

people in logistics

HÖDLMAYR
INTERNATIONAL



Code of Conduct

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung und Zielsetzung	2
2. Anwendungsbereich	2
3. Einhaltung und Umsetzungsverantwortung	3
3.1. Allgemein	3
3.2. Group Compliance Officer	3
4. Compliance Regeln im Einzelnen	4
4.1. Einhaltung von Gesetzen und sonstigen Vorschriften	4
4.2. Fairer Wettbewerb, Kartellverbot	4
4.3. Korruption.....	5
4.4. Internationale Transportregeln & Embargos, Handelskontrollen und Sanktionen	6
4.5. Geldwäsche	6
4.6. Einhaltung von Menschenrechten und Diskriminierungsverbot	7
4.7. Interessenskonflikte.....	8
4.8. Umgang mit Firmeninformationen/geistigem Eigentum.....	8
4.9. Arbeitszeit und Arbeitszeitvergütung.....	9
4.10. Arbeitssicherheit.....	9
4.11. Umweltschutz	9
4.12. Datenschutz.....	10
4.13. Umgang mit Behörden	10
4.14. Social Media und künstliche Intelligenz.....	10
4.15. Sponsoring und Spenden.....	11
5. Meldung von Fehlverhalten (Hinweisgebersystem)	12
6. Abschlussbestimmungen	13

1. Einleitung und Zielsetzung

Die Hödlmayr Gruppe bietet ihre Dienstleistungen international an und ist mit ihren Gesellschaften an Standorten in über 16 Ländern vertreten. Ihre Aktivitäten unterliegen verschiedensten länderspezifischen und internationalen Rechtsvorschriften.

Umso mehr ist die Geschäftstätigkeit der Hödlmayr International GmbH und ihrer Töchter geprägt von verantwortungsbewusstem sowie nachhaltigen Handeln unter Anwendung höchster ethischer Grundsätze. Dies ist letztendlich unumgänglich, um das über Jahrzehnte von unseren Kunden, Geschäftspartnern und MitarbeiterInnen in uns gesetzte Vertrauen auch in Zukunft zu bewahren.

Der gegenständliche Code of Conduct bildet die Basis für moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweisen im gesamten Konzern und soll unsere MitarbeiterInnen bei deren eigenverantwortlicher Wahrnehmung ihrer Funktionen unterstützen.

Sowohl wir, das Board of Directors (BOD), als auch jede/r einzelne MitarbeiterIn der Gruppe bekennen sich klar zur Einhaltung der Grundsätze, die in diesem Code of Conduct beschrieben sind.

2. Anwendungsbereich

Der gegenständliche Code of Conduct ist neben den weiteren internen Guidelines (Konzernrichtlinien, Circulare, etc.) Teil der Corporate Governance der Hödlmayr Gruppe. Er gilt daher uneingeschränkt für alle internationalen MitarbeiterInnen einschließlich Mitglieder des Board of Directors (BOD), GeschäftsführerInnen und sonstige Führungskräfte (im Folgenden „MitarbeiterInnen“) der Hödlmayr Gruppe.

Es liegt im Interesse der Hödlmayr Gruppe, dass moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweisen nicht nur von den eigenen MitarbeiterInnen, sondern auch von den globalen Kunden, LieferantInnen von Gütern und Dienstleistungen, GeschäftsvermittlerInnen, BeraterInnen und sonstigen GeschäftspartnerInnen (im Folgenden kurz „GeschäftspartnerInnen“) der Hödlmayr Gruppe, eingefordert werden. Aus diesem Grund haben die MitarbeiterInnen der Hödlmayr Gruppe darauf hinzuwirken, dass GeschäftspartnerInnen diesen Code of Conduct ebenso akzeptieren und einhalten.

