



**WESTFALIA**  
Metal Hoses

## Code of Conduct



Member of Hamaton Automotive Technology

## Inhaltsverzeichnis

1. VORWORT .....	<b>3</b>
2. SCHUTZ UNSERER MITARBEITER.....	<b>5</b>
2.1    Vielfalt und Toleranz .....	5
2.2    Sicherheit am Arbeitsplatz .....	5
2.3    Null Toleranz gegenüber Mobbing und Belästigung.....	5
2.4    Interessenskonflikte .....	6
2.5    Nebentätigkeiten.....	6
<b>3. SCHUTZ DES UNTERNEHMENS .....</b>	<b>7</b>
3.1    Betrugsbekämpfung.....	7
3.2    Vertraulichkeit und Privatsphäre .....	8
3.3    Insider-Informationen.....	8
<b>4. FAIRE GESCHÄFTSPRAKTIKEN.....</b>	<b>8</b>
4.1    Keine Bestechung oder Korruption .....	8
4.2    Geschenke und Einladung.....	9
4.3    Förderung des fairen Wettbewerbs.....	9
4.4    Einhaltung internationaler Sanktionen .....	10
4.5    Überprüfung von Geschäftspartnern.....	10
4.6    Einholen von Wettbewerbsinformationen.....	11
<b>5. UNSERE GLOBALE VERANTWORTUNG .....</b>	<b>11</b>
5.1    Menschenrechte und verantwortungsvoller Einkauf.....	11
5.2    Umweltschutz .....	11
5.3    Sponsoring und Spenden .....	11
<b>6. EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCT.....</b>	<b>12</b>
6.1    Im Zweifelsfall: Nachfragen!.....	12
6.2    Verstöße gegen den Code of Conduct.....	12
6.3    Melden Sie Verstöße! .....	13
6.4    Keine Nachteile bei Meldung .....	13
6.5    Ausnahme .....	13
<b>ANLAGE I – KURZANLEITUNG ZUM CODE OF CONDUCT .....</b>	<b>14</b>
<b>ANLAGE II – “DOS AND DON’TS” BEI GESCHENKEN UND EINLADUNGEN .....</b>	<b>15</b>

## **1. Vorwort**

Die Westfalia Metal Hoses Group wurde von Hamaton Automotive Technology Co. Ltd. und CORE Mainstream Luxemburg S.à.r.l. im September 2019 übernommen. Es ist der Wille des Aktionärs, den vorliegenden Verhaltenskodex, der vom vorherigen Aktionär H & T in den letzten Jahren entworfen und weiterentwickelt wurde, in das neue Governance-System der WMH-Gruppe aufzunehmen. Zum Zwecke einer regelmäßigen Aktualisierung wird der Inhalt des CoC in der Sitzung des Aufsichtsrats erörtert. Die neueste Version des Kodex ersetzt und löst alle vorherigen Versionen ab.

Hamaton und Westfalia Metal Hoses Group (WMH oder die Gruppe) legen höchsten Wert auf die Integrität ihrer Unternehmen und ihrer Geschäftsführer, den leitenden Angestellten, Mitarbeitern und deren Vertretern.

WMH ist in vielen Ländern tätig. Die Rechtsordnungen, Gebräuche und gesellschaftlichen Werte unterscheiden sich dabei von Land zu Land. WMH hat sich verpflichtet, in allen Ländern und Gebieten, in denen WMH tätig ist, die nationalen und lokalen Vorschriften einzuhalten und sich stets ethisch einwandfrei zu verhalten.

Dieser Kodex legt den Rahmen für rechtliche, ethische und Integritätsstandards fest, die WMH leben und seine Unternehmensphilosophie und -werte anwenden möchte. Der Verhaltenskodex gilt für die ganze Gruppe, in allen Geschäftsbereichen und in allen Ländern, in denen WMH tätig ist.

WMH ist seit 1950 erfolgreich im Geschäft und hat im Laufe der Zeit eine Kultur der Exzellenz für seine Kunden, Mitarbeiter und Stakeholder entwickelt. Die Gruppe sieht das Leben ihrer Werte als einen wesentlichen Bestandteil für den anhaltenden wirtschaftlichen Erfolg.

Dieser Code of Conduct soll den Mitarbeitern und dem Management von WMH dabei helfen, die typischen rechtlichen, ethischen und auf Reputation bezogenen Anforderungen, denen sich die Gruppe im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit stellt, zu erkennen und erfolgreich zu bewältigen. Die Mitarbeiter und das Management von WMH können, wenn sie diesen Code of Conduct zu Rate ziehen und anwenden, im Vorfeld verhindern, dass sich diese Anforderungen zu ernsthaften Problemen entwickeln.

Der Code of Conduct enthält eine Reihe klarer „DOs und DON'Ts“, an die sich alle stets halten müssen. Der Code of Conduct erklärt zudem, was in unklaren Situationen, in denen eine persönliche Beurteilung erforderlich ist, zu tun ist und an wen sich der Einzelne in einer solchen Situation wenden kann.

