

# Code of Conduct

WIE WIR UNS AM ARBEITSPLATZ VERHALTEN.

## Inhalt

05 Vorwort

## 06 Code of Conduct

06 Verhaltensgrundsätze

10 Unsere Produkte und Services

11 Umgang mit Geschäftspartnerinnen und  
Geschäftspartnern und Dritten

17 Wettbewerbs- und Kartellrecht

18 Vermeidung von Interessenkonflikten

19 Zahlungsverkehr und Bekämpfung von  
Geldwäsche

20 Finanzen und Öffentlichkeit

21 Unternehmenskommunikation

22 Interner Umgang

23 Umweltschutz

24 Vertraulichkeit und Schutz von  
Geschäftsgeheimnissen

26 Nutzung von  
Firmeneigentum

## 27 Allgemeines

27 Schlussbemerkung





# Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Unsere täglichen Arbeitsabläufe sind von Prozessen und einem engen Zusammenspiel vieler Beteiligter geprägt. Damit diese Abläufe verlässlich, reibungslos und effizient stattfinden können, ist ein gemeinsames Verständnis von Zusammenarbeit wichtig.

Hierfür bedarf es eindeutiger, allgemein anerkannter Regeln, die für alle gültig sind. Diese bilden die Grundlage für ein verlässliches Miteinander und unterstützen die Erreichung unserer Unternehmensziele.

In unserem Code of Conduct haben wir diese Regeln zusammengefasst und deren Einhaltung im Unternehmen hat einen Namen: Compliance.

Gemeinsam sind wir verantwortlich dafür, dass jede und jeder die Regeln kennt und befolgen kann. Denn Compliance ist Teil unserer Unternehmenskultur und Fundament für unser erfolgreiches und nachhaltiges wirtschaftliches Handeln. Basis für unseren Erfolg sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für unsere Kundinnen und Kunden jeden Tag ihr Bestes geben. Ihr täglicher Einsatz ist das Rückgrat der Hüffermann Transportsysteme. Unsere Kundinnen und Kunden erwarten Premiumfahrzeuge mit Mehrwertgarantie, die ihnen in ihrem eigenen Wettbewerb Vorteile verschaffen.

Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten Sie einen attraktiven Arbeitsplatz bei einem fairen Arbeitgeber. Unsere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner schätzen uns als verlässliches und solides Unternehmen.

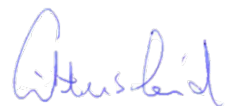
Wir halten uns an Regeln – sowohl im internen Umgang miteinander als auch im Verhalten gegenüber anderen Partnerinnen und Partnern. Was einfach klingt, kann in der Praxis jedoch anspruchsvoll sein. Der Code of Conduct hilft Ihnen dabei, Schwierigkeiten im Voraus zu erkennen und richtige Entscheidungen zu treffen.

Wenn Sie sich unsicher fühlen oder weitere Details klären wollen, steht Ihnen die bzw. der jeweilige Compliance Verantwortliche oder Ihre Vorgesetzte bzw. Ihr Vorgesetzter zur Seite. Die Geschäftsführung trägt die Verantwortung für die Einhaltung der Compliance und hält sich an deren Regeln.

Mit freundlichen Grüßen



Lennart Kluge  
Geschäftsführer



Bastian Litterscheid  
Geschäftsführer

# Verhaltensgrundsätze

## KONSTRUKTIVES HANDELN

**Wir wollen auf allen Ebenen konstruktiv, kollegial und vertrauensvoll zusammenarbeiten.**

Die Hüffermann Transportsysteme fördert die Handlungsbereitschaft und die Initiative all ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Leistungsbereitschaft, Eigenverantwortung, Integrität, Kundenorientierung sowie Respekt gegenüber Mensch und Umwelt gehören zu den zentralen Werten unserer Unternehmenskultur.

## VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

**Wir streben danach, mit den von uns gefertigten Produkten an der Spitze des technologischen Fortschritts zu stehen.**

Dabei stellen wir höchste Anforderungen an die Qualität und an die Sicherheit unserer Produkte und Dienstleistungen.

**Gleichzeitig nehmen wir unsere Verantwortung für Mensch und Umwelt wahr.**

Und zwar sowohl für unsere heutige Gesellschaft als auch für künftige Generationen.

## BEACHTUNG DER MENSCHENWÜRDE, MENSCHENRECHTE UND DISKRIMINIERUNGSVERBOT

**Wir bauen auf gegenseitigen Respekt. Wir achten die persönliche Würde jedes Einzelnen und halten die Menschenrechte ein.**

Insbesondere dulden wir weder Kinderarbeit noch eine schädigende Beschäftigung von Jugendlichen noch jegliche Art der Zwangsarbeit.

**Wir gehen respektvoll, loyal und fair miteinander um.**

Wir dulden keinerlei Diskriminierung zum Beispiel aufgrund von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, Herkunft, sexueller Ausrichtung, Weltanschauung oder Geschlecht. Ebenso dulden wir keine sexuelle Belästigung und keine körperlichen oder herabwürdigenden persönlichen Angriffe.

## OFFENE KOMMUNIKATION

Wir nutzen die Erfahrungen und Sichtweisen unterschiedlicher Kulturen. Unser Umgang miteinander, mit unseren Kundinnen und Kunden und Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern basiert auf Offenheit, Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit und gegenseitigem Vertrauen.

