

people in logistics

HÖDLMAYR
INTERNATIONAL



Verhaltenskodex

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung und Zielsetzung.....	2
2. Anwendungsbereich	3
3. Einhaltung und Umsetzungsverantwortung	3
3.1. Allgemein	3
3.2. Compliance Officer	4
4. Verhaltenskodex	5
4.1. Einhaltung von Gesetzen und sonstigen Vorschriften	5
4.2. Fairer Wettbewerb	6
4.3. Geldwäsche	7
4.4. Einhaltung von Menschenrechten, Diskriminierungsverbot	7
4.5. Interessenskonflikte	8
4.6. Umgang mit Firmeninformationen/geistigem Eigentum...	9
4.7. Arbeitszeit und Arbeitszeitvergütung	10
4.8. Arbeitssicherheit	10
4.9. Umweltschutz	11
4.10. Datenschutz	11
4.11. Umgang mit Behörden.....	12
5. Meldung von Fehlverhalten	12

1. Einleitung und Zielsetzung

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

Verstöße gegen diese Rahmenbedingungen, insbesondere solche gegen die Rechtsordnung eines Landes, können dem Unternehmen beträchtliche finanzielle Nachteile zufügen und das Ansehen des Konzerns nachhaltig schädigen.

Die Geschäftstätigkeit der Hödlmayr International AG und ihrer Töchter ist geprägt von verantwortungsbewusstem Handeln und höchsten ethischen Grundsätzen. Um unseren erfolgreichen Kurs fortzusetzen, müssen wir das von unseren Kunden, Geschäftspartnern und MitarbeiterInnen in uns gesetzte Vertrauen bewahren. Rechtsverstöße führen hingegen zu gravierenden Nachteilen für das Unternehmen, etwa in Form von Verwaltungsstrafen oder möglichen Schadensersatzforderungen. Hinzu kommen mögliche Reputationsschäden, welche die Hödlmayr Gruppe als Spezialist für Fahrzeuglogistik erheblich schwächen würden. In vielen Fällen kann auch schon der bloße Anschein einer Rechtsverletzung die Einstellung der Öffentlichkeit und die Haltung von Kunden, Anteilseignern oder Geschäftspartnern ungünstig beeinflussen.

Mit der Beachtung geltender Rechtsvorschriften handelt jede/r MitarbeiterIn im Unternehmensinteresse der Hödlmayr Gruppe. Rechtliche Verbote und Pflichten sind zu beachten, auch wenn sich dies aus Sicht des Einzelnen oder des Unternehmens als unzumutbar oder wirtschaftlich ungünstig darstellen mag. Rechtmäßiges Handeln hat im Zweifel immer Vorrang. Auf dieses Prinzip

kann sich jede/r MitarbeiterIn verlassen. Es gilt selbst bei entgegenstehenden Anweisungen einer Führungskraft.

Dieser Verhaltenskodex enthält alle Vorgaben zu jenen zentralen Themenbereichen, in denen regelkonformes Verhalten erwartet wird. Ebenso wird der Umgang mit Verstößen beschrieben. Der hier ausgeführte Verhaltenskodex 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, der Vorstand, als auch jede/r einzelne MitarbeiterIn der Gruppe bekennt sich klar zur Einhaltung der Grundsätze, die im Verhaltenskodex beschrieben sind.

2. Anwendungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt ausnahmslos für alle Führungskräfte und MitarbeiterInnen der Hödlmayr Gruppe. Bei zusätzlichen Geschäfts- oder landesspezifischen Anforderungen kann er durch lokale Compliance Programme ergänzt werden. Darüber hinaus liegt es im Interesse des Konzerns, dass die Konzerngesellschaften den Verhaltenskodex auch ihren wesentlichen Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Berater, etc.) zur Kenntnis bringen. Jedenfalls verlangen wir von unseren Geschäftspartnern im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen integres und gesetzeskonformes Verhalten.

3. Einhaltung und Umsetzungsverantwortung

3.1. Allgemein

Grundsätzlich ist jede/r einzelne MitarbeiterIn für die Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex selbst verantwortlich. Die Führungskräfte sollen den MitarbeiterInnen hierbei als Vorbild in der gelebten Praxis vorausgehen. Bei der Auslegung 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.

Alle MitarbeiterInnen sind dazu angehalten, nachweisbare oder vermutete Verstöße gegen Gesetze, den Verhaltenskodex oder sonstige interne Richtlinien und Regelungen zu melden (siehe auch Kapitel 5. „Meldung von Fehlverhalten“).

