

CODE OF CONDUCT

der Hartmann & König Stromzuführungs AG

PRÄAMBEL

Hartmann & König ist ein kundenorientiertes Familienunternehmen mit globaler Ausrichtung, das sich auf die Entwicklung, Produktion und den Vertrieb von qualitativ hochwertigen Motorleitungstromeinrichtungen, Federleitungstromeinrichtungen und Schleifringkörpern für die Energieversorgung mobiler Verbraucher spezialisiert hat.

Die Übernahme sozialer Verantwortung sowie ein respektvoller und kooperativer Umgang miteinander sind neben dem wirtschaftlichen Erfolg zur Sicherung der Arbeitsplätze Ziele, die in unserem Familienunternehmen eine untrennbare Einheit bilden. Die Schaffung nachhaltiger Unternehmenswerte steht dabei stets im Mittelpunkt unseres Handelns.

Die wesentlichen Säulen aller Aktivitäten innerhalb des Unternehmens, aber auch im Umgang mit unseren Geschäftspartnern sind im nachfolgenden Code of Conduct niedergeschrieben.

Der Verhaltenskodex gilt für Vorstand, Führungskräfte und jeden einzelnen Mitarbeiter von Hartmann & König gleichermaßen und dient als konkrete und verbindliche Leitlinie für verantwortungsvolles Handeln im Unternehmen. Er soll Orientierung geben und dazu dienen, Fehlverhalten zu vermeiden.

Damit verpflichtet sich jeder Hartmann & König Mitarbeiter, gesetzliche Regelungen und Vorschriften sowie den vorliegenden Verhaltenskodex einzuhalten.

1. GRUNDSÄTZE

1.1. Gesetzestreuere Verhalten

Die Beachtung und Einhaltung geltender nationaler und internationaler Gesetze ist für Hartmann & König selbstverständlich. Jeder einzelne Mitarbeiter ist daher verpflichtet, gesetzliche Regeln und Vorschriften zu beachten, in deren Rahmen er handelt. Wir vertreten den Grundsatz strikter Legalität für alle Handlungen, Maßnahmen, Verträge und sonstigen Vorgänge des Unternehmens. Dieser Grundsatz beruht nicht nur auf der Überlegung, dass bei Verstößen erhebliche geschäftliche Nachteile durch Strafverfolgung, Bußgelder oder Schadensersatzansprüche entstehen können. Jeder Mitarbeiter ist persönlich für die Einhaltung der Gesetze in seinem Arbeitsgebiet verantwortlich. Es ist strikt untersagt, Dritte zu gesetzwidrigen Handlungen zu veranlassen oder wesentlich an solchen Handlungen mitzuwirken.

Führungskräfte werden dabei ihrer Vorbildfunktion gerecht, indem sie ein hohes Maß an sozialer Kompetenz und ethischen Handelns zeigen. Sie sind für die Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodexes in ihrem Verantwortungsbereich verantwortlich. Dabei ist gegenseitiges Vertrauen die wichtigste Basis eines erfolgreichen Miteinanders.

1.2 Verantwortung für das Ansehen von Hartmann & König

Die gesellschaftliche Akzeptanz unserer Tätigkeiten ist Voraussetzung für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg. Alle Mitarbeiter haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben auf das Ansehen von Hartmann & König zu achten.

Hartmann & König Stromzuführungs AG

Hubert-und-Ursula-Herberger-Platz 1
D-76676 Graben-Neudorf | Germany
Fon +49 7255 7120-0
info@hukag.com | www.hukag.com

Sparkasse Karlsruhe:

IBAN: DE40 6605 0101 0109 0009 68
BIC: KARSDE66XXX
Commerzbank Karlsruhe:
IBAN: DE35 6604 0018 0228 8512 00
BIC: COBADEFFXXX

Sitz der Gesellschaft: Graben - Neudorf

Registergericht Mannheim HRB 232531
UST-ID-Nr. DE 813733984
Aufsichtsratsvorsitzende: Susanne Kutterer-Schacht
Vorstand: Karlheinz Stulz

1.3 Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Partnern / Menschenrechte

Hartmann & König respektiert und schützt die persönliche Würde jedes einzelnen Menschen und fördert die Entwicklung seiner Mitarbeiter. Hartmann & König investiert in deren Qualifikation und Kompetenz. Hartmann & König duldet keine Diskriminierung, Belästigung oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Wir respektieren das Recht auf freie Meinungsäußerung und ermutigen alle Mitarbeiter zu einer offenen und fairen Gesprächskultur.