**Wir legen Wert darauf, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Kolleginnen und Kollegen, Kundinnen und Kunden und Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern aus anderen Ländern und Kulturen mit größtem Respekt begegnen.**

Das gilt für das persönliche Gespräch, für Telefonate und für schriftliche Äußerungen in digitalen Medien sowie auf Papier. Auch Beiträge im Internet, zum Beispiel in sozialen Netzwerken, Weblogs, Foren und Chatrooms, richten wir an diesen Grundsätzen aus. Allerdings dürfen nur von der Geschäftsführung autorisierte Personen für die Hüffermann Transportsysteme sprechen. Außerdem äußern wir uns nicht negativ oder abwertend über Kundinnen und Kunden, Wettbewerberinnen und Wettbewerber oder Kolleginnen und Kollegen.

## VORBILDICHE FÜHRUNGSKULTUR

**Führungskräfte verhalten sich zu jeder Zeit vorbildlich.**

Deshalb sollen unsere Führungskräfte korrektes und rechtmäßiges Verhalten vorleben, bewusst machen und fördern.

Unsere Führungskräfte räumen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein, geben ihnen aber auch Orientierung.

Dazu gehört, klare Regeln und Prozesse festzulegen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend zu informieren und die Einhaltung zu kontrollieren. Eine Führungskraft behält auch dann die Verantwortung für das Verhalten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn sie eine Aufgabe delegiert, also an einen oder mehrere Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter weitergibt. Selbstverständlich entbindet das die Mitarbeiterin und den Mitarbeiter nicht von ihrer eigenen Verantwortung.

## BETRIEBSRAT

Die konstruktive Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Vertretern ist für Hüffermann Transportsysteme seit jeher ein wesentlicher Bestandteil und bewährter Grundpfeiler der Unternehmenspolitik. Wir sehen den offenen Dialog, geprägt von gegenseitigem Respekt, als Basis für ein kooperatives Miteinander an.

## HINWEISGEBERSYSTEM

Offene Kommunikation bedeutet auch eine offene Unternehmenskultur zu pflegen, in der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rat einfordern und Bedenken melden können. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, auf Umstände hinzuweisen, die auf eine Verletzung von Gesetzen oder internen Regeln schließen lassen.

Neben den etablierten Betriebsräten haben wir zusätzlich Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Compliance für jede Gesellschaft benannt und eine Hinweisgeber-Plattform auf unserer Homepage eingerichtet, an die sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner wenden können. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Hinweis in gutem Glauben geben, sind geschützt und dürfen nicht benachteiligt werden. Sämtlichen Hinweisen wird mit größter Sorgfalt und unter Wahrung der Rechte aller Beteiligten nachgegangen. Meldungen können mündlich, schriftlich oder im Rahmen einer persönlichen Zusammenkunft erfolgen.

Die folgenden Anlaufstellen stehen sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch Dritten zur Verfügung:

- Der Compliance Officer der Schwarzmüller Gruppe (siehe Richtlinie Legal und Compliance Netzwerk)
- Lokale Compliance Verantwortliche in den Gesellschaften (siehe Richtlinie Legal und Compliance Netzwerk)
- Email-Adresse [compliance@schwarzmueller.com](mailto:compliance@schwarzmueller.com)
- Hinweisgeber-Plattform (Whistleblowing) auf der Homepage:

<https://hueffermann.de/de/hinweisgeber-plattform/>

## INTERNATIONALE ABKOMMEN

Neben der nationalen und internationalen Gesetzgebung gibt es eine Reihe von internationalen Übereinkünften auf staatlicher Ebene. Sie stellen auch für Unternehmen eine wichtige Richtschnur dar. Die Hüffermann Transportsysteme verpflichtet sich insbesondere zur Einhaltung folgender Abkommen:

- die Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten
- die Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO), auch dokumentiert in der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- das OECD-Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträgerinnen und Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr
- die Konvention der Vereinten Nationen gegen Korruption

## EMBARGOS, SANKTIONEN UND HANDELSKONTROLLVORSCHRIFTEN

Als international agierendes Unternehmen müssen wir Handelskontrollvorschriften, Sanktionen und Embargos beachten, die den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien und Dienstleistungen sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr beschränken oder verbieten. Diese Regelungen finden Anwendung auf grenzüberschreitende Geschäftsabschlüsse sowohl mit Dritten als auch zwischen konzernangehörigen Unternehmen.

Vor der Aufnahme einer Geschäftsbeziehung mit Neukundinnen und Neukunden, Lieferunternehmen oder sonstigen Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern führen wir eine verpflichtende Prüfung gegen alle relevanten Sanktions- und Embargolisten durch. Geschäfte mit Personen, Organisationen oder Unternehmen, die auf solchen Sanktionslisten geführt werden, sind strikt untersagt.

# Unsere Produkte und Services

Kundinnen und Kunden entscheiden sich mit dem Kauf eines unserer Produkte für eine langfristige Investition. Ausgezeichnete Qualität und Verlässlichkeit sind deshalb wichtige Entscheidungsfaktoren. Wir entwickeln und produzieren aus der Sicht der Kundin und des Kunden. Wir bieten eine breite Palette innovativer und zuverlässiger Produkte für die unterschiedlichsten Einsatzbereiche. Die Produkte haben eine lange Lebensdauer und sind darauf ausgerichtet, unseren Kundinnen und Kunden einen Mehrwert zu liefern.

