

VERHALTENSKODEX

Vorwort

Die Huber Group strebt eine nachhaltige Unternehmenspolitik an, für welche gleichermaßen Gesetzestreue, Integrität sowie ein respektvoller und fairer Umgang im Innen- und Außenverhältnis maßgeblich sind. Um diese Werte zu erhalten und zu fördern, haben wir die nachfolgenden Grundsätze in diesem Verhaltenskodex dargestellt.

Aus Gründen der Vereinfachung wird in dem vorliegenden Dokument, bei bestimmten Begriffen, ausschließlich die männliche Form verwendet. Personen weiblichen wie männlichen oder diversen Geschlechts sind darin gleichermaßen eingeschlossen.

Anwendungsbereich

Der Verhaltenskodex stellt die Verhaltensgrundlagen der Huber Group Holding SE und allen mit ihr verbundenen Unternehmen dar (nachstehend „Huber Group“ genannt). Er gilt als verbindliches Fundament für alle Geschäftstätigkeiten und die darin enthaltenen Werte und Grundsätze müssen von allen Unternehmensangehörigen umgesetzt werden. Alle Mitarbeitende, Führungskräfte, Geschäftsführer, Vorstandsmitglieder und Aufsichtsorgane tragen zur Umsetzung des Verhaltensgrundsatzes bei (nachfolgend „wir“/„unser(e)“ genannt) und haben ihr Handeln an den hier vorgegebenen Werten und Vorgaben auszurichten.

Nachhaltige Unternehmenstätigkeit

Die Huber Group verpflichtet sich zur ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit in jeder Art von Geschäftsbeziehung, vom Mitarbeitenden bis zum externen Geschäftspartner. Somit sind alle Handlungen der Unternehmensgruppe und der agierenden Mitarbeitenden auf eine wirtschaftlich langfristig erfolgreiche Tätigkeit ausgerichtet.

In allen geschäftlichen Belangen ist es für die Huber Group eine Selbstverständlichkeit, die geltenden Gesetze und sonstigen maßgebenden Bestimmungen zu beachten, im Inland wie im Ausland. Integrität und Aufrichtigkeit im Verhältnis zu unseren Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten sind die Basis für eine zukunftsfähige Zusammenarbeit. Die Selbstverpflichtung, ökonomisch, sozial und umweltbewusst zu handeln, bedeutet nicht nur die Beachtung und Einhaltung geltender Gesetze, Kartellverbote oder Wettbewerbsbeschränkungen, sondern auch der aktive Einsatz für einen fairen Wettbewerb. Zusätzlich ist die Einhaltung aller unternehmensinternen Regeln, Grundsätze und Anweisungen für alle Unternehmensangehörige verpflichtend.

Wir achten auf einen sparsamen Umgang mit Ressourcen, versuchen Emissionen zu reduzieren und tragen so zum Umweltschutz bei. Zudem setzen wir auf den Einsatz von erneuerbaren Energien, versuchen Abfälle zu minimieren und die Qualität des Grundwassers zu erhalten, sowie den Wasserverbrauch im Geschäftsalltag zu reduzieren. Beim Umgang mit Chemikalien verfolgen wir ein verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement.

In der Gestaltung unserer Arbeits- und Kundenbeziehungen stehen wir für Fairness, Transparenz und Ehrlichkeit. Wir sprechen uns ausdrücklich gegen jede Art von Diskriminierung aus, achten den Arbeitsschutz und legen viel Wert auf eine hohe Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen.

Bsp.: Du hast den konkreten Verdacht, dass vorgeschriebene Sicherheitsstandards nicht eingehalten werden. Wie gehst du damit um?

Antwort: Bitte melde den Verdacht der Arbeitssicherheitsabteilung oder (anonym) über das Hinweisgebersystem.