## Mission

Weltweit führender Partner für die Entwicklung und Lieferung von präzisionsgeformten Bauteilen von Weltklasse.

-  Die Zufriedenheit unserer Kunden hat höchste Priorität
-  Lieferanten sind unsere Partner
-  Unsere Mitarbeiter arbeiten als weltweites Team zusammen
-  Integrität wird nie in Frage gestellt
-  Kontinuierliche Verbesserung ist unser Anspruch
-  Innovationen gestalten unsere Zukunft
-  Sicherheit und ökologische Nachhaltigkeit sind unsere primäre Verantwortung

WMH ist bemüht, eine Compliance-Kultur zu entwickeln und zu fördern, um ihren Geschäftserfolg dauerhaft zu sichern. Die Gruppe möchte ein einfaches, leicht verständliches Compliance System, das von jedem Einzelnen bei der täglichen Arbeit erfolgreich angewendet werden kann.

WMH nimmt das Thema Compliance sehr ernst. Compliance hilft der Gruppe, ihren Geschäftserfolg zu sichern, das Ansehen zu wahren und sicherzustellen, dass gegenwärtige und künftige Mitarbeiter und Führungskräfte gerne für das Unternehmen arbeiten. Aus diesem Grunde ist jeder Einzelne für Compliance verantwortlich.

Alle Mitglieder der Geschäftsführung sowie die Prokuristen / Vice Presidents der WMH (nachfolgend "Führungskräfte") müssen sicherstellen, dass ihre jeweiligen Richtlinien und Praktiken im Einklang mit diesem Code of Conduct stehen. Sie sind für die Umsetzung des Code of Conduct in ihrem jeweiligen Bereich verantwortlich.

Darüber hinaus ist jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter von WMH dafür verantwortlich, sich mit diesem Code of Conduct und allen übrigen für die jeweilige Tätigkeit relevanten Gruppen-Richtlinien vertraut zu machen und diese auch zu verstehen.

WMH toleriert Verstöße gegen diesen Code of Conduct nicht. Verstöße können nicht nur das Ansehen der Gruppe bei Kunden, Partnern und Mitarbeitern beschädigen, sondern für die einzelnen Unternehmen, Mitarbeiter und Führungskräfte auch zu Geschäftsausfällen, hohen Bußgeldern, der Kündigung des Arbeitsverhältnisses und strafrechtlicher Verfolgung bis hin zu Gefängnisstrafen führen. Daher werden sämtliche Verstöße gründlich und fair untersucht. Falls notwendig, werden angemessene Gegenmaßnahmen ergriffen. Auch externe Geschäftspartner sind aufgefordert Compliance-Probleme an WMH zu melden.

## **2. Schutz unserer Mitarbeiter**

Die wichtigste Ressource von WMH sind ihre Mitarbeiter. WMH fördert eine Unternehmenskultur, in der jeder sowohl persönlich als auch beruflich bestmögliche Ergebnisse erzielen kann. Die Mitarbeiter und Führungskräfte von WMH werden mit Fairness und Respekt behandelt, damit sie für sich selbst und die Gruppe die richtigen Entscheidungen treffen können.

### **2.1 Vielfalt und Toleranz**

WMH respektiert den Einzelnen, unabhängig von Werdegang, Fähigkeiten und Meinungen. Mitarbeiter und Führungskräfte begegnen einander mit Würde und Respekt und fördern so eine offene und faire Kommunikation.

Jegliche Diskriminierung eines Menschen verstößt gegen diesen Code of Conduct und möglicherweise auch gegen das Gesetz. WMH duldet keine Diskriminierung auf Grund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder Identität, Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Familienstand, körperlicher oder geistiger Behinderung, Veteranenstatus oder einem sonstigen gesetzlich geschützten Status.

Mitarbeiter werden bei WMH nach ihrer Qualifikation, ihren nachgewiesenen Fähigkeiten und ihren Leistungen eingestellt, beschäftigt und gefördert. WMH diskriminiert niemanden und erwartet von allen Geschäftspartnern, dass diese die Standards von WMH im Bereich des fairen Umgangs miteinander und der Chancengleichheit ebenfalls einhalten.

### **2.2 Sicherheit am Arbeitsplatz**

WMH legt großen Wert auf Sicherheit am Arbeitsplatz für Mitarbeiter, Geschäftspartner, Besucher und für die Menschen an den Standorten, an denen WMH tätig ist.

Es ist Aufgabe eines Jeden, Sicherheit und Gesundheitsschutz zu gewährleisten. Führungskräfte und Mitarbeiter unterstützen sich gegenseitig dabei, gefährliche Situationen zu vermeiden, kennen die Notfallmaßnahmen und nehmen an entsprechenden Schulungen teil.

Das Arbeiten unter dem Einfluss von Drogen, Alkohol oder anderer Substanzen, die die Fähigkeit beeinträchtigen, sicher und produktiv zu arbeiten, ist verboten.