**Wir bieten unseren Kundinnen und Kunden sowie Handels- und Service-Partnerinnen und Partnern technisch passende Lösungen und Unterstützung. Dabei achten wir jederzeit auf die Sicherheit der Fahrzeuge.**

In seltenen Fällen können Probleme beim Einsatz unserer Produkte auftreten. Jede und jeder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist aufgerufen, solchen Hinweisen umgehend nachzugehen.

Wir legen großen Wert darauf, solche Probleme umgehend zu klären und zu beheben. Wer eines unserer Premiumprodukte kauft, soll auch jederzeit damit zufrieden sein – das ist unser Ziel. Gleichzeitig sind wir verpflichtet, alles dafür zu tun, dass unsere Produkte sicher und zuverlässig sind.

**Wir halten uns an alle rechtlichen und technischen Vorgaben und Standards.**

Beim Thema Produktsicherheit gibt es deshalb keinen Verhandlungsspielraum. Wir erfüllen keine Produktwünsche, die nicht mit den rechtlichen Anforderungen übereinstimmen.

Unsere internen Prozesse entsprechen den gesetzlichen Anforderungen. Alle Prozesse, die Einfluss auf die Qualität unserer Produkte haben, sind gemäß der DIN ISO 9001 dokumentiert, auditiert und zertifiziert. Auch weitere Normen werden bei Bedarf berücksichtigt.

# Umgang mit Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern sowie Dritten

## KORRUPTIONSVERMEIDUNG UND -BEKÄMPFUNG

Korruption ist in den meisten Staaten eine Straftat und ein schwerwiegender Verstoß gegen die Grundsätze des fairen Wettbewerbs. Wir stellen hochwertige Premiumprodukte her. Die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen ist unsere Stärke im Markt. Dieses Argument würde durch Korruption an Bedeutung verlieren. Die Hüffermann Transportsysteme unterstützt deshalb ausdrücklich den Kampf gegen jede Form von Korruption.

**Wer eine Vertrauensstellung oder Machtposition ausnutzt, um einen rechtlich unbegründeten Vorteil zu erlangen, begeht Korruption.**

Es spielt keine Rolle, ob der Vorteil materiell ist, d.h. in Geld oder Sachwerten besteht, oder eine immaterielle Form aufweist, also etwa eine Bevorzugung darstellt. Korruption begeht sowohl diejenige bzw. derjenige, die bzw. der den Vorteil anbietet oder gewährt, als auch diejenige bzw. derjenige, die bzw. der ihn annimmt oder fordert.

## ZUWENDUNGEN AN DRITTE

In jeder Gesellschaft bestehen anerkannte Vorstellungen, mit welchen Gesten Menschen sich untereinander Respekt bezeugen sollen und dürfen. Das gilt auch für den geschäftlichen Bereich. Wird eine Geste allgemein als höflich angesehen und nicht als unrechtmäßige Beeinflussung einer Geschäftspartnerin oder eines Geschäftspartners, nennen wir sie sozial

angemessen. Was als sozial angemessen gilt, kann von Land zu Land unterschiedlich sein, insbesondere wenn es um den Wert von Geschenken, Bewirtungen und Einladungen geht.

**Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Unternehmens dürfen Sie Folgendes auf keinen Fall:**

- jemanden bezahlen
- jemandem etwas geben
- jemandem etwas versprechen, damit sie oder er etwas tut, was sie oder er eigentlich nicht tun darf oder
- etwas schneller oder überhaupt tut, was sie oder er ohnehin tun müsste,

oder

- sich von jemandem bezahlen lassen
- sich etwas geben lassen
- sich etwas versprechen lassen,

damit Sie

- etwas tun, was Sie eigentlich nicht tun dürfen, oder etwas schneller oder überhaupt tun, was Sie ohnehin tun müssen.

Kurz gesagt: Sie dürfen Ihre Befugnisse nie ausnutzen, um der Hüffermann Transportsysteme oder sogar sich selbst einen unerlaubten Vorteil zu verschaffen. Zuwendungen an Dritte müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllen, damit sie zulässig sind.

## GESCHENKE

**Werbegeschenke oder sonstige Geschenke von und an Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner sind unbedenklich.**

Ausgeschlossen sind Geldgeschenke in jeder Form und nicht in Rechnung gestellte Dienstleistungen. Angemessene Geschenke zu Standardanlässen wie Geburtstagen oder wichtigen Feiertagen sind in der Regel unproblematisch. Die genauen Regeln sind in der Richtlinie für Geschenke festgehalten.

## BEWIRTUNGEN

Um wirtschaftlich erfolgreich zu sein, müssen wir auch den Kontakt zu unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern sowie Kundinnen und Kunden pflegen.

**Zu diesem Zweck dürfen Sie als Hüffermann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner sowie Kundinnen und Kunden in einem angemessenen Umfang zu Geschäftsessen einladen.**

Um zu beurteilen, ob eine Einladung angemessen ist, sind verschiedene Kriterien zu berücksichtigen. Das können zum Beispiel sein: der geschäftliche Anlass des Essens, das Land, in dem das Essen stattfindet, und die Stellung, die Sie und Ihre Geschäftspartnerin oder Geschäftspartner in ihren jeweiligen Unternehmen einnehmen.