Unternehmenskultur

Unsere Mitarbeitende sind von zentraler Bedeutung. Ihr Engagement spiegelt den Unternehmenserfolg wider. Daher fördert die Personalpolitik neben beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten, auch die persönliche Entfaltung. Partizipation am Unternehmenserfolg steigert die Freude am Arbeitsalltag. Ein freier Meinungs austausch, konstruktive Kritik und innovative Ideen zeichnen die Philosophie der Huber Group aus. Mitarbeitende werden gleich, fair und prinzipientreu behandelt. Es wird ein gemeinsames Miteinander durch unparteiische, vorurteilsfreie und objektive Zusammenarbeit gefördert. Wir achten die Persönlichkeiten, die Charaktere und die ethnischen Hintergründe der Mitarbeitenden. Deshalb kann respektloses Verhalten, Belästigungen jeglicher Art, Abwertungen, Intrigen und Rufschädigung nicht akzeptiert werden. Wir reden miteinander und nicht übereinander, wir sind allen gegenüber aufrichtig, ehrlich und ethisch einwandfrei. Auch im Konfliktfall ist eine respektvolle und zeitnahe Kommunikation unumgänglich. Wertschätzender und respektvoller Umgang auf Augenhöhe stärkt die Mitarbeiterbindung. Alle Führungskräfte der Huber Group nehmen stets ihre Vorbildfunktion wahr und richten ihre Entscheidungen und ihr Handeln anhand dieser aus. Ein transparenter und offener Umgang mit Fehlern ist ebenfalls Teil unserer Unternehmenskultur. Mitarbeitende werden dazu aufgefordert Verantwortung zu übernehmen und bei offengelegten Fehlern fair behandelt.

Die Unternehmenskultur und die hierbei beschriebenen Werte prägen auch den Umgang mit unternehmensfremden Personen wie z.B. Bewerbern oder Mitarbeitenden von Geschäftspartnern.

Bsp.: Du erfährst, wie deinem Kollegen ein Fehler unterlaufen ist, welcher erhebliche Auswirkungen für das Unternehmen nach sich zieht. Auch nach deiner Bitte an ihn den Fehler zu melden, hat er weiterhin vor ihn zu verschweigen. Was ist in dieser Situation zu tun?

Antwort: Bitte melde diesen Verstoß gegen die Verhaltensrichtlinie an deinen Vorgesetzten oder (anonym) über das Hinweisgebersystem.

Arbeitsbedingungen

Arbeitskräfte werden nur beschäftigt, wenn die Arbeitsbedingungen nicht gegen die geltenden Gesetze verstoßen. Das Alter und alle weiteren maßgeblichen Informationen werden vor der Einstellung erfasst und entsprechend in der jeweiligen Personalakte aufbewahrt. Alle Arbeitskräfte haben gleichermaßen ein Anrecht auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag, welcher die Beschäftigungsbedingungen enthält. Es werden nur Arbeitskräfte eingestellt, die eine gesetzliche Arbeitserlaubnis haben. Die Huber Group achtet das Recht der Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen. Die vorab vereinbarte Vergütung entspricht mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn und wird, ebenso

wie mögliche Zusatzleistungen, vor dem Antritt eines Beschäftigungsverhältnisses schriftlich erfasst. Löhne dürfen aus keinerlei Gründen zurückgehalten werden und es sind keine Abzüge aus disziplinarischen Gründen zulässig. Zusätzlich zu dem Arbeitsvertrag gilt die aktuelle Arbeitszeitordnung. Wir achten alle gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften sowie den Schutz des hohen Standards des Lebens- und Arbeitsumfelds.

Es darf bei Einstellung, Entlohnung, Schulungen, Beförderungen oder sonstigen Beschäftigungspraktiken keine Diskriminierung, Benachteiligung, Belästigung oder Bevorzugung einer Person durch ihre individuellen Merkmale geben. Hierzu gehören unter anderem auch Merkmale wie das Geschlecht, die Religion, Abstammung, Hautfarbe, Nationalität, sexuelle Orientierung, das Alter, der Familienstand oder weitere rechtlich geschützten Merkmale. Entscheidungsgrundlage für alle beruflichen Entscheidungen darf ausschließlich die Befähigung des entsprechenden Mitarbeitenden, hinsichtlich der ausübenden Tätigkeit sein.