Fehler, unabhängig vom Verursacher, werden nicht verschwiegen, sondern sind Quellen zu Verbesserung und Vermeidung von wirtschaftlichen Schäden.

Wir unterstützen uneingeschränkt die Regelungen der Vereinten Nationen und lehnen Kinderarbeit, Zwangsarbeit und jegliche Menschenrechtsverletzung strikt ab.

Hartmann & König distanziert sich von den Methoden und Technologien von L. Ron Hubbard und garantiert seinen Geschäftspartnern und Kunden, nicht nach den Methoden und Technologien von Scientology zu arbeiten oder seine Mitarbeiter mithilfe dieser Methoden und Technologien zu schulen. Hartmann & König lehnt jegliche Zusammenarbeit mit Personen und Unternehmen ab, die diese Methoden und Technologien verwenden.

Hartmann & König begegnet seinen Mitarbeitern wertschätzend und offen und erwartet von jedem Mitarbeiter einen sachorientierten, freundlichen und fairen Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen und Dritten. Auch hier erfüllen Führungskräfte eine Vorbildfunktion und muten den Mitarbeitern nichts zu, was Sie nicht selbst auch bereit wären zu tun.

1.4. Schutz des Firmenvermögens

Das zur Verfügung gestellte Firmenvermögen soll ausschließlich für den jeweils vorgesehenen Zweck verwendet werden und setzt einen verantwortungsbewussten Umgang damit voraus. Grundsätzlich soll mit Firmeneigentum umgegangen werden, als wenn es das Eigene wäre.

2. VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Jegliches Tun soll auf das Erreichen des Unternehmensziels ausgerichtet sein. Können Entscheidungen von Mitarbeitern vor diesem Hintergrund nicht neutral und objektiv getroffen werden, so ist der Vorgesetzte darüber zu informieren und in den Entscheidungsprozess einzubinden.

2.1 Kapitalbeteiligungen und Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten bei Unternehmen, die im Wettbewerb zu Hartmann & König stehen, bzw. bei Kunden und Lieferanten, sind grundsätzlich untersagt. Ausgenommen sind Nebentätigkeiten, die keinen Einfluss auf das Tätigkeitsgebiet von Hartmann & König haben und von der Personalabteilung genehmigt worden sind. Kapitalbeteiligungen bei Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden sind der Personalabteilung mitzuteilen.

2.2 Beauftragung von Geschäftspartnern für private Zwecke

Um eine Interessenkollision zwischen Unternehmen und Privatbereich auszuschließen, dürfen Mitarbeiter ihre Geschäftspartner, die in enger Beziehung zum jeweiligen Aufgabengebiet stehen, für private Zwecke grundsätzlich nicht in Anspruch nehmen. Ausnahmen sind mit dem Vorgesetzten und dem zuständigen Personalleiter vorher abzustimmen.

2.3 Private und geschäftliche Aufwendungen

Aufwendungen für Geschäftliches und Privates sind strikt zu trennen, eine Vermischung ist untersagt. Für Geschäftsausgaben gilt der Grundsatz der Klarheit, Transparenz und Nachweisbarkeit (Beleg).

3. UMGANG MIT INFORMATIONEN

3.1 Schriftstücke

Aufzeichnungen und Berichte (intern wie extern) müssen korrekt und wahrheitsgemäß sein. Die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung und Bilanzierung sind einzuhalten. Insbesondere muss jeder Buchung ein wahrheitskonformer Beleg zugrunde liegen, und es sind sämtliche Transaktionen zu verbuchen.