## VERANSTALTUNGEN

Ähnliches gilt für Einladungen zu Veranstaltungen und Events.

**Auch hier dürfen die Kosten einen angemessenen Umfang nicht überschreiten.**

Einladungen zu Veranstaltungen Dritter (etwa Sportereignisse, Konzerte etc.) haben häufig einen höheren Wert als angemessen und sind deshalb rechtlich problematisch. Darüber hinaus gilt: Wenn Sie zu einer solchen Veranstaltung einladen, müssen Sie zwingend auch selbst daran teilnehmen. Einladungen zu Veranstaltungen von der Hüffermann Transportsysteme selbst oder Veranstaltungen, die offiziell von der Hüffermann Transportsysteme gesponsert werden, sind in der Regel erlaubt. Allerdings muss der geschäftliche Anteil überwiegen und der Freizeitanteil darf lediglich von geringer Bedeutung sein.

**Mit Zuwendungen dürfen Sie diejenige bzw. denjenigen, die bzw. der sie empfängt, nicht dazu bringen, sich abhängig zu fühlen und folglich nicht mehr unabhängig entscheiden zu können.**

Es darf nicht einmal der Anschein entstehen, dass Sie eine Gegenleistung erwarten. Nicht in Frage kommen zum Beispiel Zuwendungen vor einem Vertragsabschluss. Das kann als Vorteilsgewährung aufgefasst werden, mit der Sie die Entscheidungsfindung der Empfängerin oder des Empfängers unrechtmäßig beeinflussen wollen.

Zuwendungen an die Ehegattin oder den Ehegatten, Angehörige, persönliche Freunde oder private Gäste sind grundsätzlich nicht gestattet.

## ZUSAMMENARBEIT MIT AMTSTRÄGERINNEN UND AMTSTRÄGERN UND STAATLICHE AUFTRÄGE

Der Umgang mit Amtsträgerinnen und Amtsträgern ist gesetzlich besonders streng geregelt.

**Wir nehmen keinerlei unrechtmäßigen Einfluss auf Amtsträgerinnen und Amtsträger und ihre Entscheidungen.**

Das bedeutet auch, dass wir jederzeit alle Gesetze und Bestimmungen zum staatlichen Beschaffungswesen einhalten. Sie dürfen als Hüffermann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Amtsträgerin bzw. Amtsträger keine Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren. Dabei handelt es sich immer um Korruption. Es darf auf keinen Fall der Eindruck entstehen, dass wir auf diesem Weg eine Amtshandlung oder eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr bewirken wollen.

Zuwendungen von Dritten folgen den gleichen Prinzipien wie Zuwendungen an Dritte. Nur die Rollen der beteiligten Personen sind umgekehrt.

**Eine Hüffermann Mitarbeiterin bzw. ein Hüffermann Mitarbeiter darf ihre bzw. seine Position oder Funktion im Unternehmen keinesfalls dazu benutzen, dem Unternehmen oder sich persönlich einen unerlaubten Vorteil zu verschaffen.**

Insbesondere ist es verboten, von einer Geschäftspartnerin oder einem Geschäftspartner Vorteile dafür zu fordern oder anzunehmen, dass man sie oder ihn bevorzugt. Seien Sie im Umgang mit Zuwendungen immer besonders vorsichtig. Eine Zuwendung anzunehmen, kann auch zu einem Interessenkonflikt führen und den Ruf der Gruppe gefährden.

### SOZIALES ENGAGEMENT / SPENDEN UND SPONSORING

Wir sind uns unserer Verantwortung für das Gemeinwohl, Bildung und Wissenschaft sowie für soziale Projekte bewusst. In diesem Sinne betrachten wir Spenden und Sponsoring als wichtige Instrumente zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung. Für Spenden und Sponsoring gilt, dass sie transparent gehandhabt werden und im Einklang mit dem geltenden Recht stehen. Spenden von oder an Personen oder Organisationen, die dem Ansehen von Hüffermann schaden können, werden nicht angenommen oder gewährt.

### EINSATZ VON PRIVATEN UND ÖFFENTLICHEN SICHERHEITSKRÄFTEN

Die Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lieferantinnen und Lieferanten, Kundinnen und Kunden und der Gesellschaft ist uns ein großes Anliegen. Wir erkennen an, dass der Einsatz von privaten und öffentlichen Sicherheitskräften in bestimmten Situationen notwendig sein kann, um unsere Geschäftstätigkeit zu schützen und zu unterstützen. Private oder öffentliche Sicherheitskräfte dürfen zum Schutz von unternehmerischen Projekten nur dann eingesetzt werden, wenn ihrerseits gewährleistet werden kann, dass sie sich an das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung halten, Leib und Leben nicht verletzen und durch ihren Einsatz die Koalitionsfreiheit nicht beeinträchtigen. Dies erwarten wir ebenso von unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern.





# Wettbewerbs- und Kartellrecht

Zum Wettbewerbs- und Kartellrecht sind international zahlreiche Gesetze und Regelungen in Kraft. Verstöße können zu empfindlichen Strafen und Geldbußen und zu hohen Schadenersatzforderungen führen, für das Unternehmen ebenso wie für die beteiligten Personen. Außerdem können sie das Ansehen von der Hüffermann Transportsysteme erheblich beschädigen.