Wir achten die Menschenrechte und respektieren die Würde aller Menschen sowohl in unserem eigenen Geschäftsbereich als auch in unserer Lieferkette. Zudem lehnen wir jede Form von Kinderarbeit, Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel ausdrücklich ab. Wir achten die jeweils gültigen Vorschriften über das Mindestalter der Arbeitnehmerbeschäftigung.

Bsp.: Dein Vorgesetzter erzählt dir nach einem Vorstellungsgespräch von einer besonders geeigneten Kandidatin für eine zu besetzende Stelle. Du fragst begeistert, wann diese denn eingestellt werden würde. Daraufhin antwortet dein Vorgesetzter: „Gar nicht, diese Stelle soll ausschließlich an einen Mann vergeben werden. Dieses Tätigkeitsfeld ist doch eindeutig Männersache.“ Wie reagierst du hierauf?

Antwort: Hierbei handelt es sich um Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, diese solltest du unbedingt an die zuständige Personalabteilung melden oder (anonym) über das Hinweisgebersystem. Gerne kannst du in Situationen, in denen dir ein unfaires Verhalten begegnet, dem Verursacher mitteilen, dass sein Verhalten nicht in Ordnung ist und du eine solche Vorgehensweise nicht unterstützen möchtest.

Beziehung zu Kunden und Wettbewerbern des Unternehmens

Der Schutz des freien und fairen Wettbewerbs soll in jeglichen Beziehungen zu Kunden und Wettbewerbern der Huber Group beachtet werden.

- a) **Korruptionsvermeidung**
Korrumpierte Handlungen von Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern stehen im Widerspruch mit den Unternehmenswerten und können zu negativen Folgen für das Unternehmen führen, den Wettbewerb verzerren und schaden dem Gemeinwohl. Somit ist jede Form von Bestechung, bspw. durch eine unrechtmäßige Vorteilsgewährung oder -annahme, zu unterlassen.

Korruptionen und Bestechungen werden nicht toleriert. Wenn ein Fall der Korruption oder Bestechung bekannt wird, wird unverzüglich dagegen vorgegangen. Geschäftsbeziehungen und damit verbundene Einladungen oder Vergünstigungen müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten und dürfen den Beteiligten keinen persönlichen oder finanziellen Vorteil verschaffen.

Im Umgang mit Amtsträgern (wie bspw. Beamten), Beschäftigten bei Behörden und Politikern ist besondere Sorgfalt zu tragen. Aus diesem Grund vermeiden wir im Umgang mit solchen Personengruppen bereits den Anschein einer unangemessenen Beeinflussung.

Entscheidungen im Umgang mit Spenden und Sponsoring obliegen allein der Geschäftsführung.

Bsp.: Du arbeitest in der Einkaufsabteilung und ein Zulieferer teil dir mit, dass falls du sein Angebot annimmst, du Karten für eine Sportveranstaltung für dich und deine Familie, mit Übernahme der Reise- und Bewirtungskosten, als Weihnachtsgeschenk erhalten würdest. Nimmst du das Angebot an?

Antwort: Hier liegt der Versuch der Beeinflussung einer geschäftlichen Entscheidung durch Vorteilsgewährung vor. Du lehnt das Geschenk ab und teilst mit, dass deine Entscheidung zur Angebotsauswahl ausdrücklich auf den Konditionen des Angebots und unseren Anforderungen basiert. Zusätzlich dokumentierst du alle Informationen zu dem Sachverhalt und meldest diesen umgehend an die Compliance-Abteilung oder (anonym) über das Hinweisgebersystem.

b) Einhaltung des Wettbewerbsrechts

Um einen fairen Wettbewerb zu erhalten sind unzulässige Absprachen, wie bspw. über Preise, Produktionskapazitäten und Kundengruppen, mit Geschäftspartnern oder Wettbewerbern verboten.

