

HERMES

Group

**Code of
Conduct**



Inhalt

1.0	Stellungnahme der Geschäftsführung	4	2.4	Informationen und Finanzen	18
			2.4.1	Geistiges Eigentum	18
			2.4.2	Datenschutz	19
			2.4.3	Finanzielle Integrität	19
			2.4.4	Produkte und Dienstleistungen	20
			2.4.5	IT-Systeme	20
			2.4.6	Kommunikation	21
2.0	Grundsätze	6	3.0	Entscheidungsfindung	22
2.1	Unsere Anforderungen	7	3.1	Leitfaden zur Entscheidungsfindung	23
2.1.1	Geltendes Recht	7			
2.1.2	Offenheit	8			
2.1.3	Respekt und Vertrauen	9			
2.1.4	Interessenkonflikte	10			
2.1.5	Unsere Ressourcen	10			
2.2	Verantwortung	11	4.0	Bedenken ansprechen und Verstöße melden	24
2.2.1	Menschenrechte	11	4.1	Kontaktpersonen in Ihrem direkten Arbeitsumfeld	25
2.2.2	Gutes Arbeitsumfeld	12	4.2	Kontaktpersonen in der HERMES Group	25
2.2.3	Umwelt- und Klimaschutz	12	4.3	Meldepflicht für wesentliche Verstöße	26
2.3	Geschäftspartner	13	5.0	Weitere Informationen	27
2.3.1	Partnerschaft	13			
2.3.2	Korruption und Bestechung	15			
2.3.3	Fairer Wettbewerb	16			
2.3.4	Umgang mit Behörden	16			
2.3.5	Produktsicherheit	17			



1.0 Stellungnahme der Geschäftsführung



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unternehmerische Verantwortung, die Einhaltung unserer Werte und Integrität sind feste Bestandteile der Unternehmenskultur in allen Gesellschaften der HERMES Group. Es ist unser Anspruch, unter Einhaltung aller internen und externen Regeln geschäftlich erfolgreich zu sein.

In der Geschäftsführung sowie für alle unsere Führungskräfte und Mitarbeitende hat Compliance höchste Priorität. Nur miteinander können wir eine umfassende Compliance gewährleisten. Wir sind uns dabei unserer Vorbildfunktion als Geschäftsführung bewusst. Gegenseitiger Respekt und Vertrauen bestimmen das Verhältnis zwischen unseren Mitarbeitenden und zu unseren Geschäftspartnern. Wir dulden keine Gesetzesverstöße und tolerieren weder Belästigung noch Diskriminierung.

Dieser Code of Conduct enthält eine Reihe von Standards für unser unternehmerisches Handeln, einen Leitfaden für das Treffen schwerwiegender Entscheidungen und eine Übersicht der Kontaktpersonen, die für Fragen und Bedenken zur Verfügung stehen. Wir alle in der HERMES Group – Geschäftsführer und Mitarbeitende auf allen Ebenen – sind verpflichtet, die in diesem Code festgelegten Grundsätze einzuhalten.

In der HERMES Group legen wir großen Wert auf unternehmerische Freiheit und vertrauen unseren Mitarbeitenden, mit dieser Freiheit verantwortungsvoll umzugehen. Problematische Sachverhalte offen anzusprechen ist ausdrücklich erwünscht. Es ist Aufgabe aller Führungskräfte, offen zu sein für Gespräche über Unternehmenspraktiken, das Arbeitsumfeld, ihr eigenes Verhalten oder das Verhalten anderer Mitarbeitender.

Wenn Sie ein Problem haben oder einen Missstand bemerken, dann gibt es immer eine Person, die Ihnen helfen kann – vor Ort oder über alternative Kanäle, die in diesem Code of Conduct beschrieben werden.

Wir danken Ihnen, dass Sie durch Ihr persönliches Verhalten Ihren Beitrag zur Compliance-Kultur in der HERMES Group leisten.

Die Geschäftsführung



v.l.: Mag. David Brauchart, Thomas Stadler, Umut Sezer, Dr. Andreas Ulrich, Dr. Jürgen Ott, Holger Dietel, Dr. Heinz Dittrich, Jörg Wieczorek, Stefan Walk.



2.0 Grundsätze



2.1 Unsere Anforderungen

2.1.1

Geltendes Recht

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich. Nur so kann unser Geschäftserfolg gesichert werden. Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann sowohl für das Unternehmen als auch für Mitarbeitende schwerwiegende Folgen nach sich ziehen wie strafrechtliche Ahndung, arbeitsrechtliche Konsequenzen, Schadensersatz oder Rufschädigung.