3.2. Compliance Officer

Die Unternehmensleitung trägt Verantwortung für die Sicherstellung der Einrichtung, Aufrechterhaltung, Bewertung und Verbesserung des Compliance-Management-Systems. Weiters muss die Unternehmensleitung die internen Verantwortlichkeiten und Befugnisse festlegen und einen Compliance-Beauftragten (Compliance Officer) benennen.

Der Compliance Officer ist verantwortlich für:

- die Verwaltung des Verhaltenskodex sowie dazugehöriger Richtlinien (Aktualisierung))
- die Beantwortung von Interpretationsfragen
- das Berichtswesen an den Vorstand

- die Kommunikation und Schulung des Verhaltenskodex an die Mitarbeiter

Der Compliance Officer ist neben den direkten Vorgesetzten der Ansprechpartner für alle Mitarbeiter, sofern Entscheidungshilfen für die korrekte Vorgehensweise in bestimmten Situationen benötigt werden.

Darüber hinaus können Hinweise auf Regelverstöße über die E-Mailadresse hia.ccm@hoedlmayr.com gemeldet werden. Dies ist unter Angabe des Namens und auch anonym möglich. Ein schwerer Regelverstoß liegt dann vor, wenn gegen die in diesem im Code of Conduct niedergelegten ethischen Grundwerte erheblich verstoßen wird. Ebenso sind Gesetzes- bzw. Regelverletzungen, die die Reputation oder andere Interessen des Unternehmens in schwerwiegender Weise beeinträchtigen können, schwere Regelverstöße.

4. Verhaltenskodex

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 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, Compliance Officer) zu kontaktieren.

Beispiel:

Eine Anweisung eines Vorgesetzten ist keine Rechtfertigung, gegen Gesetze und unsere Richtlinien zu verstoßen. Melden Sie solche Praktiken an die Kontaktstellen am Ende dieses Verhaltenskodex.

Sie können unangenehme Situationen im Vorfeld vermeiden, wenn Sie sich im Berufsalltag mit folgenden Fragestellungen auseinandersetzen:

- Ist mein Handeln legal und entspricht es den Richtlinien der Hödlmayr-Gruppe?
- Kann ich guten Gewissens die Verantwortung für mein Tun übernehmen bzw. was würden andere dazu sagen?
- Wie würde ich reagieren, wenn mein Verhalten öffentlich gemacht werden würde?

4.2. Fairer Wettbewerb

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.:

- Es dürfen keine unfairen Geschäftspraktiken angewandt oder Druck auf Geschäftspartner ausgeübt werden, um Produkte zu einem bestimmten Preis zu vertreiben.
- Es dürfen keine Vereinbarungen oder Absprachen zur Abgabe von Scheinangeboten getroffen werden.
- MitarbeiterInnen des Hödlmayr-Konzerns ist es untersagt, bei Gesprächen und Kontakten mit Wettbewerbern über vertrauliche Angelegenheiten wie Preise und Verkaufsbedingungen, Kosten oder ähnliche vertrauliche Informationen zu sprechen.

Beispiel:

Sie sind auf einer Branchenveranstaltung und unterhalten sich mit einem Mitarbeiter eines Wettbewerbers. Im Zuge dieses Gespräches bemerken Sie, dass er mit Ihnen eine Absprache betreffend Preisgestaltung in Ausschreibungen treffen möchte.

Geben Sie Ihrem Gesprächspartner unmissverständlich zu verstehen, dass Sie nicht an derart unfairen Geschäftspraktiken interessiert sind. Informieren Sie in weiterer Folge Ihren Vorgesetzten.

4.3. 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.

4.4. Einhaltung von Menschenrechten, 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 und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) beigemessen. Die Hödlmayr Gruppe lehnt jede Art von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung, wie Sklaverei, Kinderarbeit, Leibeigenschaft, Zwangsarbeit, 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. Es wird darauf hingewirkt, dass nicht nur die Hödlmayr Gruppe, sondern auch unsere Geschäftspartner diesen Prinzipien folgen. Die Hödlmayr Gruppe ergreift entsprechende Maßnahmen und übernimmt Verantwortung für menschenrechtliche Sorgfalt gemäß den Leitprinzipien der Vereinten Nationen. Dazu bekennt sich die Hödlmayr Gruppe auch mit seinen Grundsaterklärungen für soziale Verantwortung und Menschenrechte.

Diskriminierendes Verhalten wie z.B. aufgrund von Alter, Behinderungen, Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher Betätigung, Rasse, Religion oder sexueller Orientierung wird genauso wenig toleriert wie sexuelle Belästigungen in jeglicher Form. Diese Grundsätze gelten auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern.