Besondere Vorsicht ist im Rahmen von Beteiligungen und Kooperationen im Kundendienst und Vertrieb sowie beim Informationsaustausch mit Wettbewerbern geboten. Es sind jede Art von Absprachen zu vermeiden, welche den Wettbewerb beschränken könnten. Bei Verstößen gegen das Wettbewerbsrecht drohen dem Unternehmen erhebliche Geldbußen sowie Schadenersatzklagen. Zudem sorgt die Kronzeugenregelung dafür, dass Verstöße durch einen Mitkartellanten schneller aufgedeckt werden. Somit ist es notwendig, dass jeder Mitarbeitende weiß, welche Vorschriften für seinen Arbeitsbereich gelten und wie er durch dessen Einhaltung seinen Beitrag zu einem fairen Wettbewerb leisten kann.

Bsp.: Du bist mit Freunden verabredet, von welchen einer deiner Freunde bei einem Wettbewerber tätig ist. Im Gespräch über die aktuelle wirtschaftliche Situation fragt dein Freund dich, wie die Huber Group mit dieser umgehe und ob die Huber Group in dem Zuge auch Preisanpassungen bei den Produkten vornehmen müsse. Wie reagierst du in dieser Situation?

Antwort: Du weißt deinen Freund daraufhin, dass es dir nicht gestattet ist über solche Themen zu sprechen. Gib keinesfalls solche oder ähnliche Informationen weiter, die mit dem Austausch wirtschaftlich sensibler Informationen mit Wettbewerbern zusammenhängen und wechsele das Thema. Im Zweifel kannst du dich zudem anschließend an die Compliance-Abteilung oder (anonym) an das Hinweisgebersystem wenden.

c) Vermeidung von Interessenkonflikten

Interessenkonflikte können entstehen, wenn persönliche oder eigene finanzielle Interessen mit den Interessen der Huber Group oder der Interessen unserer Geschäftspartner kollidieren. Solche Interessenkonflikte können bspw. bei Geschenken, Einladungen, Beteiligungen, der Übernahme eines Mandats oder Nebentätigkeiten bei Wettbewerbern auftreten. Bei der Entstehung eines tatsächlichen oder möglichen Interessenkonflikts ist die Führungskraft des betroffenen Mitarbeitenden zu informieren und eine gemeinsame Lösung zu erarbeiten.

Bsp.: Du arbeitest in der Einkaufsabteilung und hast von verschiedenen Lieferanten Angebote vorliegen. Das Unternehmen eines potenziellen Lieferanten gehört einem Familienmitglied von dir. Wie handelst du in dieser Situation?

Antwort: Lege deinem Vorgesetzten und deiner Abteilung den Sachverhalt offen und übergib die Entscheidung an deine Kollegen. Kontaktiere im Zweifel die Compliance-Abteilung.

Beziehungen zu Geschäftspartnern des Unternehmens

Auch von unseren Geschäftspartnern, wie etwa Lieferanten und Vertriebspartnern, erwarten wir die Einhaltung der Gesetze und unserer Standards im Bereich Compliance und Integrität. Zu diesem Zweck haben wir eine Verhaltensrichtlinie für Geschäftspartner entworfen, an welcher sich die Handlungen unserer Lieferanten orientieren. Zudem verpflichten wir unsere Geschäftspartner diese Vorgaben auch an ihre Geschäftspartner weiterzugeben.

Bsp.: Du hast Kenntnis von einem Verstoß eines Zulieferers gegen die Verhaltensrichtlinie für Geschäftspartner erlangt. Wie gehst du damit um?

Antwort: Melde diesen Verstoß umgehend an deinen Vorgesetzten oder (anonym) über das Hinweisgebersystem.