Wir gehen allen Hinweisen auf Verstöße nach. Verstöße werden offen angesprochen, abgestellt und – sofern erforderlich – angemessene Konsequenzen gezogen.

Insbesondere Führungskräfte (Personen mit Budget- oder Personalverantwortung) sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind.

In den einzelnen Geschäftsfeldern oder Märkten und gegenüber unseren Geschäftspartnern können strengere Vorschriften bestehen als jene, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben sind. In solchen Fällen sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden.

Geltendes Recht ist für uns auf allen Ebenen oberstes Gebot.





2.1.2

Offenheit

Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert wird. Wir ermutigen zu freiem und kritischem Denken, in dem sich Mitarbeitende bedenkenlos auch mit kritischen Sachverhalten an ihre Vorgesetzten oder die Geschäftsführung wenden können. Führungskräfte ermutigen zur offenen Aussprache, stehen ihren Mitarbeitenden zur Seite und gehen geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nach.

Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitenden, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, werden nicht geduldet. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass die Person überzeugt ist, dass die Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung diese Darstellung bestätigt oder nicht.

Meldungen entgegen besserem Wissen und mit dem Ziel, eine andere Person vorsätzlich falsch zu beschuldigen, stellen hingegen einen Compliance-Verstoß mit entsprechenden Konsequenzen dar.

Haben Mitarbeitende Vorbehalte, ihr Anliegen mit einer Kontaktperson im lokalen Umfeld zu besprechen, oder bleibt dies ohne Wirkung, können sie sich jederzeit an eine der Personen wenden, die unter Ziffer 4 („Bedenken ansprechen und Verstöße melden“) in diesem Verhaltenskodex genannt werden.



Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden zur offenen Aussprache ohne Angst vor Konsequenzen.

Wir pflegen eine gelebte Feedbackkultur.





2.1.3 Respekt und Vertrauen

Jede Person hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung. Wir bekennen uns zu Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit und stehen für ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist und in dem alle wertgeschätzt werden. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Rassismus, Mobbing, Machtmissbrauch, Einschüchterung oder Bedrohung und andere Formen von Belästigung werden nicht toleriert.

Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und Identität, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, der Religion, der Weltanschauung oder aufgrund von Behinderungen oder aus anderen unter ein Diskriminierungsverbot fallenden Gründen.



Diskriminierung und Belästigung werden bei uns nicht toleriert.



Wir alle tragen unseren Teil zu einem würdevollen Miteinander bei.



2.1.4 Interessenkonflikte

Im Arbeitsalltag können wir vor geschäftliche Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen. Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden.

Mitarbeitende, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, ihre Vorgesetzten oder die Geschäftsführung davon rasch in Kenntnis zu setzen, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.



Interessenkonflikte legen wir offen und klären sie so schnell wie möglich.

2.1.5 Unsere Ressourcen

Wir gehen verantwortungsbewusst mit unseren Ressourcen um, z. B. mit Produkten, Arbeitsmitteln, IT- Ausstattung oder geistigem Eigentum.

Die Ressourcen werden für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt und nicht für persönliche Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind.

Jede Form des Betrugs, der Untreue, des Diebstahls, der Unterschlagung und der Steuerhinterziehung ist verboten, unabhängig davon, ob dadurch Unternehmensvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird.

Wir gehen mit all unseren Ressourcen angemessen und verantwortungsvoll um.





2.2

Verantwortung

2.2.1

Menschenrechte

Wir achten die Menschenrechte, Persönlichkeitsrechte und Würde unserer Mitarbeitenden und aller Dritter.

Wir achten die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Übereinstimmung mit geltenden Rechten und Bestimmungen.

Zwangsarbeit, Kinderarbeit, alle Formen moderner Sklaverei und Menschenhandel sowie jede Form der Ausbeutung sind in der HERMES Group verboten. Wir achten auf eine strikte Einhaltung entsprechender Gesetze, insbesondere des Lieferkettengesetzes und den entsprechenden Richtlinien.

Wir setzen uns in der HERMES Group für die Einhaltung der Menschenrechte und des United Nations Global Compact ein und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten.





2.2.2

Gutes Arbeitsumfeld

Wir halten uns an die Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen einschließlich solcher zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre.

Unsere Vergütungssysteme sind konsistent und transparent. Sie gewährleisten eine markt-, funktions- und leistungsgerechte Entlohnung unter Berücksichtigung geschäftsspezifischer Eigenheiten.