Alle Geldmittel und Vermögenswerte von Hartmann & König müssen in der Buchhaltung erfasst werden; schwarze Kassen sind strikt verboten. Die Anfertigung von Aufzeichnungen, Dateien und dergleichen, für die vertrauliche Informationen des Unternehmens verwendet werden, ist nur gestattet, wenn dies unmittelbar im Interesse von Hartmann & König erfolgt.

3.2 Geheimhaltung

Vertrauliche Informationen des Unternehmens sind geheim zu halten und dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass hierzu eine Befugnis erteilt wurde oder es sich um öffentlich zugängliche Informationen handelt. Diese Verpflichtung zur Geheimhaltung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

3.3 Datenschutz und Informationssicherheit

Der Schutz von personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner ist eine zentrale Säule in der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Wir halten daher den Stand der Sicherheitstechnik stets auf dem aktuellen Stand.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein. Ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

4. VERHALTEN GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

4.1 Wettbewerbs- und Kartellrecht

Hartmann & König achtet den fairen Wettbewerb. Das Unternehmen hält die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Kartellgesetze und sonstigen Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs. Nur in einem fairen Wettbewerb können sich die Marktteilnehmer frei entfalten. Deshalb gilt für Hartmann & König im Wettbewerb um Marktanteile das Gebot der Integrität. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln fairen Wettbewerbs im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften einzuhalten.

Unzulässig sind unter Wettbewerbern insbesondere Gebiets- oder Kundenaufteilungen, Absprachen oder Informationsaustausch zu Preisen/Preisbestandteilen, Lieferbeziehungen und deren Konditionen sowie zu Kapazitäten oder zum Angebotsverhalten. Das Gleiche gilt für den Informationsaustausch über Marktstrategien und Beteiligungsstrategien. Absprachen oder Informationsaustausch zu Forschungs- und Entwicklungsvorhaben sind nur in eng begrenzten Ausnahmefällen zulässig. Die Marktstellung des Unternehmens darf nicht rechtswidrig ausgenutzt werden, um zum Beispiel Preisdiskriminierungen, Lieferungen nicht angefragter Produkte oder die Verweigerung einer Lieferung durchzusetzen.

4.2 Lieferanten- und Kundenbeziehungen

Lieferanten sind allein auf der Basis objektiver Kriterien, nach Abgleich von Preis, Qualität, Leistung und Eignung der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen auszuwählen. Vereinbarungen mit Kunden und Lieferanten sind vollständig und eindeutig zu treffen sowie einschließlich nachträglicher Änderungen und Ergänzungen zu dokumentieren. Die internen Regelungen zur Anwendung doppelter Kontrolle (Vier-Augen-Prinzip) sowie zur Trennung von Handlungs- und Überprüfungsfunktionen sind von allen Mitarbeitern strikt einzuhalten.

4.3 Korruption, Geschenke und sonstige Zuwendungen

Vereinbarungen oder Nebenabreden zu Vereinbarung, die sich auf Vorteilsnahme oder Begünstigung einzelner Personen im Zusammenhang mit der Vermittlung, Vergabe, Lieferung, Abwicklung und Bezahlung von Aufträgen beziehen, sind unzulässig. Es ist verboten, Mitarbeitern, Organen, Gesellschaftern oder Beauftragten von Hartmann & König-Kunden irgendwelche Vorteile (Geld o. a. Werte) einzuräumen, um an Aufträge für Hartmann & König zu gelangen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Vorteile dem Empfänger oder Dritten direkt oder indirekt über Mittelsmänner (Agenten, Berater, Distributoren etc.) vergeben oder versprochen werden. Ebenso ist es verboten, solche Vorteile anzunehmen, um auf Rechnung von Hartmann & König Aufträge zu vergeben. Mitarbeiter, die sich in unlauterer Weise von Kunden oder Lieferanten beeinflussen lassen oder versuchen, diese in unlauterer Weise zu beeinflussen, werden ungeachtet eventueller strafrechtlicher Konsequenzen disziplinarisch zur Verantwortung gezogen.