### **2.3 Null Toleranz gegenüber Mobbing und Belästigung**

WMH verfolgt einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber jeglicher Art von Missbrauch, Mobbing oder Belästigung von Kollegen, Geschäftspartnern oder anderen Personen. Unter anderem nicht gestattet sind unerwünschtes physisches oder verbales Verhalten sowie

abfällige oder entwürdigende Kommentare in Hinblick auf Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Glauben, sexuelle Orientierung, etc.

Jeder Fall von Belästigung muss unverzüglich dem Geschäftsführer oder der Personalabteilung vor Ort gemeldet werden.

## **2.4 Interessenskonflikte**

Interessenskonflikte können entstehen, wenn Aktivitäten außerhalb der Arbeit oder die Beteiligung an anderen Unternehmen oder persönliche Beziehungen die Fähigkeit einer Person beeinträchtigen oder beeinträchtigen können, unvoreingenommene Geschäftsentscheidungen zu treffen. Daher müssen alle Mitarbeiter und Führungskräfte von WMH darauf achten, dass ihre Bewertungen und Entscheidungen nicht aufgrund enger oder familiärer Beziehungen unangemessen beeinflusst werden.

**Verwandte und Freunde:** Zur Vermeidung von tatsächlichen oder vermeintlichen Interessenskonflikten kann es bei persönlichen oder familiären Beziehungen unangemessen sein,

- an der Auswahl oder bei der Einstellung von Verwandten oder Freunden als neuen Mitarbeitern mitzuwirken.
- ein Unternehmen als Geschäftspartner auszusuchen, das sich im Eigentum von Verwandten oder Freunden befindet oder diese beschäftigt.

Ein Interessenskonflikt kann jedoch auch in diesen Situationen vermieden werden, wenn das Verhältnis sofort offengelegt und die Situation angemessen gehandhabt und dokumentiert wird.

**Eigene Investitionen:** Investitionen, die Mitarbeiter von WMH oder deren nahe Angehörige tätigen, dürfen nicht zu Interessenskonflikten führen. Aus diesem Grunde sollten Mitarbeiter weder unmittelbar noch mittelbar eine wesentliche Beteiligung an Unternehmen halten, die im Wettbewerb zur Gruppe stehen oder geschäftliche Beziehungen zur Gruppe unterhalten oder anstreben. Wesentliche Beteiligungen müssen gegenüber Gruppen-Compliance offengelegt werden.

## **2.5 Nebentätigkeiten**

Nebentätigkeiten, wie eine eigene unternehmerische Tätigkeit von Mitarbeitern, ein Nebenerwerb, eine Vorstandstätigkeit, Verbandsmitgliedschaften sowie ehrenamtliche Arbeit oder Gemeinschaftsarbeit sind erlaubt, solange sie

- keine Arbeit für Lieferanten oder Wettbewerber von WMH umfasst,
- nicht die beruflichen Pflichten, unternehmerischen Ressourcen oder die Arbeitsleistung der Führungskraft oder des Mitarbeiters beeinträchtigen,
- nicht dem Ansehen oder das Geschäft von WMH schädigen und
- keine anderen Interessenskonflikte entstehen.

In jedem Fall müssen sämtliche im jeweiligen Arbeitsvertrag enthaltenen Bestimmungen und Bedingungen eingehalten werden.

**Wohltätigkeitseinrichtungen und Vereine:** Die unentgeltliche Mitarbeit von Führungskräften oder Mitarbeitern bei Wirtschaftsverbänden, Fachverbänden, Wohltätigkeitseinrichtungen oder quasi-staatlichen Einrichtungen führt grundsätzlich zu keinem Interessenkonflikt. Im Zweifelsfall sollte jedoch Rücksprache mit dem direkten Vorgesetzten oder der Gruppen-Compliance gehalten werden.

**Politische Aktivitäten:** Jeder kann sich politisch engagieren. Führungskräfte und Mitarbeiter müssen dabei jedoch klarstellen, dass es sich um ihre persönliche politische Meinung und nicht um die Meinung von WMH handelt.

### **3. SCHUTZ DES UNTERNEHMENS**

#### **3.1 Betrugsbekämpfung**

Leider müssen sich alle Unternehmen mit dem Thema Betrug auseinandersetzen. Am häufigsten kommt es in diesem Bereich zur Unterschlagung von Betriebsvermögen (Vermögens- oder Sachwerte) und Manipulation von Zahlungen, Finanz- und Buchhaltungsdaten.

Jeder Betrug zu Lasten eines Kollegen, des Unternehmens oder von Geschäftspartnern stellt einen Verstoß gegen den Code of Conduct dar. Betrug wird im Unternehmen nicht geduldet. Es kann ein zivil- oder strafrechtliches Vergehen sein und hat rechtliche Konsequenzen.

WMH hat entsprechende Kontrollmechanismen eingerichtet, um Betrug zu vermeiden, aufzudecken und zu minimieren.