3. Einhaltung und Umsetzungsverantwortung

3.1. Allgemein

Alle MitarbeiterInnen der Hödlmayr Gruppe sind verpflichtet die Bestimmungen dieses Code of Conducts strikt einzuhalten. Die Endverantwortung hinsichtlich der Einhaltung und der Umsetzung an den einzelnen Hödlmayr Standorten liegt bei den Geschäftsführern. Die Führungskräfte sollen den MitarbeiterInnen hierbei als Vorbild in der gelebten Praxis vorausgehen. Bei der Auslegung dieses Code of Conducts haben sich die MitarbeiterInnen auch vom „gesunden Menschenverstand“ leiten zu lassen und zu hinterfragen, ob unter Zugrundelegung vernünftiger ethischer und moralischer Maßstäbe eine konkrete Handlungsweise Anlass zu Kritik geben könnte. Dabei sind vor allem auch die landesspezifischen Maßstäbe und Gepflogenheiten zu berücksichtigen. Beim Vorliegen gesetzlicher Regelungen gibt es keine Ermessensspielräume.

3.2. Group Compliance Officer

Um sicherzustellen, dass die Hödlmayr Gruppe alle relevanten gesetzlichen Anforderungen global erfüllt, Risiken minimiert und eine Kultur der Integrität und ethischen Verantwortung fördert, hat das Board of Directors einen Group Compliance Officer bestellt.

Der Group Compliance Officer ist verantwortlich für:

- Unterstützung und Beratung des Board of Directors im Bereich Compliance als Teil der Corporate Governance
- Kontrolle und Überwachung des Compliance Management Systems der Hödlmayr Gruppe inkl. dem Berichtswesen an das Board of Directors
- die Schulung und Sensibilisierung von Compliance Themen an die Mitarbeiter
- die Beratung von MitarbeiterInnen bei Compliance Themen
- Entwicklung von Richtlinien und Verfahren sowie die Verwaltung der bestehenden Compliance Guidelines
- das Hödlmayr Hinweisgeber System
- interne Untersuchungen bei Compliance Verstößen in der Hödlmayr Gruppe

4. Compliance Regeln im Einzelnen

4.1. Einhaltung von Gesetzen und sonstigen Vorschriften

Bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen sind die jeweils geltenden Gesetze sowie sonstigen externen und konzerninternen Vorschriften und Guidelines strikt zu beachten. Alle MitarbeiterInnen sind angehalten, sich über die für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, sonstigen Vorschriften sowie internen Richtlinien und Regelungen umfassend zu informieren und in Zweifelsfällen die zuständigen Stellen (direkte Vorgesetzte, Group Compliance Officer) zu kontaktieren.

4.2. Fairer Wettbewerb, Kartellverbot

Transparentes und faires Verhalten am Markt stellt die Interessen sowohl der einzelnen Konzernunternehmen als auch der MitarbeiterInnen und die Wettbewerbsfähigkeit des Hödlmayr-Konzerns in seiner Gesamtheit nachhaltig sicher. Eine Einschränkung des freien Wettbewerbs und Verstöße gegen wettbewerbs- und kartellrechtliche Vorschriften sind mit der Unternehmensphilosophie und -kultur sowie dem Selbstverständnis des Hödlmayr-Konzerns nicht vereinbar.

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit sind von allen MitarbeiterInnen insbesondere die nachfolgenden Verhaltensrichtlinien einzuhalten:

- Irreführende Werbung oder irreführende Angaben über Produkte oder Dienstleistungen.
- Es dürfen keine unlauteren und unfairen Geschäftspraktiken angewandt oder Druck auf Geschäftspartner ausgeübt werden, um Produkte zu einem bestimmten Preis zu vertreiben.
- Es dürfen mit Wettbewerbern keine Vereinbarungen oder Absprachen zu Preisen, Aufteilung von Kunden, Regionen oder Märkten sowie zu Kapazitäten oder Liefer- und Angebotsbedingungen getroffen werden.

4.3. Korruption

Die Hödlmayr Gruppe hält sich uneingeschränkt an die jeweiligen nationalen und internationalen Bestimmungen zur Korruptionsbekämpfung (zB. UNCAC, U.S. Foreign Corrupt Practices Act, UK Bribery Act) und spricht sich daher klar gegen jegliche Form von Korruption und Bestechung aus.