**Wir treffen mit unseren Wettbewerberinnen und Wettbewerbern niemals Absprachen, die den Wettbewerb verzerren oder beeinflussen.**

Nicht die äußere Form der Absprache ist entscheidend, sondern ihr Inhalt. Sogar im informellen, vermeintlich privaten Rahmen dürfen Sie mit einer Wettbewerberin

bzw. einem Wettbewerber auf keinen Fall die folgenden Themen besprechen:

- Preise, Produktionsleistung, Kapazitäten, Vertriebskanäle, Gewinnmargen, Marktanteile, Investitionen, Strategien
- die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen
- die Aufteilung von Kundinnen und Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen
- Wettbewerbsverzicht

Schon der Austausch von Informationen mit Wettbewerberinnen und Wettbewerbern kann einen Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht darstellen.

# Vermeidung von Interessenkonflikten

Interessenkonflikte, häufig auch als Loyalitätskonflikte bezeichnet, können dem Unternehmen erheblichen Schaden zufügen.

Durch eine dienstliche Handlung im Privatinteresse überschreitet man außerdem leicht die Grenze zur Korruption.

## KRITERIEN FÜR EINKAUFS-ENTSCHEIDUNGEN

**Einkaufsentscheidungen richten wir am Unternehmensinteresse aus.**

Dabei kommt es ausschließlich auf objektive Kriterien wie Qualität, Technik, Preis, Produktionsanforderungen oder Logistik an. Wenn wir Aufträge vergeben, achten wir darauf, die Anbieterin bzw. den Anbieter gleich zu behandeln. Dabei stellt die Einkäuferin bzw. der Einkäufer sicher, dass alle Anbieterinnen bzw. Anbieter die gleichen Unterlagen erhalten und dass keine Anbieterin bzw. kein Anbieter Wettbewerbsinformationen über eine andere bzw. einen anderen erhält.

Sie dürfen nicht an einer Vergabeentscheidung an eine Firma beteiligt sein, in der Sie selbst eine Tätigkeit ausüben. Sie oder Mitglieder Ihrer Familie dürfen nicht finanziell an der Firma beteiligt sein. Sie dürfen zur Geschäftsführung oder zu den Eigentümern der Firma

keine verwandtschaftlichen Beziehungen haben. Wenn derartige Beziehungen zu Lieferanten bestehen, müssen Sie diese Ihrer bzw. Ihrem Vorgesetzten gegenüber offenlegen.

## AUSSERBERUFLICHES ENGAGEMENT

Die Hüffermann Transportsysteme als Arbeitgeberin begrüßt es, wenn sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesellschaftlich, politisch und sozial engagieren, sei es in Vereinen, Parteien oder sozialen Einrichtungen. Solche Tätigkeiten müssen allerdings so gestaltet sein, dass sie mit den vertraglichen Verpflichtungen gegenüber Hüffermann vollständig vereinbar sind.

## NEBENTÄTIGKEITEN

**Nebentätigkeiten jeglicher Art dürfen in keinem (möglichen) Interessenkonflikt mit der Tätigkeit zur Hüffermann Transportsysteme stehen. Es wird daher empfohlen, die Aufnahme einer Nebentätigkeit mit der zuständigen Personalabteilung abzustimmen.**

# Zahlungsverkehr und Bekämpfung von Geldwäsche

## BARZAHLUNGEN

Barzahlungen sind heute im Geschäftsverkehr nicht mehr üblich, wenn es um größere Beträge geht. Barzahlung oder andere unübliche Zahlungswege können unter anderem Steuerhinterziehung, Korruption, Betrug, Untreue oder Geldwäsche begünstigen. Überweisungen sind deshalb nicht nur praktisch, sondern vermeiden auch die genannten Risiken.

**Wir schützen uns davor, bei der Abwicklung des Zahlungsverkehrs in illegale Geschäfte verwickelt zu werden und wir befolgen die entsprechenden Gesetze.**

Deshalb gilt bei uns:

- Zahlungsverkehr findet grundsätzlich bargeldlos statt, also in Form von Überweisungen.
- Es kann vorkommen, dass unsere Geschäftspartnerinnen oder Geschäftspartner darauf bestehen, in bar zu zahlen oder eine Barzahlung zu erhalten. Es ist auch in diesem Fall die bargeldlose Überweisung zu präferieren. Bei Fragen und Unklarheiten wenden Sie sich an Ihre Vorgesetzte bzw. Ihren Vorgesetzten.

Der Umgang mit Bargeld bzw. Bargeldkassen und sonstigen Zahlungsmitteln ist zudem durch eine gesonderte Vereinbarung geregelt.

## BARGELDLOSE ZAHLUNGEN

- Unsere Zahlungsverpflichtungen erfüllen wir immer nur durch Zahlung an die Geschäftspartnerin bzw. den Geschäftspartner, die bzw. der in den Vertragsdokumenten genannt ist.
- Bei Zahlungen innerhalb des europäischen Zahlungsraums ist zudem auf Namensgleichheit zwischen Empfängerinnenname bzw. Empfängername und Kontoinhaberin bzw. Kontoinhaber der IBAN zu achten.
- Es kommt vor, dass Dritte fremde Rechnungen bezahlen, also solche, die ursprünglich auf eine andere Vertragspartnerin bzw. einen anderen Vertragspartner ausgestellt sind. Die Annahme dieser Zahlungen ist nicht ausgeschlossen. Sie sind aber genau zu prüfen. Bei ungewöhnlichen oder auffälligen Zahlungen, beispielsweise von Auslandskonten in sogenannten „Steueröasen“, müssen Sie die Geschäftsführung Ihrer Landesgesellschaft informieren.