**Stammdaten von Geschäftspartnern:** Jedes Unternehmen muss Prozesse einhalten, mit denen neue Lieferantendaten angelegt oder Daten bestehender Lieferanten abgeändert werden. Die entsprechenden Prozesse müssen geeignete Kontrollmechanismen, wie z.B. eine klare Aufgabenteilung, beinhalten.

**Aufgabenteilung und Unterschriftsbefugnisse:** Ausgewählte Aufgaben werden auf zwei oder mehr Mitarbeiter verteilt, um das Risiko von Fehlern oder Betrug möglichst gering zu halten. Im konkreten Fall einer Zahlungsaufforderung sollen Mitarbeiter die Person, die eine Zahlung verlangt, im Zweifelsfall direkt ansprechen oder die Bestätigung einer weiteren Führungskraft vor Ort einholen.

**Bewusstsein für Social Engineering:** Als Social Engineering bezeichnet man die psychologische Beeinflussung von Menschen - meist in betrügerischer Absicht - mit dem Ziel, bei Personen bestimmte Verhaltensweisen hervorzurufen oder sie zur Preisgabe von vertraulichen Informationen zu bewegen. Alle Führungskräfte sind jederzeit dafür verantwortlich, das notwendige Bewusstsein zu gewährleisten, um WMH gegen derartige Betrugsfälle oder falsche Vorwürfe zu schützen.

**Geschäftsunterlagen:** Die Finanz- und Betriebsbuchhaltung von WMH erfolgt stets korrekt und erfasst alle Geschäftsvorfälle, sobald diese anfallen.

Betrugsfälle oder finanzielle Unregelmäßigkeiten sowie Betrugspotenziale, die von den bestehenden Kontrollmechanismen nicht hinreichend erfasst werden, müssen gemeldet werden.

### **3.2 Vertraulichkeit und Privatsphäre**

WMH respektiert die Privatsphäre ihrer Mitarbeiter, Geschäftspartner und Stakeholder und wahrt die Vertraulichkeit der von Geschäftspartnern und anderen Stakeholdern der Gruppe zur Verfügung gestellten Informationen.

Vertrauliche Informationen sind unter anderem alle öffentlich nicht zugänglichen Informationen über WMH, ihre Unternehmen, Geschäftspartner oder Stakeholder.

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter müssen solche Informationen unter Einhaltung der maßgeblichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen vertraulich behandeln und geheim halten. Die entsprechenden Prozesse in den einzelnen Unternehmen müssen dabei im Einklang mit den datenschutzrechtlichen Vorgaben und sonstigem anwendbaren lokalen Recht stehen.

Verstöße gegen Datenschutzbestimmungen können zu hohen Bußgeldern für das Unternehmen führen.

### **3.3 Insider-Informationen**

Viele Führungskräfte und Mitarbeiter haben Zugriff auf vertrauliche, nicht öffentliche Insider-Informationen über WMH. Das unmittelbare oder mittelbare Ausnutzen von Insider-Informationen und die unmittelbare oder mittelbare unbefugte Weitergabe von Insider-Informationen sind streng untersagt. Zusätzlich ist in vielen Rechtssystemen ein solches Verhalten verboten und kann zu hohen Bußgeldern oder Gefängnisstrafen führen.

## **4. FAIRE GESCHÄFTSPRAKTIKEN**

WMH agiert im offenen Wettbewerb, verhält sich dabei jedoch stets fair. Wir glauben an einen offenen, freien, dynamischen und ethischen Wettbewerb. Führungskräfte und Mitarbeiter sollten stets bedenken, dass unlauteres Geschäftsgebaren negative Auswirkungen für die gesamte Gruppe weltweit haben kann. Rechtssysteme einiger Länder erlauben staatlichen Behörden Unternehmen oder natürlichen Personen wegen im Ausland begangener Straftaten zu verfolgen. Dies kann unter anderem in Fällen von Korruption sowie bei Sanktionsverstößen, Verstößen gegen Ausfuhrkontrollen oder wettbewerbswidrigem Verhalten gelten.

### **4.1 Keine Bestechung oder Korruption**

WMH hält die internationalen Anti-Korruptionsgesetze ein. Darunter fallen unter anderem der U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), der UK Bribery Act sowie sonstige Vorschriften zur Umsetzung des OECD-Übereinkommens zur Bekämpfung von Bestechung und des United Nations Convention Against Corruption sowie weiterer lokaler Anti-Korruptions-Gesetze und -Vorschriften.

WMH legt größten Wert auf die Integrität ihrer Mitarbeiter und ihres Namens. Bestechung, Korruption und unethisches Verhalten werden niemals im Unternehmen und bei keinem Mitarbeiter, Geschäftspartner oder Vertreter geduldet. Dies gilt unter anderem für das Versprechen, Gewähren oder Annehmen von Bestechungsgeldern, Schmiergeldern oder anderen Vorteilen an oder von Geschäftspartnern, Wettbewerbern, Stakeholdern oder



Regierungsbeamten, es sei denn es handelt sich um Geschenke oder Zuwendungen, die nach Abschnitt „Geschenke und Einladungen“ erlaubt sind.