Sämtliche MitarbeiterInnen sind daher angewiesen, keine Geschenke, Einladungen, Bewirtungen oder sonstige Vorteile oder Begünstigungen von Geschäftspartnern, Kunden oder sonstigen Personen ausgenommen solche, die sich in einem - für das jeweilige Land oder Kultur - sozialüblichen und angemessenen Rahmen halten und deren Annahme und Wert eine Beeinflussung von betrieblichen Entscheidungen oder Handlungen vernünftigerweise nicht erwarten lässt, anzunehmen bzw. anzubieten.

Hinsichtlich der Vorteilszuwendung bzw. Vorteilsnahme von Amtsträgern und Personen mit politischem Hintergrund darf aber jedenfalls pro Person und Quartal ein Betrag in der Höhe von EUR 100,00 nicht überschritten werden.

Die Annahme bzw. die Zuwendung/Angebot von Bargeld ist generell unzulässig.

Die Annahme bzw. Gewährung von Einladungen die die Teilnahme von Familienangehörigen und/oder die Reise- und Übernachtungskosten inkludiert ist- ohne vorherige Prüfung durch den Group Compliance Officer und Freigabe durch das zuständige Ressortmitglied des BOD- nicht erlaubt.

Bei Zweifeln betreffend der Angemessenheit von Geschenken, Einladungen udgl. ist stets der direkte Vorgesetzte bzw. der Group Compliance Officer zu konsultieren.

4.4 Internationale Transportregeln & Embargos, Handelskontrollen und Sanktionen

Internationaler Transportbetrieb ist für alle Standorte der Hödlmayr Gruppe der wesentlichste Bestandteil der Geschäftsstrategie. Aus diesem Grund ist es für alle Konzerngesellschaften und alle MitarbeiterInnen unerlässlich, ihr Handeln in Übereinstimmung und unter Einhaltung einschlägiger internationaler Transport-, Handelskontroll-, Embargo und Sanktionsvorschriften zu gestalten. Um dies zu gewährleisten, ergreifen MitarbeiterInnen die jeweils notwendigen Vorkehrungen, damit Verstöße gegen diese Regelungen und Vorgaben ausgeschlossen sind.

4.5. Geldwäsche

Verschiedene Staaten, darunter die Staaten der Europäischen Union, haben Gesetze gegen Geldwäsche erlassen. Allen MitarbeiterInnen ist es untersagt, alleine oder im Zusammenwirken mit Dritten Maßnahmen zu ergreifen, die gegen Geldwäschevorschriften verstoßen. Unter Geldwäsche ist insbesondere das Einschleusen (z. B. durch Umtausch oder Transfer) von aus Straftaten stammenden Geldern oder sonstigen Vermögensgegenständen in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf zu verstehen.

4.6. Einhaltung von Menschenrechten und Diskriminierungsverbot

Die Hödlmayr Gruppe achtet die international anerkannten Menschenrechte und orientiert sich in seinem Handeln an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte. Eine besondere Bedeutung wird den Rechten der internationalen Menschenrechtscharta, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den europäischen Lieferkettengesetzen (deutsches LKSG sowie den übrigen in Kraft gesetzten „ESG“ Gesetzgebungen) beigemessen.

Die Hödlmayr Gruppe setzt sich auch für die Chancengleichheit sowie generelle Gleichstellung der Geschlechter ein.

