstehe ich die möglichen Risiken meiner Entscheidung?**
- ▶ **Schadet meine Entscheidung möglicherweise dem Ruf von Huf?**

In Zweifelsfällen sollten Sie sich immer an Ihren Vorgesetzten, den jeweiligen Compliance Manager, den Group Compliance Officer oder einen der Geschäftsführer wenden, um eine möglicherweise kritische Situation zu bewerten. So helfen Sie, Risiken zu minimieren, Schaden von Huf abzuwenden und den guten Ruf unseres Unternehmens nachhaltig zu sichern.

Konsequenzen bei Verstößen

Wer gegen diesen Verhaltenskodex schuldhaft verstößt, muss mit angemessenen Konsequenzen rechnen. Abhängig von der Schwere des Verstoßes können diese von arbeitsrechtlichen Maßnahmen über zivilrechtliche Schadenersatzansprüche bis hin zu strafrechtlichen Sanktionen reichen.

Wir behalten uns das Recht vor, die Einhaltung der Verhaltensgrundsätze entweder unternehmensintern oder durch unabhängige Dritte zu überprüfen.

Hilfe und Kontakt

Erste Ansprechpartner bei Fragen und Unsicherheiten sind die jeweiligen Vorgesetzten. Darüber hinaus unterstützen der Group Compliance Officer, die lokalen Compliance Manager und die Geschäftsführer aller Standorte von Huf alle Mitarbeiter bei Compliance-bezogenen Themen und Fragen. Es ist Aufgabe unserer Führungskräfte, Vorbild zu sein und sicher zu stellen, dass alle Mitarbeiter diesen Verhaltenskodex kennen, verstehen und anwenden.

Kontakt:

Huf Hülsbeck & Fürst GmbH & Co. KG

Frank Kuppen

Group Compliance Officer

Compliance & Risk Management

Steeger Straße 17 | 42551 Velbert | Germany

compliance@huf-group.com

