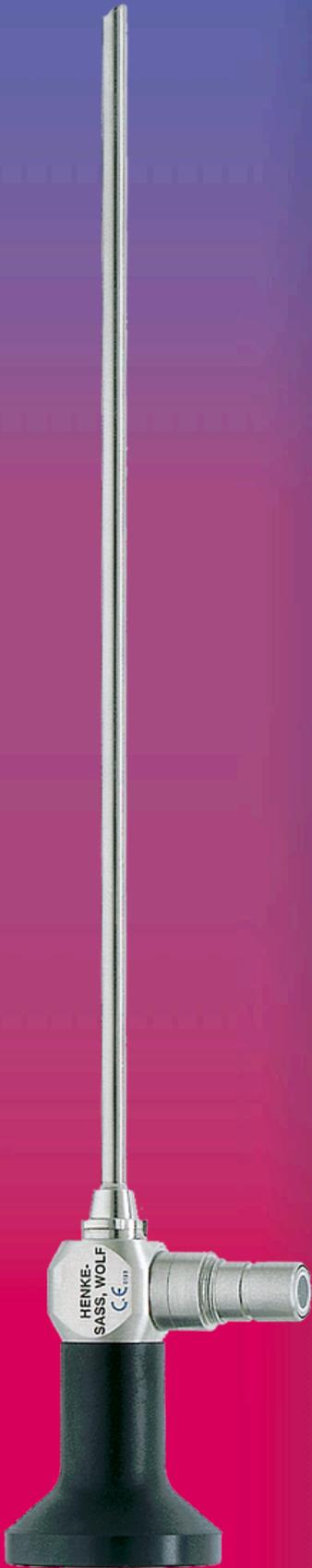


# Code of Conduct Verhaltenskodex



# Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort	3
II. Verantwortung am Arbeitsplatz	4
1. Gesundheit und Sicherheit	5
2. Umgang miteinander, Chancengleichheit und Gleichbehandlung	5
3. Datenschutz	6
4. IT- Sicherheit	6
5. Geistiges Eigentum	7
III. Verantwortung als Geschäftspartner	8
1. Produkt Compliance	9
2. Fairer Wettbewerb und Kartellrecht	9
3. Korruption	10
4. Geschenke und Einladungen	10
5. Ordnungsgemäße Verbuchung	11
6. Geldwäsche	11
7. Interessenskonflikte	12
IV. Verantwortung gegenüber der Gesellschaft	13
1. Menschenrechte	14
2. Umweltschutz	14
V. Hinweisgebersystem/ Speak Up	15
VI. Verpflichtung	16

# I. Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bei Henke Sass Wolf sind wir uns unseres Auftrags bewusst, hochwertige Medizintechnikprodukte herzustellen, zum medizinischen Fortschritt beizutragen und das Leben von Menschen zu verbessern. Wir sind fest entschlossen, dies auf verantwortungsvolle Weise als verlässlicher Partner und fairer Wirtschaftsakteur zu erreichen.

Unser "Code of Conduct" (Verhaltenskodex) dient als Leitfaden für alle Mitarbeiter und Stakeholder, um sicherzustellen, dass wir unsere Geschäfte in Übereinstimmung mit der nationalen und internationalen Gesetzgebung abwickeln sowie den höchsten Standards der Medizinprodukte-Branche entsprechen. Sind die im Folgenden aufgelisteten Prinzipien nicht eine Selbstverständlichkeit? Auch Selbstverständlichkeiten müssen festgehalten und bekräftigt werden. Werte ohne Verankerung verlieren ihren Wert. Die Inhalte sollen als Unterstützung bei der täglichen Arbeit dienen und so das Compliance-Bewusstsein aller im Unternehmen stärken.