Die Hödlmayr Gruppe lehnt jede Art von Menschenrechtsverletzungen wie, alle Formen von Sklaverei, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder anderer Formen von Herrschaftsausübung, Zwangsarbeit, die Beschäftigung eines Kindes unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet, Arbeiten, die der Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich sind, Menschenhandel, die Bedrohung von Personen, die die Menschenrechte verteidigen, und sonstige Verletzungen der Menschenrechte, ab. Darüber hinaus misst die Hödlmayr Gruppe dem Schutz von grundlegenden Rechten bei der Arbeit besondere Bedeutung bei. Des Weiteren wird diskriminierendes Verhalten wie z.B. aufgrund von Alter, Behinderungen, Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher Betätigung, Rasse, Minderheiten (zB. indigene Völker), Religion oder sexueller Orientierung genauso wenig toleriert wie sexuelle Belästigungen in jeglicher Form (beispielsweise durch Annäherungsversuche, erniedrigende Kommentare, Witze, unflätige Ausdrücke, anzügliche Gesten etc.)

Dasselbe Maß an Ablehnung betreffend Verletzung von Menschenrechten bzw. Diskriminierung wird auch entlang der Kunden, Geschäftspartner und Lieferketten der Hödlmayr Gruppe gefordert. Daher tritt die Hödlmayr Gruppe ausschließlich mit denjenigen Unternehmen in ein wirtschaftliches Verhältnis, die sich ebenso strikt gegen Diskriminierung aussprechen und die Einhaltung von Menschenrechten stets sicherstellen.

4.7. Interessenskonflikte

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit ist es möglich, dass MitarbeiterInnen in Situationen geraten, in denen ihre persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen mit den Interessen des Konzerns in Konflikt geraten oder geraten können. Von allen MitarbeiterInnen wird ein transparenter Umgang mit derartigen Interessenskonflikten erwartet. Alle MitarbeiterInnen sind verpflichtet, aktuelle oder potentielle Interessenskonflikte dem jeweiligen Vorgesetzten unaufgefordert sofort und in vollem Umfang offenzulegen und allenfalls, um eine spezielle Genehmigung anzusuchen. Insbesondere können sich Interessenskonflikte im Zusammenhang mit einer Nebentätigkeit ergeben (auch Mitwirkung in Aufsichts- oder Beiräten). Ein wirtschaftliches Engagement bei Wettbewerbern oder Geschäftspartnern des Hödlmayr-Konzerns -insbesondere bei Kunden oder Lieferanten - ist nicht zulässig. Interessenskonflikte können auch durch Angehörigenverhältnisse von MitarbeiterInnen, die in der gleichen Abteilung beschäftigt sind, entstehen. Derartige Angehörigenverhältnisse sind daher gegenüber dem Vorgesetzten offenzulegen.

4.8. Umgang mit Firmeninformationen/geistigem Eigentum

Vertrauliche Informationen jeglicher Art, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt werden, wozu auch Informationen außerhalb des eigenen Tätigkeitsbereiches gehören, dürfen weder für die Verfolgung eigener Interessen genutzt noch für die Nutzung der Interessen Dritter zugänglich gemacht werden. Es ist sicherzustellen, dass Unternehmensinformationen jeglicher Art immer sicher verwahrt werden. Müssen solche Informationen aus dienstlichen Gründen außerhalb des Unternehmens mitgenommen werden, sind diese gegen die Einsichtnahme oder den Zugriff Dritter zu sichern. Über sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie konzern- und unternehmensrelevante Themen ist strenge Verschwiegenheit zu wahren. Informationen, aus denen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse ableitbar sind, sind ebenso vertraulich zu behandeln. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses. Darüber hinaus gelten die einschlägigen Geheimhaltungsbestimmungen der jeweiligen Dienstverträge. Die Hödlmayr-MitarbeiterInnen schützen das gesamte geistige Eigentum des eigenen Unternehmens, seiner Kunden sowie von Dritten und Einzelpersonen.

4.9. Arbeitszeit und Arbeitszeitvergütung

Die jeweils lokal geltenden Gesetze für die Festlegung und Einhaltung der Arbeitszeiten (inkl. Überstunden), der geplanten freien Tage sowie des bezahlten jährlichen Urlaubs sind strikt einzuhalten. Dies gilt ebenso für die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Löhne und Gehälter, Überstundenregelungen, Lohnabzüge, leistungsbezogene Vergütung und weitere Vergütungen.