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist uns besonders wichtig. Sie ist neben der Qualität unserer Erzeugnisse und dem wirtschaftlichen Erfolg ein gleichrangiges bedeutendes Unternehmensziel. Wir legen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.

Auch im Home-Office achten wir auf die Einhaltung der Compliance-Kultur unserer Unternehmen.



Wir schaffen gerechte Arbeitsbedingungen und einen hohen Sicherheits- und Gesundheitsstandard am Arbeitsplatz.



2.2.3

Umwelt- und Klimaschutz

Wir halten uns an alle geltenden Umweltvorschriften sowie an interne Umwelleitlinien, wie zum Beispiel zum Klimaschutz, zur Papierbeschaffung und zur Entsorgung von Gefahrstoffen.

Wir streben an, die Ressourcen- und Energieeffizienz bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen zu steigern und negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren. Wir beschaffen und nutzen Ressourcen wie Energie und Wasser verantwortungsvoll.

Wir setzen uns für die Einhaltung der Umwelt-Prinzipien des United Nations Global Compact ein, die darauf abzielen, globalen Herausforderungen wie dem Klimawandel, dem Artensterben, Wassermangel sowie der Verschmutzung der Atmosphäre und der Entwaldung entgegen zu wirken.

Klima- und Umweltschutz sind Teil unserer Unternehmenskultur.





2.3 Geschäftspartner

2.3.1 Partnerschaft

Unsere Geschäftspartner (z. B. Kunden, Lieferanten, Vertreter und Beratungsunternehmen) erwarten, dass sie sich auf die Gesellschaften unter dem Dach der Holding als rechtskonform handelnde Geschäftspartner verlassen können. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut sind.

Wir prüfen sorgfältig die Identität und Integrität potenzieller Geschäftspartner. Wenn hierbei oder im Rahmen der späteren Zusammenarbeit ersichtlich wird, dass der Geschäftspartner unangemessen oder illegal handelt, holen wir rechtliche Beratung ein. Wir treffen unsere Einkaufsentscheidungen fair und integer anhand objektiver Kriterien.

Durch angemessene Maßnahmen stellen wir sicher, dass durch Transaktionen mit Dritten nicht gegen geltende Wirtschaftsembargos, Sanktionslisten oder Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle oder zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung verstoßen wird.



Wir kommen unseren Verpflichtungen zur Prävention von Geldwäsche nach und minimieren durch sorgfältige Prüfungen von Dritten das allgemeine Geldwäscherisiko.

Als Unternehmen sind wir uns der Verantwortung bewusst, unseren Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern und unseren Mitarbeitern auch bei unvorhergesehenen Ereignissen nachkommen zu können. Dazu handeln wir vorausschauend und tragen im Rahmen eines betrieblichen Kontinuitätsmanagements (BCM) künftigen Risiken Rechnung. So stellen wir sicher, dass wir zumindest die wichtigsten Kernfunktionen unseres Geschäftsbetriebes stets aufrecht erhalten können.



Wir handeln gegenüber unseren Geschäftspartnern integer und erwarten dasselbe von ihnen.





2.3.2

Korruption und Bestechung

Wir tolerieren keine Form von Bestechung und Bestechlichkeit, sei es von Amtsträgern oder im Umgang mit Geschäftspartnern.

Zuwendungen in der Form von Einladungen oder Geschenken sind nach den im jeweiligen Land üblichen Maßgaben zulässig, wenn sie im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen stehen oder dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren.

Solche Zuwendungen dürfen nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und nicht eine Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil darstellen. Die Zuwendung darf keinen unangemessen hohen Wert haben und weder die Grenzen der Geschäftsüblichkeit noch den normalen Lebensstandard der empfangenden Person unverhältnismäßig überschreiten. Bei der Annahme oder Vergabe von Geschenken oder Einladungen müssen die internen Regelungen, insbesondere die Genehmigungsvorgaben, befolgt werden.

Sowohl Spenden als auch Sponsoring-Aktivitäten sind grundsätzlich erlaubt, dürfen jedoch nicht dazu genutzt werden, widerrechtlich geschäftliche Vorteile zu erlangen. Wir unterlassen jegliche Art der Verschleierung von Zuwendungen, die Korruptionsrisiken begründen könnte.



Korruption und Bestechung tolerieren wir in keiner Form.