Wir legen mehr Wert auf kontinuierliche Verbesserung als auf eine fehlerlose Arbeitskultur. Fehler betrachten wir als Lernpotenzial und schätzen das offene Wort. Ein wertgetriebenes Verhalten gibt Sicherheit und Richtung. Das Vorleben gesetzeskonformen und integren Verhaltens der Geschäftsführung und der Führungskräfte im Unternehmen ist uns genauso wichtig wie der respektvolle und faire Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten.

In dem Kodex wird das generische Maskulinum verwendet. Sofern die Aussagen es erfordern, sind immer alle Geschlechtsidentitäten mitgemeint.

Tuttlingen, 20.05.2025

Ort, Datum



Frau Kathrin McKenna, Gesellschafterin



Frau Nina Stackmann, Gesellschafterin



Herr Henner Witte, CEO



Herr Michael Appl, Co-CEO

## II. Verantwortung am Arbeitsplatz





## Gesundheit und Sicherheit

Henke Sass Wolf bietet allen Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Wir scheuen keine Mühen, um Arbeitsunfälle zu vermeiden und die Arbeitssicherheit weiter zu verbessern. Gesundheitsschutz und Sicherheitsbedingungen müssen in jedem Fall mit der geltenden lokalen Gesetzgebung und Kultur übereinstimmen. Wir erkennen sowohl Berufsrisiken als auch externe Gefahren an und führen Programme durch, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Risiken stehen, um diesen Gefahren aktiv vorzubeugen oder sie abzuschwächen.

Unser Ziel ist es, eine Sicherheitskultur zu schaffen, die von unseren Führungskräften und den Mitarbeitern gelebt wird. Wir übernehmen Verantwortung für uns selbst sowie unsere Kollegen und entwickeln ein Bewusstsein für mögliche Risiken im jeweiligen Arbeitsumfeld.

### Beispiel

Ihnen fällt auf, dass für Praktikanten nicht ausreichend geeignete Schutzschuhe mit Stahlkappen zur Verfügung stehen.

Sehen Sie nicht weg, wenn andere unter unsicheren Bedingungen arbeiten, selbst wenn diese das nicht so wahrnehmen. Beim Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz sollten keine Kompromisse gemacht werden. Wenden Sie sich an die jeweils zuständige Führungskraft. Andernfalls können Sie je nach Vorfall auch eine der nachstehenden Personen ansprechen.

### Ansprechpartner

Fachkraft für Arbeitssicherheit  
Sicherheitsbeauftragte  
Betriebsarzt/ Ersthelfer

Brandschutzbeauftragter/Brandschutzhelfer  
Elektrofachkräfte  
Laser-/Strahlenschutzbeauftragte

## Umgang miteinander und Chancengleichheit

Henke Sass Wolf fördert einen respektvollen, toleranten und gemeinschaftlichen Umgang miteinander. Wir lösen Konflikte friedlich und ohne Vorurteile.

Wir sind entschlossen, ein Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung, Gewalt und Belästigung zu schaffen. Die Vielfalt unserer Mitarbeiter betrachten wir als eine unserer größten Stärken. Alle werden gleich behandelt, unabhängig von Alter, Geschlecht oder Geschlechtsidentität, sexueller Identität, Herkunft, Kultur, Nationalität, religiöser Zugehörigkeit, Weltanschauung, sozialem Hintergrund, Behinderung oder chronischer Erkrankung. Jedes gegenteilige Verhalten wird nicht toleriert. Dasselbe gilt ebenfalls für den Umgang mit Kunden und Lieferanten.

### Beispiel

- Eine Besprechung wird hitzig und es kommt zu Beleidigungen.
- Eine Kollegin wird aufgrund ihres Kopftuchs beim Mittagessen ausgeschlossen.

Beziehen Sie Stellung. Teilen Sie mit, dass entsprechendes Verhalten unerwünscht ist. Unterstützen Sie diskriminierte Kollegen.