Beispiel:

Eine Kollegin vertraut sich mir während der Mittagspause an, dass ein Kollege ihr gegenüber immer anzügliche Gesten macht und geschmacklose Witze in der Abteilung über sie erzählt. Sie fühlt sich von ihm sexuell belästigt.

Wie soll ich mich verhalten?

Sprechen Sie Ihren Kollegen – das Einverständnis der betroffenen Person vorausgesetzt – darauf an, dass er/sie sich nicht respektvoll verhalten hat. Bei Wiederholung des respektlosen Verhaltens wenden Sie sich an eine der möglichen Kontaktstellen am Ende dieses Verhaltenskodex.

Diskriminierungen, in welcher Form auch immer, werden nicht geduldet!**4.5. 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.

Beispiele:

In meinem Unternehmen soll ein zusätzliche/r Mitarbeiter/in für die Disposition aufgenommen werden. Mein Sohn hat seine Ausbildung beendet und sucht nun eine Beschäftigung. Ich kenne den zuständigen Abteilungsleiter der Disposition sehr gut und er ist mir zudem noch einen Gefallen schuldig. Ich empfehle ihm meinen Sohn als neuen Mitarbeiter.

Der Einkaufsleiter trifft sich mit mehreren Lieferanten, um Einkaufskonditionen zu verhandeln. Lieferant A verspricht dem Einkaufsleiter einen Einkaufsrabatt für seinen nächsten privaten Einkauf bei ihm. Der Einkaufsleiter entscheidet sich nicht für den Lieferanten mit den besten Konditionen, sondern für Lieferant A.

Wie soll ich mich verhalten?

Stellen Sie sicher, dass Ihre Entscheidung nicht durch Ihren persönlichen Vorteil beeinflusst wird. Entscheidungen in Ihrem beruflichen Alltag sollen ausschließlich auf Basis von sachlichen und nachvollziehbaren Kriterien getroffen werden.

Treten Interessenskonflikte auf, so sollen diese gegenüber Ihrem Vorgesetzten unverzüglich offengelegt werden.

4.6. 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.

4.7. 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.

4.8. 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.

4.9. 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.

4.10. Datenschutz

Der Schutz kundenbezogener Daten hat einen ebenso hohen Stellenwert wie der Schutz von Mitarbeiter- sowie Geschäftspartner-Daten. Der sorgfältige Umgang mit diesen sowie die Einhaltung der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen wird von allen Führungskräften und MitarbeiterInnen praktiziert. Insbesondere bekennt sich die Hödlmayr Gruppe zur Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und den damit verbundenen Pflichten. Personenbezogene Angaben werden nur erhoben, verarbeitet oder genutzt, wenn dies rechtlich gestattet oder der Betroffene damit einverstanden ist. Der Datenschutzverantwortliche (zertifizierter Datenschutzbeauftragter) der Hödlmayr Gruppe unterstützt hierbei die einzelnen Abteilungen sowie Niederlassungen.

Beispiel:

Neulich, als ich einiges kopieren wollte, fand ich beim Kopierer eine Liste mit Mitarbeiterdaten und Informationen zu Löhnen und Gehältern. Ich mache mir Gedanken, dass noch jemand anderer als die Personalabteilung diese Informationen gesehen haben könnte.

Wie reagieren Sie?

Nur Befugte dürfen auf persönliche und betriebliche Daten zu geschäftlichen Zwecken zugreifen! Stellen Sie sicher, dass sensible Informationen nicht in unbefugte Hände gelangen. Melden Sie daher Ihren Fund der zuständigen Abteilung oder Ihrem Vorgesetzten.

4.11. Umgang mit Behörden

Die Zusammenarbeit mit Behörden ist geprägt von gegenseitigem Vertrauen und Wertschätzung auf der Grundlage geltender Verfahrensregeln. Die Hödlmayr Gruppe strebt ein kooperatives und von Transparenz geprägtes Verhältnis zu allen zuständigen Behörden und anderen hoheitlichen Stellen an. Wir legen Wert auf die Einhaltung der rechtlich vorgesehenen Verfahren bei Ermittlungen und anderen behördlichen Aktivitäten.

5. Meldung von Fehlverhalten

Es kann vorkommen, dass MitarbeiterInnen der Hödlmayr-Gruppe Verstöße gegen den Verhaltenskodex, 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 den Compliance Verantwortlichen Ihrer Niederlassung
- Information an die Geschäftsführung der jeweiligen Konzerngesellschaft
- Information an den Compliance Officer der HIAG per Mail (hia.ccm@hoedlmayr.com)

Alle eingehenden Meldungen werden sorgfältig untersucht, können anonym erfolgen und werden auf Wunsch 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.