2.3.3 Fairer Wettbewerb

In fast allen Ländern sind Beziehungen und Absprachen mit Wettbewerbern, Lieferanten und Vertriebs- oder Handelsunternehmen, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen, gesetzlich verboten. Dazu zählen z. B. Preisabsprachen, die Aufteilung von Kunden oder Verkaufsgebieten zwischen Wettbewerbern, wettbewerbswidrige Boykotts sowie andere unlautere Wettbewerbsmethoden.

Verstöße unterbinden wir unverzüglich.



Wir stehen für fairen Wettbewerb und sind der Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet.

2.3.4 Umgang mit Behörden

Geschäftliche Beziehungen zu staatlichen Stellen unterliegen oftmals besonders strengen Anforderungen. Im Umgang mit Regierungen und Behörden handeln wir stets aufrichtig und transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht und unseren internen Vorgaben. Dies gilt z. B. für Kontakte mit Behörden im Alltagsgeschäft oder bei behördlichen Anfragen (Auskunftsersuchen, behördliche Untersuchungen, Gerichtsverfahren).

Wir gewähren keine Geschenke an Amtsträger, begrenzen Einladungen von Amtsträgern auf eine geringwertige Bewirtung und berücksichtigen vorab die Beratungs- und Zustimmungserfordernisse.

Sofern behördliche Genehmigungen für das Unternehmen oder für Mitarbeitende erforderlich sind, werden wir in dem entsprechenden Geschäftsbereich erst tätig, wenn wir diese erlangt haben. Sollte eine Genehmigung entzogen werden oder auslaufen (einschließlich eventueller Übergangsfristen), so stellen wir die Tätigkeit bis zur Wiedererlangung ein.

Unser Verhältnis zu den Regierungs- und Aufsichtsbehörden ist transparent und rechtlich einwandfrei.





2.3.5 Produktsicherheit

Unser Anspruch ist es, unseren Kunden sichere und hochwertige Produkte von einwandfreier Qualität zu bieten.

Produkte dürfen weder Mängel noch gefährliche Eigenschaften aufweisen, welche die Gesundheit beeinträchtigen oder Eigentum schädigen könnten.



Wir entwickeln und produzieren sichere und hochwertige Produkte.



2.4 Informationen und Finanzen

2.4.1 Geistiges Eigentum

Der Schutz geistigen Eigentums ist für uns von wesentlicher Bedeutung und wird in den jeweiligen Mitarbeiterverträgen festgelegt.

Als geschütztes geistiges Eigentum werden, unabhängig von ihrem kommerziellen Wert, alle Produkte geistiger Arbeit bezeichnet. Geistiges Eigentum ist durch Gesetze (z. B. durch das Urheberrecht, durch Marken- oder Patentrechte) oder als Geschäftsgeheimnis geschützt.

Wir respektieren und schützen
geistiges Eigentum jeglicher Art.





2.4.2 Datenschutz

Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten (z. B. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum, Informationen über den Gesundheitszustand) von Mitarbeitenden, Kunden oder anderen Dritten achten wir auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln. Ebenso erfolgt die Erhebung und Speicherung reduziert auf das notwendige Minimum.

Mitarbeitende, die mit personenbezogenen Daten umgehen, erhalten Beratung, Schulung und Unterstützung durch das Team Datenschutz.



Wir beachten die geltenden Gesetze und Regeln im Umgang mit personenbezogenen Daten und Informationen.

2.4.3 Finanzielle Integrität

Geschäftstransaktionen und Unterlagen unseres Unternehmens müssen korrekt und ordnungsgemäß sein. Wir erfassen und dokumentieren alle Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit den Regeln zur Finanzberichterstattung der HERMES Group und gesetzlichen Anforderungen.

Um die ordnungsgemäße Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen sicherzustellen, sind höchste Genauigkeit und Vollständigkeit sowie Verantwortungsbewusstsein bei allen Geschäftsabläufen unverzichtbar.

Für die Finanzbuchhaltung relevante Dokumente dürfen nicht bewusst mit falschen oder irreführenden Einträgen versehen werden.

Wir halten steuerliche Vorschriften ein und erfüllen unsere steuerlichen Pflichten. Bei Fragen wenden wir uns an die Abteilung Rechnungswesen und Finanzen.

Wir führen unsere Geschäfte transparent und bewahren die relevanten Unterlagen und Dokumente ordnungsgemäß auf.





2.4.4 Produkte und Dienstleistungen

Wir machen in Bezug auf unsere Produkte und Dienstleistungen stets wahrheitsgetreue Angaben.