Versuche von Lieferanten oder Kunden, Mitarbeiter von Hartmann & König in ihrer Entscheidung unlauter zu beeinflussen, sind den zuständigen Vorgesetzten anzuzeigen. Provisionen und Vergütungen, die an Vertragshändler, Vertreter oder Berater gezahlt werden, müssen in einem angemessenen und vertretbaren Verhältnis zu deren Tätigkeit stehen. Die Provisionen und Vergütungen sind in jedem Fall vom Vorstand schriftlich freizugeben.

Bewirtungen, die dem Geschäftszweck dienen - soweit maßvoll - sind zulässig.

Geschenke und Aufmerksamkeiten, die mehr als nur Symbolcharakter haben, sind abzulehnen. Solche Angebote sind dem jeweiligen Vorgesetzten mitzuteilen.

4.4 Spenden

Hartmann & König kann Geld- und Sachspenden für Bildung, Wissenschaft, Kultur und soziale Anliegen im Sinne eines bürgerschaftlichen Engagements gewähren. Die Vergabe von Spenden muss stets transparent, das heißt, sowohl der Empfänger als auch die konkrete Verwendung muss bekannt, nachvollziehbar und jederzeit überprüfbar sein. Bei der Vergabe solcher Spenden ist der Grundsatz uneigennütigen Handelns zu beachten.

5. PRODUKTQUALITÄT, -SICHERHEIT UND NACHHALTIGKEIT

Hartmann & König orientiert sich an den Prinzipien der Nachhaltigkeit. Wir berücksichtigen die hohen Qualitäts- und Sicherheitsansprüche unserer Kunden und setzen dazu erforderliche Verbesserungen durch. Wir sorgen dafür, dass unsere Produkte und Herstellungsprozesse einer nachhaltigen ökologischen, ökonomischen und sozialen Entwicklung entsprechen und stets auf dem aktuellen Stand der Technik sind. Sollten trotz aller Bemühungen Mängel eingetreten sein, handeln wir zu deren Beseitigung in Übereinstimmung mit gesetzlichen Festlegungen und vertraglichen Verpflichtungen.

6. ARBEITSSICHERHEIT, GESUNDHEITS-, BRAND- UND UMWELTSCHUTZ

Hartmann & König sorgt für die Sicherheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz und bietet ein gesundheitsorientiertes Arbeitsumfeld. Die Qualität unserer Produkte hängt größtenteils von der Leistung unserer Mitarbeiter ab, so dass der Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz in allen Unternehmensbereichen ein zentraler Punkt der Betriebsabläufe darstellt.

Es ist Aufgabe aller Mitarbeiter und Führungskräfte, Gefahren für Menschen und Umwelt zu vermeiden, Einwirkungen auf die Umwelt gering zu halten und mit Ressourcen sparsam umzugehen. Prozesse, Betriebsstätten und -mittel müssen den anwendbaren gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitssicherheit sowie Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz entsprechen.

7. INFORMATION UND TRAINING

Jedem Mitarbeiter ist dieser Verhaltenskodex auszuhändigen und auf die darin enthaltenen Regelungen ausdrücklich hinzuweisen. Bei Unsicherheiten über richtiges Verhalten können die Mitarbeiter dies mit ihrem Vorgesetzten besprechen. Die Hartmann & König Mitarbeiter werden regelmäßig über aktuelle Themen im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex informiert und geschult.

8. VERSTÖSSE UND SANKTIONEN

Vorsätzliches Fehlverhalten und Verstöße gegen die geltenden gesetzlichen Regelungen und die betrieblichen Bestimmungen werden nicht toleriert. Verstöße gegen den Verhaltenskodex können zu Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis und dessen Bestand, wie auch zu Schadensersatzforderungen führen.

9. ÜBERWACHUNG

Jede Geschäftseinheit ist für die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Regelungen sowie weiterer unternehmensintern festgelegter Regeln in ihrem Bereich verantwortlich. Die Führungskräfte sind gehalten, in ihrem Verantwortungsbereich sicherzustellen, dass Verletzungen des Verhaltenskodex und danach erlassener Regelungen aufgedeckt, verfolgt und korrigiert werden.

Stand: Graben-Neudorf 01.02.2024