Einhaltung der exportkontroll-, zoll- und steuerlichen Vorschriften

Bei der Huber Group achten wir nicht nur auf die Einhaltung der deutschen Außenwirtschaftsvorschriften sowie des Zoll- und Steuerrechts, sondern auch auf die Einhaltung der Vorschriften von anderen Staaten, in denen das Unternehmen tätig ist. Als international agierendes Unternehmen ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, stets im Einklang mit allen anwendbaren Gesetzen und Vorschriften zur Exportkontrolle, und der Zollabwicklung zu handeln.

Bsp.: Du bist in der Verkaufsabteilung tätig und sollst Produkte in ein Land liefern, welches von der Huber Group zuvor noch nie beliefert wurde.

Antwort: Du musst zuvor unseren Exportbeauftragten zur Rate ziehen, damit alle relevanten Import- und Exportbestimmungen beachtet werden können.

Schutz von Unternehmenswerten

a) Unternehmenseigentum

Unsere Mitarbeitende verhalten sich loyal und pflegen einen ordnungsgemäßen und schonenden Umgang mit Vermögenswerten sowie mit dem gesamten Unternehmenseigentum. Sie sind dazu verpflichtet das Unternehmen gegen Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl, Unterschlagung oder Zerstörung zu schützen und bei Kenntnis eines solchen Falles die Vorgesetzten unverzüglich zu informieren.

Bsp.: Ein Kollege von dir nutzt das ihm zu Verfügung stehende Unternehmensbudget, um private Anschaffungen, wie einen Computer und weitere Elektroartikel, über das Unternehmen zu finanzieren. Er bietet dir an, wenn du es für dich behältst, deinen neuen privaten Laptop über das ihm zur Verfügung stehende Unternehmensbudget zu finanzieren.

Antwort: Du lehnt das Angebot ab und wendest dich umgehend an deinen Vorgesetzten oder (anonym) an das Hinweisgebersystem.

b) Geistiges Eigentum, Geschäftsgeheimnisse und weitere sensible Daten

Geheimhaltung und Schutz vertraulicher oder rechtlich geschützter Daten ist Voraussetzung all unserer Tätigkeiten. Insbesondere geistiges Eigentum (Geschäftsgeheimnisse, Patente, Marken und Urheberrechte, aber auch Geschäfts- und Marketingpläne, Entwürfe, Geschäftspapiere, Gehaltsdaten und alle sonstigen nicht veröffentlichten finanziellen Daten und Berichte) unterliegt der Geheimhaltung. Das Verwenden, Weiterverarbeiten oder in den Verkehr bringen von Plagiaten wird von der Huber Group nicht gebilligt. Die Veröffentlichung von Informationen muss vorab genehmigt werden oder aufgrund von Gesetzen oder Verordnungen zwingend sein. Geistiges Eigentum und andere vertrauliche Informationen stellen einen wichtigen Wert des Unternehmens dar und sind vor Missbrauch besonders zu schützen. Aus diesem Grund ist auch mit jedem neuen Geschäftspartner eine entsprechende Geheimhaltungsvereinbarung, vor Beginn der Zusammenarbeit, zu schließen. Auch das geistige Eigentum von Dritten ist zu achten. Somit ist die Erstellung von Plagiaten untersagt und geistiges Eigentum Dritter stets kenntlich zu machen.

Umgang mit internem Wissen soll unternehmensweit reibungslos und sachgemäß erfolgen und die Geheimhaltungspflichten sind von allen Unternehmensbeteiligten der Huber Group stets zu berücksichtigen. Informationen sind zum erforderlichen Zeitpunkt, richtig und vollständig, an die beteiligten Personen weiterzugeben. Außerdem darf relevantes Wissen nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden. Unehrlliche Berichterstattung innerhalb oder an Firmenfremde ist strengstens verboten. Von der Huber Group verwaltete Daten werden gegen Manipulation, Verlust, Zerstörung oder gegen den Zugriff unberechtigter Dritter oder unberechtigter Offenlegung geschützt.

