

VERHALTENSKODEX FÜR ETHISCHES HANDELN IM UNTERNEHMEN

JULIUS HOESCH GmbH & Co. KG

„Code of Conduct“

Präambel

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Mitglieder der Geschäftsführung sind an die Regelungen dieses Code of Conduct gebunden. Er legt die Werte, Grundsätze und Handlungsweisen dar, die das unternehmerische Handeln der Julius Hoesch GmbH & Co. KG bestimmen. Ziel der Unternehmensleitung ist die Einhaltung ethischer Normen und die Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das Integrität, Respekt und faires Verhalten fördert. Eine gesetzes- und grundsatztreue Geschäftspolitik dient den langfristigen Unternehmensinteressen.

Dieser Code of Conduct ist von der Geschäftsleitung der Julius Hoesch GmbH & Co. KG beschlossen worden.

Einhaltung von Gesetzen und sonstigen Bestimmungen im In- und Ausland

In allen geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen beachtet JH die geltenden Gesetze und sonstigen maßgebenden Bestimmungen im In- und Ausland. Integrität und Aufrichtigkeit fördern einen fairen Wettbewerb auch im Verhältnis zu unseren Kunden und Lieferanten.

Verpflichtung der Unternehmensleitung

JH sieht sich in der Pflicht, ökonomisch, sozial und umweltbewusst zu handeln. JH ist daher bestrebt, ihre Geschäfte kompetent und ethisch zu betreiben und in allen Märkten, in denen sie tätig ist, den fairen Wettbewerb zu schützen, indem geltende Gesetze über Kartellverbote, Wettbewerb und Wettbewerbsbeschränkungen eingehalten werden. Unfaire Vorteile gegenüber Kunden, Lieferanten oder Mitbewerbern sind zu vermeiden.

Interessenkonflikte

JH erwartet von ihren Mitarbeitern Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Sämtliche Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen von JH in Konflikt geraten. Daher ist es insbesondere untersagt, sich an Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, soweit dies zu einem Interessenkonflikt führen kann. Durch Konfliktsituationen dürfen die Interessen von JH nicht beeinträchtigt werden.

Solche Interessenkonflikte können in vielen Situationen entstehen: So darf kein Mitarbeiter Vorteile – in welcher Form auch immer – annehmen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise davon auszugehen ist, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen von JH beeinflussen könnten. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten.

Mitarbeiter sollen sich aufgrund ihrer Position bei JH nicht persönlich durch Zugang zu vertraulichen Informationen unmittelbar und/oder mittelbar Vorteile verschaffen. Alle Mitarbeiter haben die Pflicht, die legitimen Interessen von JH soweit wie möglich zu fördern. Jede Konkurrenzsituation mit dem Unternehmen ist zu vermeiden. Jeder tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikt muss gemeldet und mit den betreffenden Vorgesetzten besprochen werden.

Korruptionsverbot

JH ist gegen Korruption und Bestechung. Handlungsweisen, bei denen Geschäfte mit unlauteren Mitteln erfolgen, werden nicht toleriert. Mitarbeiter von JH dürfen Geschäftspartnern keinerlei Vergünstigungen anbieten oder von ihnen solche erhalten oder annehmen, die zu einer Beeinträchtigung einer objektiven und fairen Geschäftsentscheidung führen oder auch nur einen derartigen Anschein erwecken könnten.

Insiderregeln

Alle Mitarbeiter von JH sind verpflichtet, die Insiderregeln des Wertpapierhandelsgesetzes, insbesondere das Insider-Handelsverbot, einzuhalten. Dies umfasst insbesondere Mitarbeiter, die Zugang zu nicht öffentlichen Informationen über JH, ihre Tochter- und/oder Beteiligungsgesellschaften oder über ein Unternehmen, mit dem JH Geschäfte tätigt, besitzen.

Zu solchen Insiderinformationen zählen zum Beispiel Pläne der Geschäftsleitung, die Einführung neuer Produkte oder Herstellungsweisen, Unternehmenstransaktionen, Umsätze und Rentabilität von JH, bedeutende Verträge oder Geschäftsverbindungen, finanzielle Informationen oder bedeutende Rechtsstreitigkeiten u.a.

Erlangt ein Mitarbeiter von JH Kenntnis von solchen Informationen, darf dieser Mitarbeiter solche Insiderinformationen nicht anderen Personen mitteilen, bis die Informationen öffentlich bekannt werden. Die Verwendung wesentlicher nicht öffentlicher Informationen kann einen Gesetzesverstoß darstellen.