# Finanzen und Öffentlichkeit

## UMSETZUNG DER FINANZIELLEN UNTERNEHMENSZIELE

Unsere wirtschaftlichen Ziele zu erreichen, liegt im Interesse unserer Gesellschafterinnen und Gesellschafter, unserer Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner und unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und damit im Interesse der Hüffermann Transportsysteme. Wenn wir diese Ziele erreichen, können wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen sicheren und attraktiven Arbeitsplatz bieten und unseren Gesellschafterinnen und Gesellschaftern eine angemessene Rendite für ihr investiertes Kapital zahlen.

**Wir machen mit unseren Geschäftsplänen ehrgeizige, aber realisierbare Vorgaben. Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Sie aufgefordert, daran mitzuarbeiten, unsere finanziellen Ziele zu erreichen.**

Es kann vorkommen, dass wir in bestimmten Bereichen unsere Ziele, etwa Budgetvorgaben, nicht einhalten können. Diese Ziele regelmäßig zu überprüfen, ist Aufgabe unserer Führungskräfte. Außerdem sollen sie eine Unternehmenskultur fördern und erhalten, in der sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher genug fühlen, Probleme offen und unbefangen anzusprechen. Nur wenn wir auf mögliche Abweichungen rechtzeitig aufmerksam werden, besteht ausreichend Zeit, um auftretenden Schwierigkeiten zu begegnen und Lösungen zu finden.

## FINANZDOKUMENTATION

**Bei der Unterzeichnung von Verträgen, der Freigabe von Zahlungen und allen anderen relevanten geschäftlichen Transaktionen gilt das Vier-Augen-Prinzip im Allgemeinen und die Regelung der Geschäftsordnung der jeweiligen Gesellschaft im Speziellen.**

Die Hüffermann Transportsysteme hat gesetzliche Rechnungslegungspflichten und vertragliche Berichtspflichten beispielsweise gegenüber Kreditinstituten oder Steuerorganen zu erfüllen. Dafür müssen alle Geschäftsvorfälle verbucht, dokumentiert und an die für die Finanzberichterstattung zuständigen Stellen gemeldet werden. Das muss zutreffend, rechtzeitig, in der dafür vorgesehenen Weise und unter Verwendung der vorgeschriebenen Programme geschehen.

**Maßnahmen zur Verschleierung von Verlusten oder Budgetüberschreitungen sind verboten. Jede Manipulation der Zahlen des Rechnungswesens ist streng untersagt und kann unter anderem auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.**

Solche Manipulationen können sein: Buchung fingierter Umsätze, Vorziehen oder Verzögerung von Umsätzen, Verschleierung von Kosten oder Überbewertung von Vorräten.

# Unternehmenskommunikation

## ERSCHEINUNGSBILD IN DER ÖFFENTLICHKEIT UND CORPORATE IDENTITY

Wie die Hüffermann Transportsysteme in der Öffentlichkeit erscheint, ist von großer Bedeutung für unseren unternehmerischen Erfolg.

**Deswegen müssen wir bei unserer täglichen Kommunikation mit großer Sorgfalt vorgehen.**

Das gilt für schriftliche, mündliche und elektronische Äußerungen in allen Medien, die wir für unsere Kommunikation verwenden, wie zum Beispiel Werbematerialien, Präsentationen oder Reden.

Alle Formen der Kommunikation sollten im Hinblick auf Form (Corporate Identity) und Inhalt aufeinander abgestimmt sein.

## UMGANG MIT MEDIEN

Die Medien haben als Multiplikatoren eine große Bedeutung für unsere Außendarstellung. Für den Umgang mit Medien und Medienanfragen ist bei der Gruppe die Marketingabteilung zuständig.

**Ohne ausdrückliche Genehmigung der Marketingabteilung dürfen Sie weder Erklärungen gegenüber Medien abgeben noch Informationen über die Hüffermann Transportsysteme herausgeben.**

Bitte leiten Sie Anfragen der Medien unverzüglich an die zuständige Marketingabteilung weiter. Bitte informieren Sie die zuständige Marketingabteilung rechtzeitig über alle Vorkommnisse, die für die Unternehmensdarstellung nach außen wichtig sind.

# Interner Umgang

## FAIRE BEDINGUNGEN

Wir zahlen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine angemessene Vergütung und bieten ihnen faire Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen. Hierzu gehört auch, dass wir Frauen die gleichen Beschäftigungschancen anbieten wie Männern und uns zur unternehmerischen Verantwortung für die Gleichstellung der Geschlechter bekennen. Im Gegenzug erwarten wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine hohe Leistungsbereitschaft. Als international ausgerichtetes Unternehmen begrüßen wir die Mitarbeit von Frauen und Männern aller Nationalitäten, Kulturen und Religionen. Wir verpflichten uns, gleichen Lohn für die gleiche bzw. gleichwertige Arbeit zu zahlen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, ethnischer Herkunft oder sexueller Identität. Wir sind bestrebt, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich einzuräumen. Vorgesetzte sollen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beruflich fördern und an Entscheidungen beteiligen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können von ihren Vorgesetzten gerechte Behandlung und Anerkennung erwarten.