#### **4.2 Geschenke und Einladung**

Das Anbieten oder Annehmen von Geschenken und die Unterhaltung von Geschäftspartnern ist im allgemeinen Geschäftsverlauf und in Bezug auf die offiziellen Verfahren des Kunden, die vom Verhaltenskodex von WMH abweichen können, legitim und legal. Es sollte jedoch niemals eine Geschäftsentscheidung beeinflussen oder einen solchen Anschein erwecken oder zu einer Vorzugsbehandlung auf jeder Seite der Beteiligten führen.

Geschenke und Einladungen, die als Bestechung empfunden und für die Führungskräfte oder Mitarbeiter von WMH Fragen in Bezug auf Interessenskonflikten aufwerfen könnten, können dem Ansehen der Gruppe schweren Schaden zufügen. Anlage 2 zu diesem Code of Conduct enthält diesbezüglich eine Liste der „DOs & DON'Ts“.

Führungskräfte von WMH müssen über alle Essenseinladungen und sonstigen Einladungen unterrichtet werden, sofern sie den Anschein erwecken, geschäftsfremden Zwecken zu dienen.

Geschenke und Einladungen müssen sich in einem Rahmen bewegen, der öffentlich bekanntgemacht werden könnte, ohne Unbehagen zu erzeugen. Sämtliche Betriebsausgaben müssen ordnungsgemäß verbucht werden.

#### **4.3 Förderung des fairen Wettbewerbs**

WMH ist ein fairer Wettbewerber. Das Unternehmen verschafft sich keine ungerechtfertigten Vorteile durch Manipulation, Verschleierung, Missbrauch vertraulicher Informationen oder sonstigem unlauterem Verhalten.

Die meisten Länder und Rechtssysteme, in denen WMH tätig ist, verfügen über Wettbewerbs- oder Kartellgesetze, um zugunsten der Verbraucher und des Wettbewerbs einen freien, dynamischen, fairen und wettbewerbsorientierten Marktplatz zu sichern.

Die Führungskräfte und Mitarbeiter von WMH müssen sich daher stets an folgende Regeln halten:

- Die Geschäftsstrategie und die Preise werden unabhängig festgelegt und niemals formell oder informell, direkt oder indirekt mit Wettbewerbern oder anderen Geschäftspartnern abgesprochen.
- Kunden, Gebiete und Produktmärkte ergeben sich stets durch fairen Wettbewerb und werden niemals von WMH und ihren Wettbewerbern untereinander aufgeteilt.
- Vermeiden Sie stets Diskussionen oder Interaktionen mit Geschäftspartnern, die den Anschein einer unlauteren Absprache oder Einflussnahme erwecken können.
- Vermeiden Sie Tätigkeiten in Verbänden oder ähnlichem, die möglicherweise zu wettbewerbswidrigem Verhalten führen oder als solches angesehen werden könnten.

WMH wird eine Marktstellung niemals missbrauchen. Als führendes Unternehmen darf WMH die Marktmechanismen des wettbewerbsrechtlichen Rahmens nicht behindern.

WMH verfolgt eine Null-Toleranz-Einstellung gegenüber der Nichteinhaltung von Kartell- und Wettbewerbsgesetzen. Die Nichteinhaltung kann für WMH, ihre Führungskräfte und

Mitarbeiter schwerwiegende strafrechtliche und zivilrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, zu erheblichen geschäftlichen Komplikationen führen und dem Ansehen von WMH schaden.

In diesem Zusammenhang achtet WMH strikt darauf, keine Patente Dritter zu verletzen und die Patentgesetze der Länder einzuhalten, in denen die Gruppe neue Produkte herstellt oder vertreibt.

#### **4.4 Einhaltung internationaler Sanktionen**

Regelmäßig führen Regierungen auf der ganzen Welt Exportkontrollen für Waren, Ausrüstung, Software, Know-how und Technologien ein. Manchmal erstrecken sich solche Kontrollen auch auf eine bestimmte Währung oder Staatsangehörige oder Einwohner eines Staates.

Geschäftsaktivitäten eines WMH-Unternehmens können negative Auswirkungen auf die gesamte Gruppe haben, je nachdem wo die Waren verkauft werden und wo der Firmensitz des Käufers ist. Zudem können die Einfuhr oder die Lieferung von Waren, die WMH aus dem Ausland oder extern bezogen hat und in ein anderes Land liefert, ebenfalls verschiedenen Gesetzen und Bestimmungen unterliegen. Verstöße eines WMH-Unternehmens gegen Ausfuhrkontrollgesetze und -vorschriften können erhebliche Auswirkungen auf andere Geschäftsbereiche von WMH oder die gesamte Gruppe haben. Sanktionen gegen die Gruppe können WMH zu einem nicht vertrauenswürdigen Geschäftspartner machen.