Durch falsche Angaben und irreführende Informationen über Produkte und Dienstleistungen kann sowohl unseren Kunden als auch unserer Reputation Schaden zugefügt werden. Dies widerspricht unseren Grundsätzen und ist unzulässig.



Wir machen über unsere Produkte und Dienstleistungen keine irreführenden oder unwahren Angaben.



2.4.5 IT-Systeme

Im Geschäftsalltag werden regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet. Hierbei sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen (Passwörter, zugelassene Technologien und lizenzierte Software) erforderlich, die den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten gewährleisten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder Verletzung des Urheberrechts.

In regelmäßigen Abständen (aber mindestens einmal jährlich) werden unsere Mitarbeitenden hinsichtlich des sensiblen und verantwortungsvollen Umgangs mit IT-Systemen geschult.

Da sich digitale Informationen schnell verbreiten und ohne Weiteres vervielfältigen lassen und praktisch unzerstörbar sind, achten wir sorgfältig auf den Inhalt von E-Mails, Anhängen, heruntergeladenen Dateien und gespeicherten Sprachmittlungen.

Wir verpflichten uns, die vom Unternehmen bereitgestellten IT-Systeme zur Erfüllung geschäftlicher Aufgaben zu nutzen und nicht für persönliche Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind.

Näheres wird in den IT-Richtlinien der HERMES Group geregelt.



Wir beachten die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Nutzung der firmeneigenen IT-Systeme, und schützen sie vor externem Missbrauch.



2.4.6 Kommunikation

Vertrauliche Informationen sind nicht öffentliche Informationen, die nur für einen eingeschränkten Personenkreis bestimmt sind und nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung. Dazu gehören unter anderem Unterlagen, Berichte, Verträge, Finanzdaten, Personalinformationen, Untersuchungen, Rechtsstreitigkeiten, Gerichtsakten, kreative Werke, geistiges Eigentum und Geschäfts- oder Produktpläne.

Das Besprechen vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit oder die unbefugte Weitergabe von Informationen über das Unternehmen oder dessen Kunden an Dritte stellen eine Verletzung der Vertraulichkeitsverpflichtungen dar und können z. B. Kartellrechtsverstöße begründen.

Insbesondere Mitarbeitende, die über Zugang zu besonders vertraulichen Informationen (z. B. Informationen aus den Bereichen Finanzen, Personal, Mitarbeitenden-Vertretungen, Recht, Unternehmenstransaktionen (M&A), Unternehmenskommunikation, Unternehmensentwicklung oder Insiderinformationen über andere Unternehmen) verfügen, sind dazu verpflichtet,

auf strikte Vertraulichkeit – auch intern – zu achten.

Bei der Nutzung von sozialen Medien sind wir uns unserer Verantwortung für die Reputation des Unternehmens bewusst, geben keine vertraulichen oder sensiblen Informationen des Unternehmens weiter und respektieren die Privatsphäre anderer HERMES Group-Mitarbeitenden sowie unserer Geschäftspartner.

HERMES Group-Mitarbeitende werden unter der Berücksichtigung von Vertraulichkeiten umfassend, transparent und aktuell über ihr Unternehmen informiert.

Wir geben vertrauliche Informationen nicht unbefugt weiter und schützen den guten Ruf unseres Unternehmens.





3.0 Entscheidungsfindung



3.1 Leitfaden zur Entscheidungsfindung

Sollten Sie im Einzelfall einmal unsicher sein, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Anforderungen des Code of Conduct steht, überprüfen Sie sie anhand der folgenden Fragen.

Wenn Sie jede dieser Fragen mit „Ja“ beantworten können, ist Ihre Entscheidung richtig. Verbleiben im Hinblick auf eine dieser Fragen Zweifel, so wenden Sie sich an eine der im nächsten Abschnitt genannten Kontaktpersonen.



Ist meine Entscheidung gegenüber Dritten eindeutig vertretbar?



Habe ich alle relevanten Informationen berücksichtigt und hinreichend abgewogen?



Bewege ich mich mit meiner Entscheidung im Rahmen der gesetzlichen und internen Vorgaben?



Kann ich die Entscheidung mit meinem Gewissen gut vereinbaren?



Kann ich die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens fällen?



Kann ich die Entscheidung frei von konkurrierenden eigenen Interessen treffen?



4.0 Bedenken ansprechen und Verstöße melden

Bedenken über das Verhalten am Arbeitsplatz können häufig im konstruktiven Dialog unter den Betroffenen oder mit Kontaktpersonen vor Ort gelöst werden.