Faire Arbeitsbedingungen

Sämtliche Mitarbeiter von JH haben für ein sicheres und gesundes Umfeld Sorge zu tragen. Daher sind Sicherheitsvorschriften und -praktiken strikt einzuhalten.

Als sozialverantwortlicher Arbeitgeber betrachtet JH ihre Mitarbeiter als großen Wert. Sie fordert großes Engagement von ihren Mitarbeitern und teilt als Gegenleistung den geschäftlichen Erfolg mit ihnen. Die Personalpolitik von JH trägt dazu bei, jedem Mitarbeiter die Möglichkeit von beruflicher und persönlicher Entfaltung zu bieten. Offener Meinungs austausch, Kritik und Ideen sind gewünscht und werden gefördert. JH verurteilt rechtswidrige Diskriminierung oder Belästigungen, gleich welcher Art.

Umgang mit internem Wissen

Sämtliche Mitarbeiter von JH sind verpflichtet, einen schnellen und reibungslosen Austausch von Informationen innerhalb des Unternehmens sicherzustellen.

Informationen sind richtig und vollständig an die betroffenen Bereiche weiterzugeben, soweit nicht in Ausnahmefällen, insbesondere aufgrund von Geheimhaltungspflichten, vorrangige Interessen bestehen. Relevantes Wissen darf nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden.

Unehrliche Berichterstattung innerhalb des Unternehmens oder an firmenfremde Organisationen oder Personen ist strengstens verboten. Alle Jahresabschlüsse und Jahresberichte, Geschäftspapiere und Geschäftsbücher von JH müssen Geschäftsvorfälle und Transaktionen zutreffend darstellen und den gesetzlichen Anforderungen sowie den Bilanzierungsgrundsätzen und den internen Buchhaltungsverfahren von JH entsprechen.

Umgang mit Vermögenswerten

Alle Mitarbeiter von JH sind für den ordnungsgemäßen und schonenden Umgang mit dem Eigentum des Unternehmens verantwortlich. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, das Eigentum von JH gegen Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl, Unterschlagung oder Zerstörung zu schützen. Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, seinen Vorgesetzten unverzüglich zu informieren.

Geheimhaltung und Datenschutz

Ein Großteil der geschäftlichen Informationen von JH ist vertraulich oder rechtlich geschützt, so dass eine Pflicht zur Geheimhaltung besteht. Dies gilt nicht, wenn eine Veröffentlichung der Informationen von JH genehmigt wurde oder aufgrund von Gesetzen oder Verordnungen zwingend ist.

Die Geheimhaltungspflicht bezieht sich insbesondere auf geistiges Eigentum. Dazu gehören Geschäftsgeheimnisse, Patente, Marken und Urheberrechte, aber auch Geschäfts- und Marketingpläne, Entwürfe, Geschäftspapiere, Gehaltsdaten und alle sonstigen nicht veröffentlichten finanziellen Daten und Berichte.

Alle persönlichen Informationen über Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten sowie sonstige Dritte werden bei JH sorgfältig verwendet und vertraulich behandelt unter vollständiger Einhaltung der Datenschutzgesetze. Der Schutz dieser Informationen muss mit größter Sorgfalt erfüllt werden.

Implementierung und Überwachung

Die Regeln, die in diesem Verhaltenskodex enthalten sind, bilden einen Kernbestand der Unternehmenskultur von JH. Die einheitliche Einhaltung dieser Prinzipien ist unverzichtbar. Hierfür ist **jeder Mitarbeiter** verantwortlich.

Wenn ein Mitarbeiter Anliegen oder Beschwerden über die in diesem Verhaltenskodex angeführten Punkte hat oder Kenntnisse über einen eventuellen Bruch der hierin enthaltenen Verhaltensrichtlinien hat, hat er dies unverzüglich seinem Vorgesetzten zur Klärung vorlegen. Dies kann auch anonym oder auf vertrauliche Weise erfolgen. Ist ein Mitarbeiter mit der Klärung nicht zufrieden, so kann er das Anliegen oder die Beschwerde nicht nur bei seinem Vorgesetzten, sondern auch der Personalabteilung vorlegen. JH gestattet keine Repressalien aufgrund von Beschwerden, die im Rahmen dieses Verhaltenskodex im guten Glauben vorgebracht werden.

Verantwortung

Alle Mitarbeiter sowie die Mitglieder der Geschäftsführung von JH sind an die Regeln dieses Verhaltenskodex gebunden. Verstöße gegen diesen Code of Conduct führen zu Konsequenzen. In schwerwiegenden Fällen kann dies zu einer Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses führen.

15. September 2016

Die Geschäftsleitung