Auch Sanktionsgesetze und -vorschriften, die Geschäfte mit bestimmten ausländischen Regierungen, Unternehmen, Personen oder Endverbrauchern untersagen, müssen von WMH strikt eingehalten werden. Die Gruppe wird keine Geschäfte tätigen, an denen mit Sanktionen belegte Unternehmen oder Personen beteiligt sind.

Muss eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter in ein Land reisen, gegen das Sanktionen verhängt wurde, muss zuvor die Freigabe durch die Gruppen-Compliance eingeholt werden.

Bei Fragen zu Exportkontrollen oder Sanktionen sollten sich Führungskräfte oder Mitarbeiter an die für Zollangelegenheiten zuständige Person bzw. Abteilung im jeweiligen Unternehmen wenden.

Verstöße gegen Exportkontrollen oder Sanktionen können für WMH und ihre Mitarbeiter zu erheblichen Strafen führen, wie z. B. dem Verlust des Versicherungsschutzes, Geldbußen und Gefängnisstrafen.

#### **4.5 Überprüfung von Geschäftspartnern**

Alle WMH Unternehmen müssen sicherstellen, dass Geschäftsbeziehungen nur mit Partnern eingegangen werden, die nicht in illegale oder unethische Handlungen verwickelt sind.

WMH muss sämtliche Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche oder Terrorfinanzierung einhalten und diesbezüglich vorsichtig agieren; alle Führungskräfte und Mitarbeiter müssen im Umgang mit Geschäftspartnern umsichtige Entscheidungen treffen.

Über das für die Überprüfung von Geschäftspartnern anzuwendende Verfahren entscheidet die jeweilige Geschäftsführung der einzelnen Unternehmen vor Ort. Hierbei sollte anhand von risikobasierten Kriterien entschieden werden, wann und in welchem Umfang ein Geschäftspartner überprüft werden soll. Gegenwärtige und künftige Geschäftspartner von WMH dürfen keinerlei länder-, waren- oder personenbezogenen Verboten und Beschränkungen unterliegen.

Sämtliche Überprüfungen von Geschäftspartnern müssen dokumentiert und zur späteren Verwendung aufbewahrt werden.

#### **4.6 Einholen von Wettbewerbsinformationen**

Beim Einholen von Informationen über Geschäftspartner, Wettbewerber oder Märkte bedient sich WMH ausschließlich zulässiger und legitimer Methoden. WMH erlangt keine Informationen in unethischer Weise.

### **5. UNSERE GLOBALE VERANTWORTUNG**

#### **5.1 Menschenrechte und verantwortungsvoller Einkauf**

WMH achtet die international anerkannten Menschenrechte und bietet faire Arbeitsbedingungen, die allen gesetzlichen Vorgaben genügen. WMH lehnt jegliche Form von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel ab. Auf die Einhaltung von Arbeitnehmermitbestimmungsgesetzen wird geachtet.

WMH ergreift angemessene Maßnahmen zur Vermeidung von Geschäften mit Unternehmen oder Personen, die gegen Gesetze verstoßen, Menschenrechte missachten oder in Korruption verwickelt sind. Die Gruppe wird nicht wissentlich mit Geschäftspartnern zusammenarbeiten, die Menschenrechte verletzen.

WMH kann unter Umständen für das Verhalten ihrer Geschäftspartner zur Verantwortung gezogen werden. Falls Mitarbeiter oder Führungskräfte Grund zu der Annahme haben, dass ein Geschäftspartner an Verstößen gegen die Menschenrechte beteiligt ist, muss dies sofort gemeldet werden.

#### **5.2 Umweltschutz**

WMH engagiert sich für ökologische Nachhaltigkeit und ist bestrebt, Umweltbelastungen zu verringern und umwelt- und ressourcenschonende Lösungen zu entwickeln.

WMH fördert ökologische Nachhaltigkeit und ist bemüht, energieeffiziente Technologien einzusetzen, Umweltgefährdungen und Abfälle gering zu halten und Abfallmaterialien wiederzuverwerten.

WMH hält alle geltenden Umweltgesetze ein und erfüllt die Anforderungen sämtlicher umweltrechtlicher Genehmigungen. Jedes Austreten oder Auslaufen von Gefahrstoffen und jedes unzulässige Abladen von Müll müssen unverzüglich gemeldet werden.

#### **5.3 Sponsoring und Spenden**

Spenden von WMH dürfen ausschließlich ohne Erwartung einer Gegenleistung erfolgen.

Sponsoring und Spenden dürfen nur im jeweils anwendbaren Rechtsrahmen vergeben werden. Die Vergabe von Sponsoring und Spenden muss transparent sein: Der Zweck, der Empfänger und die Quittung des Empfängers über den Erhalt der Zuwendung müssen nachvollziehbar dokumentiert werden.