Transparente Informationen und Entscheidungen sind maßgeblich für eine ehrliche Kommunikation. Konstruktives und sachliches Zuhören sowie hierarchieübergreifendes Feedback zum richtigen Zeitpunkt, sind ebenso ein unersetzlicher Bestandteil einer gelungenen Kommunikation.

Bsp.: Du bist im Gespräch mit einem neuen Geschäftspartner, mit welchem du im Laufe der weiteren Verhandlungen Informationen über das Unternehmen, die Produkte, Prozesse und ähnliche Daten austauschen musst. Wie gehst du nun weiter vor?

Antwort: Du schließt mit dem zukünftigen Geschäftspartner vor Beginn des Informationsaustauschs eine Geheimhaltungsvereinbarung ab, welche du bei der Legal-Abteilung der Huber Group anfragst. Die Legal-Abteilung wird ebenfalls prüfen, ob eine solche Vereinbarung nicht bereits mit dem zukünftigen Geschäftspartner besteht und falls dies der Fall ist, welche Inhalte und Fristen diese enthält. Diese Geheimhaltungsvereinbarung (oder auch Non-Disclosure Agreement, NDA genannt) wird von beiden Seiten von unterschreibungsberechtigten Personen unterzeichnet und dann bei der Legal-Abteilung abgelegt. Vor dieser Unterzeichnung darfst du keinesfalls Informationen an den zukünftigen Geschäftspartner weitergeben. Beachte dennoch, dass du nur die Informationen weitergibst, die notwendig sind für die Zusammenarbeit und dass streng vertrauliche Daten unter Umständen nicht geteilt werden dürfen. Wende dich im Zweifel an deinen Vorgesetzten.

c) Datenschutz

Wir achten den Schutz und die Vertraulichkeit von personenbezogenen Daten und verwenden nur diejenigen Daten, die für einen effektiven Betrieb oder zur Einhaltung der Gesetze erforderlich sind. Bei der Verarbeitung notwendiger personenbezogener Daten halten wir uns stets an alle gesetzlichen Vorschriften.

Unsere Datenschutzrichtlinie findest du hier: <https://huber-group.com/datenschutz/> bei Fragen zum Datenschutz wende dich bitte an: datenschutzbeauftragter@huber-group.com

Bsp.: Durch deine Tätigkeit in der Einkaufsabteilung hast du immer wieder mit Kunden zu tun und bekommst oft im Small Talk auch private Informationen von deren Mitarbeitenden zu hören. Du beschließt, diese zu sammeln, da diese ja noch hilfreich sein könnten, um den passenden Geschmack für das nächste Weihnachtsgeschenk des Kundenmitarbeitenden zu treffen. So notierst du dir nicht nur die Namen und Kontaktdaten des Kundenmitarbeitenden, sondern auch noch seine Lieblings-Fußballmannschaft, welche Hobbys er ausübt und seit wann er bei dem Unternehmen beschäftigt ist. Aber ist das eigentlich in Ordnung, was du da gerade tust?

Antwort: Bei Informationen, welche sich auf eine identifizierbare natürliche Person beziehen, handelt es sich nach Art. 4 Abs. 1 DSGVO um personenbezogene Daten und sind somit besonders zu schützen. Die Verarbeitung (also auch die hier dargestellte Erfassung der Daten) ist nur unter strengen Vorschriften erlaubt und durch ein reines Interesse, wie im vorgenannten Fall, nicht zu begründen. Es gilt zudem immer der Grundsatz der Datenminimierung, welcher eine Verarbeitung personenbezogener Daten auf das zwingend notwendige Maß beschränkt. Solche Daten zu sammeln, widerspricht also diesem Grundsatz. Wende dich bei Fragen zum Thema Datenschutz gerne an unsere Legal-Abteilung oder an den externen Datenschutzbeauftragten (datenschutzbeauftragter@huber-group.com).

d) IT-Infrastruktur

Durch unsere IT-Infrastruktur werden Prozesse effektiver gestaltet und durch innovative Dienste neue Chancen geschaffen. Um diese Infrastruktur zu schützen, nutzen wir diese

sachgemäß und hinterfragen unklare Handlungen sowie Warnzeichen, die auf einen Missbrauch oder Angriff der Infrastruktur hindeuten. Verdächtige Handlungen, wie bspw. Phishing-E-Mails, melden wir an unsere IT-Abteilung (it@huber-group.com).