### Ansprechpartner

HR-Abteilung





## Datenschutz

Im Rahmen unserer Geschäftsaktivitäten erfassen und verarbeiten wir tagtäglich personenbezogene Daten von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern. Wir beachten dabei stets die geltenden gesetzlichen Vorgaben, insbesondere die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), und respektieren die Persönlichkeitsrechte jeder Person. Uns sind die Folgen bewusst, die ein Datenleck für Einzelpersonen oder Unternehmen haben kann.

Deshalb ist es uns wichtig, die personenbezogenen Daten stets vertraulich zu behandeln und vor unberechtigtem Zugriff zu schützen. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies erforderlich ist und eine entsprechende Rechtsgrundlage besteht oder eine Einwilligung der betroffenen Person vorliegt. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein. Ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

### Beispiel

- Der Verlust eines Arbeitsgeräts mit vertraulichen Kundendaten, ohne dies umgehend zu melden.
- Während einer Messe erhalten Sie die E-Mail-Adressen von potenziellen Kunden im Zuge eines Gewinnspiels. Personenbezogene Daten, die für einen bestimmten Zweck erfasst wurden, dürfen nicht automatisch für weitere Zwecke verwendet werden. Deshalb dürfen Sie z.B. die E-Mail-Adresse nicht ohne Zustimmung der betreffenden Person in einen Newsletter aufnehmen.

### Ansprechpartner

Datenschutzbeauftragter  
Datenschutzmanager  
Zuständige Aufsichtsbehörde bei schweren Datenpannen

## IT-Sicherheit

Wir beachten die IT- und EDV-Sicherheit und halten uns an das geltende Regelwerk. Die IT-Sicherheit ist von entscheidender Bedeutung, um unsere Geschäftsprozesse und die Vertraulichkeit unserer Daten zu schützen. Jeder Mitarbeiter trägt die Verantwortung, zur Sicherheit unserer IT-Systeme beizutragen. Dazu gehört die Prävention gegen Malware, Viren, Phishing und Social-Engineering-Angriffe. Wir entwickeln Konzepte zur Datensicherung und -wiederherstellung, regeln den Schutz von vertraulichen Informationen und überwachen Zugriffsrechte regelmäßig.

### Beispiel

- Das Öffnen eines Dateianhangs aus einer unbekanntem Quelle führt zur Infizierung des gesamten Unternehmensnetzwerks mit Malware.
- Die Nutzung eines externen USB-Sticks ohne vorherige Freigabe durch die IT-Abteilung.

### Ansprechpartner

IT-Abteilung  
Datenschutzbeauftragter  
Datenschutzmanager





## Geistiges Eigentum

Wir schätzen und respektieren geistiges Eigentum und die Rechte Dritter. Es ist unsere Pflicht, sicherzustellen, dass wir keine Verletzungen von Urheberrechten, Markenrechten, Patenten oder anderen geistigen Eigentumsrechten begehen. Dies bedeutet, dass wir keine urheberrechtlich geschützten Materialien ohne entsprechende Genehmigung verwenden oder verbreiten und keine Handlungen vornehmen, die die geistigen Eigentumsrechte anderer verletzen.

Gleichzeitig achten wir in unserem Handeln und in der Kommunikation darauf, dass unser eigenes Wissen vor unautorisierter Weitergabe oder Missbrauch geschützt ist. Denn dieses Wissen – einschließlich technischen Know-hows, Patenten und Betriebsgeheimnissen – bildet das Fundament für unseren Erfolg.

### Beispiel

Sie erstellen eine Präsentation, die für ein Kundentreffen vorgesehen ist. Hierfür verwenden Sie Bilder oder Grafiken, die von anderen Unternehmen oder aus öffentlichen Quellen stammen.

Die unbefugte Verwendung von urheberrechtlich geschütztem Material ohne Genehmigung oder Lizenz kann gegen das Urheberrechtsgesetz verstoßen. Verwenden Sie ausschließlich Bilder aus dem internen Archiv oder aus Open-Source-Quellen bzw. „royalty-free“-Medien.