WMH gewährt keine Zuwendungen an Organisationen, die dem Ansehen von WMH oder Hamaton schaden könnten oder auf Grund von Rasse, Religion, Glauben, Geschlecht, Alter, körperlicher Beeinträchtigungen oder Herkunft diskriminieren.

Zuwendungen an einzelne Politiker, Parteien bzw. die dazugehörigen Organisationen, Kirchen oder religiöse Vereinigungen sind insgesamt verboten.

## **6. EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCT**

### **6.1 Im Zweifelsfall: Nachfragen!**

Wer sich nicht sicher ist, ob ein bestimmtes Verhalten oder eine bestimmte Situation im Einklang mit diesem Code of Conduct stehen, sollte um Rat und Hilfe bitten. Mitarbeiter sollten sich zunächst an ihren direkten Vorgesetzten oder die Geschäftsführung des Unternehmens vor Ort wenden.

Die Geschäftsführung steht für alle Compliance-bezogenen Fragen jederzeit zur Verfügung und kann Anleitung und Rat in Bezug auf diesen Code of Conduct und sonstige ähnliche Richtlinien von WMH geben.

### **6.2 Verstöße gegen den Code of Conduct**

Die Führungskräfte sind für die Umsetzung dieses Code of Conduct in den Unternehmen an den Standorten verantwortlich. WMH Auditoren werden die Umsetzung dieses Code of Conduct im Rahmen ihrer regelmäßigen Prüfungen in allen Geschäftsbereichen kontrollieren. Die Geschäftsführung der Unternehmen muss den Aufsichtsrat unter **compliance@westfalia-mh.com** über alle compliance-bezogenen Verstöße und Untersuchungen und jegliche vor Ort bestehenden Unstimmigkeiten oder Schwierigkeiten bei der Anwendung dieses Code of Conduct informieren.

Der Aufsichtsrat untersucht Meldungen über tatsächliche oder mutmaßliche Verstöße gegen den Code of Conduct umgehend, fair und im Einklang mit geltenden Gesetzen. Der Aufsichtsrat wird dabei die Identität des Meldenden jederzeit geheim halten. Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen nicht eigenmächtig Untersuchungen anstellen, ohne den Aufsichtsrat hierüber zu informieren.

Alle Betroffenen müssen bei internen Untersuchungen mitarbeiten und ihr Wissen über solche Untersuchungen sowie ihre Teilnahme daran geheim halten. Das ist insbesondere wichtig, um den ungestörten Ablauf der Untersuchung sowie die Zeugen und alle betroffenen Personen zu schützen und Beweismaterial zu sichern.

Verstöße gegen unseren Code of Conduct, die Richtlinien der Gruppe oder das Gesetz können für die beteiligten Personen und die Gruppe schwerwiegende Konsequenzen haben. Alle, die sich rechtswidrig oder unethisch verhalten oder gegen unseren Code of Conduct oder sonstige Richtlinien der Gruppe verstoßen sowie alle, die ein solches Verhalten anordnen, dulden, billigen oder ermöglichen, müssen mit disziplinarischen Maßnahmen nach geltendem Recht bis hin zur Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses rechnen.

### **6.3 Melden Sie Verstöße!**

Mitarbeiter und Führungskräfte von WMH, aber auch externe Geschäftspartner von WMH werden nachdrücklich aufgefordert, sich an den jeweiligen direkten Vorgesetzten, die Geschäftsführung von WMH oder dem Aufsichtsrat zu wenden, wenn sie Compliance-Probleme festgestellt oder diesbezüglich Bedenken haben.

Meldungen können auch anonym in allen Sprachen erfolgen. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt (siehe auch nachfolgenden Abschnitt **6.4 Keine Nachteile bei Meldung**).

Der Aufsichtsrat bearbeitet jede Meldung. Soweit möglich, wird der Eingang einer Meldung innerhalb von 72 Stunden bestätigt. Der Aufsichtsrat wird den Absender möglichst innerhalb von zwei Wochen informieren, falls weitere Informationen benötigt werden.

### **6.4 Keine Nachteile bei Meldung**

Es darf niemandem ein Nachteil daraus entstehen, wenn im guten Glauben ein möglicher Verstoß gegen das Gesetz oder den Code of Conduct gemeldet wird. Die Identität des Meldenden wird geheim gehalten, soweit dies nach dem Gesetz, der Unternehmenspolitik und den Erfordernissen einer wirksamen Untersuchung möglich ist.

Personen, die einen mutmaßlichen Verstoß gegen das Gesetz oder Gruppenrichtlinien gemeldet haben, dürfen deswegen nicht sanktioniert werden. Im Falle von solchen Sanktionen werden disziplinarische Maßnahmen eingeleitet.

### **6.5 Ausnahme**

Der Code of Conduct und die übrigen Richtlinien von WMH gelten für Mitarbeiter und Führungskräfte gleichermaßen.