Doch bei bestimmten Themen – insbesondere solchen, die illegale Geschäftspraktiken betreffen – kann es besser sein, diese außerhalb des lokalen Arbeitsumfelds vertraulich anzusprechen.

Mitarbeitende, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten ansprechen, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren (siehe Ziffer 2.1.2 „Offenheit“).

Bei der Bearbeitung von Hinweisen werden die Rechte aller Betroffenen gewahrt und bei der Entscheidung über Disziplinarmaßnahmen auf Fairness, Angemessenheit, Vertraulichkeit und ein transparentes Verfahren geachtet.

Die folgenden Anlaufstellen stehen sowohl Mitarbeitenden als auch Dritten zur Verfügung.



4.1 Kontaktpersonen in Ihrem direkten Arbeitsumfeld

Sie können sich an Personen in Ihrem lokalen Arbeitsumfeld wenden, um Fragen zu diesem Verhaltenskodex zu stellen oder Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder Compliance-Richtlinien zu melden. Dies sind z. B.:

- Ihre Vorgesetzten
- Ihre Geschäftsführung
- Ihre Personalabteilung
- oder – wo vorhanden – Ihre Mitarbeitenden-Vertretungen

Eine Liste mit Kontaktpersonen für die einzelne Firmen der HERMES Group finden Sie in [HERMES NOW](#).

4.2 Kontaktpersonen in der HERMES Group

Wenn Sie Ihre Bedenken nicht lokal ansprechen wollen oder Sie dort keine angemessene Unterstützung finden, dann können Sie Kontakt mit den Fachabteilungen in der HERMES Group aufnehmen. Hier wird Ihr Anliegen unter dem Gebot der Vertraulichkeit und der Einhaltung aller anwendbaren datenschutzrechtlichen Vorgaben bearbeitet. Allen Hinweisen auf mögliche Compliance-Verstöße wird nachgegangen.

Personalabteilung

hanna.lang@hermes-holding.group

Gleichstellungsbeauftragte

hanna.lang@hermes-holding.group

Datenschutz

boris.markefka@hermes-holding.group

Unternehmenskommunikation

redaktion@hermes-holding.group



4.3 Meldepflicht für wesentliche Verstöße

Führungskräfte und Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Position oder Organstellung eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung von Compliance tragen, sind verpflichtet, konkrete Hinweise oder einen Anfangsverdacht bezüglich eines wesentlichen Compliance-Verstoßes unverzüglich an eine geeignete Fachabteilung zu melden. Alle weiteren Mitarbeitenden sind hierzu aufgerufen.

Unter die Meldepflicht fallen zum Beispiel:

- Wirtschaftskriminelle Handlungen wie Korruption, Betrug, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung,
- Verstöße gegen das Kartellrecht oder Außenwirtschaftsrecht,
- die Verletzung von Menschenrechten, sexuelle Belästigung oder Verstöße gegen Diskriminierungsgesetze,
- Verstöße, die zu einem Tätigwerden einer Ordnungs- oder Strafverfolgungsbehörde (z.B. Aufsichtsbehörde, Staatsanwaltschaft) führen könnten.

Wenn Sie sich im Einzelfall unsicher sind, ob ein Compliance-Verstoß gemeldet werden muss, sollten Sie die Personalabteilung konsultieren.

Wesentliche Verstöße können dem Unternehmen einen erheblichen wirtschaftlichen oder reputativen Schaden zufügen und müssen bereits bei Verdacht gemeldet werden.





5.0 Weitere Informationen



Dieser Code of Conduct kann nicht alle Fragen beantworten, die sich in Bezug auf Ihr Handeln in der HERMES Group stellen können.

Die allgemeinen Regelungen des Code of Conduct werden daher in firmenübergreifend geltenden HERMES Group-Richtlinien weiter spezifiziert.

Diese Richtlinien finden Sie in [HERMES NOW](#).

Weitere Informationen finden Sie bei HERMES NOW zu folgenden Themen:

Leitbild, Führungsleitlinien und Spielregeln unter:
[Zentrale Dienste – HR & IK – Richtlinien, Arbeitsmittel & Handbücher](#)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:
[Zentrale Dienste – HR & IK – Richtlinien](#)

[IT-Richtlinien](#)

Telefonisch oder via E-Mail steht Ihnen die Personalabteilung zur Verfügung:
[Hanna Lang: +49 89 79102-10247](#)
hanna.lang@hermes-holding.group