4.10. Arbeitssicherheit

Die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement nehmen eine besondere Stellung ein. Hohe technische und betriebliche Sicherheitsstandards sind die Grundlage für die Arbeit. Ziel ist es, Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen zu verhindern. Dazu vertrauen wir auf das Mitwirken unserer MitarbeiterInnen. Die geltenden Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften sind dabei ausnahmslos einzuhalten. Gefahrenquellen sind unverzüglich aufzuzeigen und entsprechende Maßnahmen zur Verhütung zu setzen. Eine wichtige Vorbildfunktion nehmen dabei die Führungskräfte ein. Wenn Sie von Ihrem Vorgesetzten Anweisungen erhalten, die nicht den Qualitäts- und Sicherheitsstandards entsprechen, ist dies bei den möglichen Kontaktstellen am Ende dieses Verhaltenskodex zu melden.

4.11. Umweltschutz

Hödlmayr bekennt sich uneingeschränkt zu den gesetzlichen Vorgaben und umweltpolitischen Zielen. Die Nachhaltigkeitsstrategie der Hödlmayr-Gruppe berücksichtigt die Interessen aller relevanten Stakeholder, mit welchen ein kontinuierlicher Dialog stattfindet. Den Rechenschafts- und Berichtspflichten in Umweltbelangen wird proaktiv nachgegangen. Die Maßnahmen zur umweltgerechten und energieeffizienten Gestaltung umfassen das gesamte Leistungs- und Produktspektrum der Hödlmayr Gruppe.

4.12. Datenschutz

Der Schutz kundenbezogener Daten hat einen ebenso hohen Stellenwert wie der Schutz von Mitarbeiter- sowie Geschäftspartner-Daten. Die Hödlmayr Gruppe bekennt sich zur Einhaltung sämtlicher Gesetze hinsichtlich des Schutzes personenbezogener Daten. Im Besonderen legt die Hödlmayr Gruppe Wert auf die strikte Einhaltung der EU-Datenschutzgrundverordnung in der geltenden Fassung (EU-DSGVO). Personenbezogene Angaben werden nur erhoben, verarbeitet oder genutzt, wenn dies rechtlich gestattet oder der Betroffene damit einverstanden ist.

4.13. Umgang mit Behörden

Die Zusammenarbeit mit internationalen Behörden ist geprägt von gegenseitigem Vertrauen und Wertschätzung. Die Hödlmayr Gruppe strebt daher stets ein kooperatives und von Transparenz geprägtes Verhältnis zu allen zuständigen Behörden und anderen hoheitlichen Stellen an.

4.14. Social Media und künstliche Intelligenz

Internet, Social-Media-Kanäle (zB. Facebook, Instagram, WhatsApp, LinkedIn) sowie künstliche Intelligenz (zB. ChatGPT) sind innovative Kommunikationsmedien. Sie dienen als Informationsquelle, Arbeitsunterstützung bzw. dem Gedankenaustausch von Menschen. Als internationales Unternehmen schätzt die Hödlmayr Gruppe die Vorzüge dieser Medien und nutzt diese ebenso zum (beruflichen) Kommunikations- und Informationsaustausch. In diesem Kontext wird seitens der Hödlmayr Gruppe jedoch der Austausch bzw. die Verbreitung von entweder indiskreten, anstößigen, diskriminierenden, Gewalt verherrlichenden, sexuellen, rassistischen oder rechtsextremen Gedankengut -auf welcher Art und Weise auch immer - durch unsere Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner nicht geduldet.

Des Weiteren ist bei der Nutzung dieser Medien - in welcher Art auch immer- stets zu gewährleisten, dass unternehmensbezogene Daten, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, persönliche Rechte Dritter wie bspw. Datenschutz (DSGVO), Urheber- bzw. Lizenzrechte, nicht verletzt werden. Ebenso sind stets die geltenden Hödlmayr Cyber Security Richtlinien zu beachten und einzuhalten.