Sollte sich ein Unternehmen oder dessen Mitarbeiter nach nationalem oder lokalem Recht gezwungen sehen, gegen die Unternehmensphilosophie und die Werte der Gruppe zu verstoßen, muss sich die Geschäftsführung vor Ort unverzüglich mit dem Aufsichtsrat beraten.

In seltenen Ausnahmefällen kann die Aussetzung des Code of Conduct zum Schutz von Leib und Leben zulässig sein. Die Aussetzung muss dem Aufsichtsrat unverzüglich gemeldet werden. Nur der Aufsichtsrat kann die Aussetzung vor oder nach einem bestimmten Ereignis bewilligen.

## **ANLAGE I – KURZANLEITUNG ZUM CODE OF CONDUCT**

Wenn Sie nicht sicher sind, ob ein Verhalten nach unserem Code of Conduct zulässig ist, stellen Sie sich folgende Fragen:

Halte ich mich an Recht und Gesetz und halte ich die Vorgaben des Code of Conduct ein? Handle ich in Einklang mit den Werten von WMH?

Treffe ich eine wohlüberlegte Entscheidung, die dem Geschäft von WMH dient?

Kann ich mein Handeln gegenüber Kollegen und Vorgesetzten begründen und rechtfertigen?

Sollten Sie auf eine der Fragen nicht mit einem klaren "Ja" antworten können, müssen Sie Ihr geplantes Verhalten noch einmal überdenken und unverzüglich diesen Code of Conduct zu Rate ziehen oder Rat einholen.

Falls Sie auch eine der folgenden Fragen nicht mit einem klaren "Nein" beantworten können, müssen Sie Ihr Vorgehen unverzüglich stoppen und Rat einholen.

Wäre es mir oder WMH peinlich, wenn mein Verhalten öffentlich bekanntgemacht würde?  
Kann mein Verhalten negative Folgen für WMH haben?

## **ANLAGE II – “DOS AND DON’TS” BEI GESCHENKEN UND EINLADUNGEN**

Um schnell herauszufinden, ob ein Geschenk oder eine Einladung nach dem Code of Conduct zulässig ist, können Ihnen die nachfolgenden Informationen als Orientierungshilfe dienen.

Geschenke dürfen grundsätzlich überreicht oder angenommen werden, solange folgende Kriterien erfüllt sind:

- Erlaubte Werbegeschenke.
- Geschenke müssen jeweils angemessen und vertretbar sowie geringwertig und nicht zu großzügig sein.
- Geschenke dürfen weder von WMH noch vom Geschäftspartner verlangt oder gefordert werden.
- Geschenke dürfen nicht an eine Privatanschrift geschickt, keinem privaten Bankkonto gutgeschrieben und nicht in Form von Bargeld oder Barmitteläquivalenten überreicht werden.
- Das Überreichen oder Annehmen von Geschenken bleibt die Ausnahme.
- Durch das Geschenk erwächst dem Empfänger keine Verpflichtung. Das Geschenk ist nicht geeignet, die Geschäftsentscheidung des Beschenkten unangemessen zu beeinflussen.
- Geschenke dürfen nicht angeboten, versprochen oder überreicht werden, um einen geschäftlichen Vorteil zu erlangen.
- Geschenke sind nicht nach einem gültigen Vertrag eingeschränkt oder verboten.
- Geschenke an Beamte müssen nach lokalem Recht (z. B. Wert) und den für den Beamten geltenden Vorschriften erlaubt sein, kulturell angemessen sein und einen eindeutigen Geschäftsbezug aufweisen.<sup>1</sup>
- Die Führungskräfte von WMH müssen über sämtliche überreichten oder erhaltenen materiellen und immateriellen Geschenke informiert werden, sofern es sich nicht lediglich um Werbegeschenke handelt.

Einladungen zu Essen oder Unterhaltungsveranstaltungen können grundsätzlich ausgesprochen oder angenommen werden, solange folgende Kriterien erfüllt sind:

- Die Einladung muss freiwillig ausgesprochen werden und einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen.
- Einladungen müssen stets an die Geschäftsanschrift und dürfen niemals an die Privatanschrift gesendet werden.
- Einladungen müssen geschäftlichen Bezug haben.
- Der Einladende muss bei Sportveranstaltungen oder sportlichen Aktivitäten, Shows oder anderen angemessenen Unterhaltungsangeboten oder gesellschaftlichen Aktivitäten persönlich anwesend sein.
- Die Einladung darf nicht kurz vor, während oder kurz nach Vertragsverhandlungen erfolgen und nur ausgesprochen werden, wenn sie nicht als Einflussnahme aufgefasst werden könnte.
- Die Einladung darf jeweils nicht unverhältnismäßig teuer sein und muss angemessen und vertretbar sein.

<sup>1</sup> Unter Beamten versteht man nicht nur Mitarbeiter einer Regierung, sondern auch Vertreter und Mitarbeiter von Unternehmen, die im staatlichen Besitz sind oder sich unter staatlicher Kontrolle befinden, und internationalen Organisationen des öffentlichen Rechts.