Bsp.: Du erhältst verdächtige E-Mails die ungewöhnlich Links und Anlagen enthalten. Wie gehst du mit den E-Mails um?

Antwort: Keinesfalls öffnest du Links oder Anhänge, die dir ungewöhnlich erscheinen. Hierbei kann es sich um einen Angriff auf unsere IT-Infrastruktur handeln, welchen du verhindern kannst. Leite diese Mail bitte umgehend über ein Ticket im Self-Service-Portal an die IT weiter, damit die IT-Abteilung diese prüfen kann und ggf. Gegenmaßnahmen ergreifen kann, wie z.B. den Absender zu blockieren oder deine Kollegen vor solchen E-Mails zu warnen.

e) Medien und Presse

Nur offiziell benannten Mitarbeitenden ist es gestattet, im Namen des Unternehmens, mit der Presse zu sprechen. Dies betrifft alle Arten von Kommunikation innerhalb der sozialen Medien und sonstigen öffentlichen Portalen sowie anderen Pressestellen. Wir sprechen uns bei der Huber Group für Toleranz und Respekt und gegen Hass aus, auch online. Die Kontaktaufnahme der Presse sowie potenziell schädliche Meldungen müssen an die Marketingabteilung gemeldet (marketing@huber-group.com) werden.

Bsp.: Du wirst von der Regionalzeitung nach einem Interview zur neuesten Entwicklung der Huber Group gefragt, an welcher du mitgewirkt hast. Wie reagierst du auf die Anfrage?

Antwort: Du bedankst dich freundlich und teilst mit, dass du dies vorab mit der Marketing-Abteilung und der Unternehmensleitung besprechen musst und dich umgehend zurückmelden wirst.

Offenlegung von Informationen und Insiderhandel

Wir fördern einen fairen Wertpapierhandel und verbieten den Missbrauch von Insiderinformationen. Wir sind dazu verpflichtet, Informationen mit Kursbeeinflussungspotential, welche unser Unternehmen unmittelbar betreffen und nicht öffentlich bekannt sind, unverzüglich zu veröffentlichen. Vor Veröffentlichung dieser Informationen dürfen diese nicht unbefugt weitergegeben oder für den Wertpapierhandel genutzt werden (Insiderhandelsverbot).

Bsp.: Du erfährst von einem geplanten Zusammenschluss der Huber Automotive AG mit einem anderen Unternehmen. Durch diesen Zusammenschluss rechnest du mit einer drastischen Wertsteigerung der Huber-Anleihen. Aus diesem Grund berichtest du schnell deinen Freunden davon, damit diese Huber-Anleihen erwerben und somit einen hohen Gewinn erwirtschaften können. War diese Mitteilung an deine Freunde in Ordnung?

Antwort: Nein, denn es handelt sich hierbei um Informationen mit Kursbeeinflussungspotential, welche das Unternehmen direkt betreffen und somit erst weitergegeben werden dürfen, nachdem sie veröffentlicht wurden. Teile solche Informationen also mit niemandem, auch nicht mit Freunden und Familie, bevor sie der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurden.

Finanzielle Verantwortung

Die finanzielle Berichterstattung zum Geschäftsverlauf, sowie die Berichterstattung für alle Informationen zur aktuellen Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Huber Group, erfolgen stets korrekt, vollständig und verständlich. Wir achten die Bestimmungen des Steuer- und Zollrechts sowie die Mitwirkungspflichten gegenüber den Finanzverwaltungen.

Bsp.: Du arbeitest in der Finanzabteilung des Unternehmens und dir fallen Buchungen an ungewöhnliche Konten oder in ungewöhnlichen Summen und Zeitintervallen auf, wie solltest du dich Verhalten?