4.15. Sponsoring und Spenden

Vor dem Abschluss eines Sponsoringvertrages muss geprüft sein, dass die Art der Veranstaltung mit dem Markenauftritt der Hödlmayr Gruppe vereinbar ist und dass der Wert des Sponsorings der Fremdüblichkeit standhält. Weiters muss gewährleistet sein, dass das Sponsoring keine Bestimmungen dieses Code of Conducts verletzt. Jeder Sponsoringvertrag ist darüber hinaus dem Group Compliance Officer zu melden.

Events, die von politischen Parteien oder Behörden veranstaltet werden und bei denen der politische Charakter im Vordergrund steht, werden grundsätzlich nicht gesponsert. Ausnahmen bedürfen in jedem Fall der Prüfung durch den Group Compliance Officer sowie der Freigabe durch das zuständige Ressortmitglied des BOD.

Betreffend Geld- oder Sachspenden gilt, dass an Einzelpersonen die politisch tätig sind, an politische Parteien oder an Organisationen, die mit politischen Parteien eng verflochten sind, keine Spenden gewährt werden dürfen.

Ansonsten werden pro Spende pro Quartal EUR 400,00 vom BOD genehmigt. Beträge darüber hinaus bedürfen der Prüfung durch den Group Compliance Officer sowie der Freigabe durch das zuständige Ressortmitglied des BOD.

5. Meldung von Fehlverhalten (Hinweisgebersystem)

Es kann vorkommen, dass MitarbeiterInnen der Hödlmayr-Gruppe Verstöße gegen den Code of Conduct, gegen sonstige interne Richtlinien und Regelungen oder gegen gesetzliche Vorschriften feststellen. Wenn MitarbeiterInnen ein solches Fehlverhalten erkennen, sind sie verpflichtet, dieses umgehend zu melden.

Dazu stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- Information an den direkten Vorgesetzten
- Information an die Geschäftsführung der jeweiligen Konzerngesellschaft
- Information an den Group Compliance Officer per Mail (hia.ccm@hoedlmayr.com) oder
- anonym über das Hinweisgeberportal der Hödlmayr Gruppe (<https://www.hoedlmayr.com/hinweisgeber>)

Alle eingehenden Meldungen werden sorgfältig untersucht, können anonym erfolgen und werden vertraulich behandelt. Zur Förderung einer offenen und vertrauensvollen Kommunikation wird ausdrücklich festgehalten, dass MitarbeiterInnen, die festgestellte Verstöße gegen Gesetze, den Verhaltenskodex oder sonstige interne Richtlinien und Regelungen melden, daraus keinesfalls negative Folgen welcher Art auch immer erwachsen werden. Dies gilt genauso für andere Personen, die wichtige Informationen zur Untersuchung eines solchen Fehlverhaltens beitragen. Hödlmayr behält sich jedoch ausdrücklich vor, gegen MitarbeiterInnen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Anschuldigungen erheben, disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen.

6. Abschlussbestimmungen:

Für die Umsetzung und Einhaltung der oben beschriebenen Regelungen sind alle MitarbeiterInnen verantwortlich. Der Code of Conduct ist Teil des Dienstvertrages. Jede Verletzung des Code of Conducts stellt automatisch eine Verletzung des Dienstvertrages dar.

Bei Kenntnis von Verstößen können diese daher konsequent sanktioniert (zB. Kündigung, Entlassung, strafrechtliche Verfolgung, zivilrechtliche Haftung etc.) werden.

Führungskräfte haben ihre besondere Vorbildfunktion zu erfüllen und tragen eine besondere Verantwortung für die Vermittlung, Um- und Durchsetzung des vorliegenden Code of Conducts. Dabei ist Wert auf die Landessprache (Übersetzung des Code of Conducts) und die flächendeckende Zugänglichkeit aller Mitarbeiter zum Code of Conduct, zu legen. Besonders Mitarbeitern, die neu in ein Dienstverhältnis treten, ist dieser Code of Conduct rasch zugänglich zu machen.