### Ansprechpartner

Forschung und Entwicklung  
Compliance

### III. Verantwortung als Geschäftspartner





## Produkt Compliance

Erstklassige Qualität, stetige Optimierung und die Gewährleistung der Leistungsfähigkeit unserer Produkte stehen bei Henke Sass Wolf an oberster Stelle. Wir tragen gegenüber unseren Kunden, Patienten und der Gesellschaft die Verantwortung, die Produktsicherheit zu gewährleisten. Bei der Entwicklung und Herstellung erfüllen wir nicht nur den gesetzlichen und behördlichen Vorschriften des jeweiligen Landes, in dem wir tätig sind, sondern auch internationale Standards im Medizinproduktebereich. Dies gilt auch für die Zulassung, Vermarktung und Nutzung aller Produkte.

Unser Anspruch ist es, mit exzellenten und innovativen Produkten, Services und Branchenlösungen zu begeistern. Wir haben Prozesse zur Sicherstellung unseres Qualitätsmanagements etabliert. Sicherheits- oder Qualitätsbedenken sind unverzüglich zu melden, unabhängig von der Ursache oder dem Schweregrad.

### Beispiel

Sie erfahren von einem möglichen Produktmangel in einem Online-Forum. Die Ursachen von potenziellen Produktausfällen können sehr komplex sein und müssen genau untersucht werden. Bitte äußern Sie sich nicht zu solchen Vorfällen, es sei denn, Sie sind dazu ermächtigt. Unbedachte Äußerungen können zu Reputationsschäden führen oder Haftungsfolgen nach sich ziehen.

### Ansprechpartner

Qualitätsmanagementbeauftragter  
MDR-Beauftragter

## Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Wir erkennen die Grundsätze des freien Wettbewerbs an und handeln entsprechend. Henke Sass Wolf beteiligt sich nicht an illegalen wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen und Verhaltensweisen wie Absprachen über Preise, Konditionen oder Marktaufteilung mit Wettbewerbern. Unlautere Absprachen und ethisch fragwürdige Praktiken wie Bestechung oder die Bedrohung von Angehörigen konkurrierender Unternehmen finden bei Henke Sass Wolf keinerlei Toleranz. Wir verpflichten uns uneingeschränkt zur Beachtung aller kartellrechtlichen Bestimmungen.

Uns ist bewusst, dass Verstöße dagegen Strafen bis zu 10% des konzernweiten Umsatzes auslösen oder zur Untersagung der Gewerbetätigkeit führen können. Ob in Europa oder weltweit, die hohen Standards des europäischen Kartellrechts nehmen wir auch über Grenzen hinweg wahr.

### Beispiel

Sie befinden sich im Gespräch mit Wettbewerbern bei einer Medizinprodukte-Messe. Versuchen Sie niemals, Informationen über Wettbewerber zu erlangen ohne Ihre Zugehörigkeit zu Henke Sass Wolf eindeutig offenzulegen. Ziehen Sie sich umgehend aus Gesprächen zurück, in denen Themen wie Angebotsabsprachen, Preisabsprachen, Markt- oder Kundenaufteilungen behandelt werden, und geben Sie keinerlei vertrauliche Informationen preis.

Sollten Sie den Verdacht haben, dass vertrauliche Unterlagen von Wettbewerbern versehentlich in unseren Besitz gelangt sind – oder unsere Unterlagen bei Wettbewerbern –, kontaktieren Sie unverzüglich Ihre Führungskraft oder die Compliance-Abteilung.

### Ansprechpartner

Compliance





## Bestechung und Korruption

Wir lehnen jede Form von Korruption und Bestechung entschieden ab. Unser Erfolg beruht auf Produktqualität, Flexibilität sowie Servicebereitschaft und darf nicht durch unlautere Zuwendungen erschlichen werden. Korruption verhindert Innovation und einen fairen Wettbewerb. Weder direkt noch über Dritte dürfen Bestechungsgelder oder andere unrechtmäßige Vorteile angeboten, gezahlt oder entgegengenommen werden. Wir halten uns weltweit an alle geltenden Gesetze sowie an unsere internen Vorschriften zur Bekämpfung von Korruption. Unsere Geschäftspartner vertrauen auf die professionelle Urteilsfähigkeit unserer Mitarbeiter.