Antwort: Du wendest dich entweder an deinen Vorgesetzten oder an das Hinweisgebersystem und meldest deinen Verdacht mit deinen gesammelten Informationen dazu.

Umweltschutz, Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit

Die Einhaltung der einschlägigen Umweltvorschriften stellt die oberste Geschäftsleitung durch eine regelmäßige Überprüfung und Bewertung der geltenden Gesetze und Verordnungen sicher. Darüber hinaus ist es ihr Ziel, die Umwelleistung der Huber Group kontinuierlich zu verbessern, Umweltauswirkungen zu verhindern sowie einen aktiven Umweltschutz zu betreiben. Daher legen wir bei unseren Produkten und Prozessen besonderen Wert auf einen ökologischen Lebenszyklus (Entwicklung-Produktion-Logistik-Nutzung-Entsorgung).

Dafür sorgen insbesondere folgende Aspekte:

- ein effizienter und sparsamer Material-, Ressourcen und Energieeinsatz
- ein umweltfreundlicher Herstellungsprozess mit aktuellen Technologien
- Vermeidung von Emissionen in allen Bereichen
- informierte, motivierte und engagierte Mitarbeitende
- Gesundheits- und Arbeitsschutz, um Gefahren und Risiken präventiv vorzubeugen
- Lieferanten und Partner, welche die generell gültigen Umweltstandards berücksichtigen

Unsere besondere Herausforderung sehen wir in dem frühzeitigen Erkennen von Umwelttrends. In unseren aktuellen Entwicklungen in verschiedenen Bereichen, sehen wir großes ökonomisches und besonders großes ökologisches Potential. Diese Innovationskraft hat nicht nur die Zielsetzung, neue Technologien voranzutreiben; auch die Sicherung der Arbeitsplätze ist uns wichtig. Um ein sicheres und gesundes Umfeld zu erhalten, sowie Unfälle und Verletzungen zu vermeiden, ist es die Pflicht eines jeden Mitarbeitenden, sich an die bestehenden Sicherheitsvorschriften zu halten.

Hinweisgebersystem

Alle Mitarbeitende der Huber Group werden dazu aufgefordert ihren Beitrag zur Einhaltung der gesetzlichen und internen Richtlinien zu leisten und Verstöße gegen gesetzliche und interne Vorschriften über unser Hinweisgebersystem oder an ihren Vorgesetzten zu melden. Wir ermutigen die Umsetzung einer Speak-Up-Kultur und somit jeden Mitarbeitenden sich an seinen Vorgesetzten zu wenden oder sich über das Hinweisgebersystem mitzuteilen, falls ihm Missstände in der Unternehmensgruppe bekannt werden. In Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit werden eingehende Hinweise geprüft und sowohl der Hinweisgeber als auch der vom Vorwurf Betroffene fair behandelt. Die

Vertraulichkeit steht hierbei stets an höchster Stelle. Vergeltungsmaßnahmen, Diskriminierung oder Disziplinarmaßnahmen gegen eine Person, welche in gutem Glauben einen Hinweis abgibt, werden nicht geduldet.

Konsequenzen durch Verstöße

Wir dulden keinerlei Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder interne Regelungen und ergreifen bei Verstößen, im Rahmen der geltenden arbeitsrechtlichen Vorgaben, angemessene Sanktionen bis hin zur Kündigung.

Bei Fragen zu den vorgenannten Verhaltensgrundsätzen oder Unsicherheiten in der Anwendung dieser im Unternehmensalltag, wende dich an deinen Vorgesetzten oder an: compliance@huber-group.com

Die Einhaltung dieser Regeln und Vorschriften gehört für uns zu den Grundsätzen guter Geschäftsführung, weshalb wir uns selbst und alle Unternehmensangehörigen zur Einhaltung dieser verpflichten.



Martin Huber
aktualisiert 11:2022