## EINHALTUNG DER SCHUTZVORSCHRIFTEN

**Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind durch zahlreiche Gesetze, Vorschriften und interne Anweisungen geregelt. Sie sind unbedingt einzuhalten.**

Wir informieren jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter regelmäßig und vollständig über bestehende und geänderte Regelungen. Zum Beispiel müssen alle

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die für sie vorgeschriebene Schutzausrüstung tragen. Das gilt besonders für Sicherheitsschuhe, Schutzbrillen, Handschuhe, Helme, Gehörschutz, etc.

## BESONDERS SCHUTZBEDÜRFTIGE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Wir beachten die gesetzlichen Bestimmungen zum Jugendschutz, zum Mutterschutz und zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen.

**Wir nehmen unsere Verantwortung gegenüber besonders schutzbedürftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ernst.**

## UMGANG MIT RAUSCHMITTELN

Im Umgang mit Rauschmitteln halten wir alle gesetzlichen Regelungen ein.

**Insbesondere der Konsum illegaler Drogen und Alkohol ist im Zusammenhang mit einer Tätigkeit bei der Hüffermann Transportsysteme nicht geduldet.**

Der Konsum von Alkohol und anderen Rauschmitteln ist im Interesse der Arbeitssicherheit während der Arbeitszeit, aber auch unmittelbar vor Arbeitsantritt, untersagt.

Bei anlassbezogenen Situationen (etwa Geschäftsabendessen mit Kundinnen und Kunden, betrieblichen Feiern) ist der eingeschränkte Konsum von Alkohol zu beachten und Eigenverantwortung maßgeblich.

# Umweltschutz

## BEKENNTNIS ZUM UMWELTSCHUTZ

Der Schutz der Umwelt und die Schonung natürlicher Ressourcen sind für uns Unternehmensziele mit hoher Priorität. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann durch ihr und sein eigenes Verhalten zu diesen Zielen beitragen. Bereits in der Entwicklung unserer Produkte sind umweltfreundliche Gestaltung, technische Sicherheit und Gesundheitsschutz feste Zielgrößen.

**Wir wollen Luft, Wasser und Boden so wenig wie möglich belasten.**

Produktionsmittel mit Gefährdungspotenzial werden – wo immer möglich – durch mindergefährliche Stoffe substituiert. Emissionen in Luft und Wasser sind zu minimieren, Abfälle möglichst zu vermeiden oder zu verwerten, jedenfalls aber sachgerecht zu entsorgen. Wir sind bemüht, Geschäfts- und Produktionsprozesse so zu gestalten, dass immer weniger Rohstoffe beziehungsweise Energie benötigt wird. Weiters gestalten wir unsere Produkte so, dass sie auch in der Nutzungsphase bei unseren Kundinnen und Kunden Ressourcen schonen.

## ERLAUBNISSE UND GENEHMIGUNGEN

**Wir sorgen dafür, dass in unserem Unternehmen alle Umweltschutzbestimmungen beachtet werden, die für die Errichtung und den Betrieb unserer Produktions- und Serviceeinheiten gelten.**

Erlaubnisse und Genehmigungen holen wir rechtzeitig ein und beachten die Auflagen und Bedingungen, unter denen sie erteilt wurden.

# Vertraulichkeit und Schutz von Geschäftsgeheimnissen

## VERTRAULICHKEIT

Vertrauliche Informationen jeder Art, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt oder zugänglich werden, dazu gehören auch Informationen außerhalb des eigenen Tätigkeitsbereiches, dürfen weder für eigene Interessen genutzt noch für die Nutzung von Interessen Dritter zugänglich gemacht werden noch in sonst einer Form den Unternehmensbereich verlassen, solange dies nicht zum vorgegebenen betrieblichen Ablauf gehört.

**Es ist strikt sicherzustellen, dass Unternehmensinformationen jeglicher Art (Dokumente, Dateien, Zeichnungen, Pläne etc.) egal in welcher Form (digital oder Papier) immer sicher verwahrt werden.**

Sollten solche Informationen aus dienstlichen Gründen außerhalb des Unternehmens mitgenommen werden, ist auf sichere Verwahrung zu achten und sind diese gegen die Einsichtnahme oder den Zugriff Dritter zu sichern.

**Über sämtliche Unternehmensinformationen ist strenge Verschwiegenheit zu wahren.**

Informationen, aus denen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse ableitbar sind, sind ebenso vertraulich zu behandeln und dürfen nur jenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich gemacht werden, die diese im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit benötigen.

Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses uneingeschränkt fort. Darüber hinaus gelten einschlägige Geheimhaltungsbestimmungen in den jeweiligen Dienstverträgen.

## SCHUTZ VON INFORMATIONEN – TECHNISCHE UND ORGANISATORISCHE VORKEHRUNGEN

**Wir als Unternehmen sorgen durch technische und organisatorische Maßnahmen für den Schutz unserer Daten und Informationen.**

Dieser Schutz ist nur dann wirksam, wenn Sie die Ihnen zur Verfügung gestellten technischen Lösungen nutzen. So schützen wir unsere Daten vor Verlust und vor dem Zugriff durch Unberechtigte.

Die Sicherheit der Daten (sowohl unserer eigenen als auch die unserer Kundinnen und Kunden) ist für die Hüffermann Transportsysteme von höchster Bedeutung. Diese Thematik steht in einem engen Zusammenhang mit der sicheren IT-Nutzung. Eine sichere IT-Nutzung ist – dem technischen Fortschritt folgend – ein schnelllebiges Prozess, der sich im stetigen Wandel befindet.

**Unser Anspruch ist es, diesem technischen Fortschritt zu folgen und somit das Thema der sicheren IT-Nutzung laufend zu überarbeiten und weiterzuentwickeln.**

Die allgemeinen Sicherheitsrichtlinien zur IT-Nutzung in der Hüffermann Transportsysteme sind daher einer ständigen Veränderung beziehungsweise Fortentwicklung unterworfen, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelebt und eingehalten werden.

## KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Hüffermann erlaubt die Nutzung von generativer künstlicher Intelligenz (KI) innerhalb des gesetzlichen Rahmens, setzt dabei aber ethische Grenzen. Deshalb hat Hüffermann eine Richtlinie zur Nutzung generativer KI erstellt. Mit dieser Richtlinie soll zum einen das notwendige Bewusstsein hinsichtlich dieser Risiken geschaffen werden. Zum anderen sollen konkrete Nutzungsprinzipien für generative KI bereitgestellt werden. Ziel der Richtlinie ist darüber hinaus die Vermeidung von Schäden, die der Hüffermann Transportsysteme, ihren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder anderen Personen durch die unkontrollierte Nutzung von generativer KI entstehen können.

## UNTERNEHMENSINTERESSE

Unsere Geschäftsinformationen sind unser Kapital und unsere Stärke. Der sorgfältige Umgang mit ihnen sichert unseren geschäftlichen Erfolg und Arbeitsplätze.

**Setzen Sie dieses Wissen ausschließlich für Ihre Arbeit ein und handeln Sie im Interesse des Unternehmens.**

# Nutzung von Firmeneigentum

Maschinen, Fahrzeuge, Geräte, Computer, Warenbestände, Roh-, Hilfs- und Betriebsmittel sowie, oder Büromaterial dienen unseren unternehmerischen Zielen. Das gilt für alle Vermögenswerte und Mittel des Unternehmens. Deshalb dürfen sie auch nur eingesetzt werden, um unsere unternehmerischen Ziele zu erreichen.

**Wir gehen sowohl mit den finanziellen Mitteln als auch mit allen anderen Unternehmenseigentümern sparsam und verantwortungsvoll um.**

Dass Unternehmenseigentum bestimmungsgemäß verbraucht wird, ist unvermeidlich. Gebrauchsbedingter Verschleiß ist unvermeidlich, kann aber durch sorgfältigen Umgang und richtige Wartung minimiert werden. Unternehmenseigentum privat zu nutzen, ist nur nach vorheriger Genehmigung gestattet. Das Verfahren für die Genehmigung wird jeweils vor Ort geregelt. Wird Unternehmenseigentum während der privaten Nutzung beschädigt, ist die Benutzerin oder der Benutzer möglicherweise zu Schadenersatz verpflichtet.

## DIENSTREISEN

Auch bei Dienstreisen ist auf einen kostenbewussten Umgang mit den Mitteln des Unternehmens zu achten. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist für eine vollständige und wahrheitsgemäße Dokumentation ihrer bzw. seine dienstlichen Ausgaben verantwortlich, Reise- und Bewirtungskosten müssen durch entsprechende Quittungen belegt sein. Bei der Wahl des Transportmittels ist auf Wirtschaftlichkeit abzustellen.

# Schlussbemerkung

Sie haben als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter viele Pflichten im Zusammenhang mit Compliance. Sie haben gleichzeitig das Recht, dass Ihnen gegenüber alles eingehalten wird, was im Hüffermann Code of Conduct beschrieben ist. Sollte das tatsächlich einmal nicht der Fall sein, dann wenden Sie sich bitte an die Compliance Verantwortlichen. Auch wenn Sie sich dabei geirrt haben und doch kein Verstoß vorliegt, entstehen Ihnen daraus keine Nachteile.

Diese Compliance-Richtlinie und Code of Conduct richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hüffermann Transportsysteme und ist nicht dazu gedacht, dass Dritte hieraus Rechte ableiten.

## ANSPRECHPARTNERINNEN UND ANSPRECHPARTNER

Bei Fragen und Anregungen zum Code of Conduct kann sich jede und jeder an folgende Anlaufstellen wenden:

- Den Compliance Officer der Schwarzmüller Gruppe (siehe Richtlinie Legal und Compliance Netzwerk)
- Lokale Compliance Verantwortliche in den Gesellschaften (siehe Richtlinie Legal und Compliance Netzwerk)
- Email-Adresse [compliance@schwarzmueller.com](mailto:compliance@schwarzmueller.com)
- Hinweisgeber-Plattform (Whistleblowing) auf der Homepage:

<https://hueffermann.de/de/hinweisgeber-plattform/>

Zudem finden Sie eine aktuelle Übersicht über alle gültigen und weiterführenden Richtlinien auf der Intranetseite vom Managementsystem.



**Hüffermann Transportsysteme**

Kampehler Straße 10 · 16845 Neustadt (Dosse) · Germany

**Tel.:** +49 33970 996-0

**info@hueffermann.de**

**www.hueffermann.de**