### Beispiel

Der Vertreter eines großen staatlichen Krankenhauses kommt auf Sie zu und erfragt, ob sein Sohn ein Praktikum bei Henke Sass Wolf absolvieren könnte. Die Vergabe eines Praktikumsplatzes könnte als geldwerter Vorteil angesehen werden, wenn sie dazu dient, sich einen unzulässigen Vorteil von einer staatlichen Stelle zu verschaffen.

Insbesondere die Gewährung von Vorteilen an Amtsträger kann bereits dann strafbar sein, wenn sie im Zusammenhang mit der amtlichen Stellung erfolgt – unabhängig davon, ob die Amtsausübung tatsächlich unrechtmäßig beeinflusst wird. Als Amtsträger gelten alle Personen, die mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben betraut sind, nicht nur Beamte oder Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Verweisen Sie in solchen Fällen auf den regulären und transparenten Bewerbungsprozess.

### Ansprechpartner

Compliance

## Geschenke und Einladungen

Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen zu Informations-, Repräsentations- oder Unterhaltungszwecken können ein legitimes Mittel zum Aufbau und zur Pflege von Geschäftsverbindungen sein. Sie dürfen allerdings nie dazu dienen, unlautere geschäftliche Vorteile zu erlangen oder in einem Umfang erfolgen, der geeignet ist, die berufliche Unabhängigkeit und Urteilskraft der Beteiligten zu beeinträchtigen. Sämtliche Leistungen sind offenzulegen und vollständig zu dokumentieren. Jegliche Art von Bargeldgeschenken, Geschenken an Privatadressen oder Zuwendungen vor Vertrags- und Vergabeentscheidungen lehnen wir strikt ab. Unbedenklich sind hingegen unpersonalisierte Streuwerbeartikel. Die Außenwirkung der Gesamtsituation ist ebenso sorgfältig zu prüfen wie die ortsübliche Praxis und die Angemessenheit der Zuwendung.

Besondere Vorsicht ist im Umgang mit Amtsträgern (Dienstherrnregel) sowie im Gesundheitswesen geboten. Je nach geltender Rechtsordnung können geschäftliche Zuwendungen vollständig untersagt sein – oder es kann eine Eintragung in ein Transparenzregister erforderlich werden.

### Beispiel

Frau Dr. Muster feiert ihren 43. Geburtstag. Ein Geburtstag stellt keinen besonderen geschäftlichen Anlass im Sinne der geltenden Vorschriften dar, wie es beispielsweise bei einem 30-jährigen Dienstjubiläum der Fall wäre. In diesem Fall ist das Überreichen einer Karte zulässig, nicht jedoch eines Geschenks.

### Ansprechpartner

Compliance



## Ordnungsgemäße Verbuchung

Wir wollen von unseren Stakeholdern als vertrauenswürdiges Unternehmen wahrgenommen werden und die Anforderungen der Aufsichtsbehörden erfüllen. Daher darf niemals der Eindruck entstehen, dass Zweifel an der Genauigkeit und Richtigkeit unserer Buchführung und finanziellen sowie nichtfinanziellen Berichterstattung bestehen könnten.

Das Unternehmen verpflichtet sich, alle Geschäftsvorfälle gemäß den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung zu verbuchen. Wir stellen sicher, dass die von uns erstellten geschäftlichen Unterlagen und Daten genau, zeitgerecht, vollständig und nachvollziehbar sind. Wir beachten Lösch- und Aufbewahrungsfristen und melden Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit Geschäftsunterlagen.

### Beispiel

Ihre Abteilung hat ihren Budgetrahmen überschritten. Sie überlegen, die Beschaffung wichtiger Arbeitsmittel auf eine andere Abteilung zu buchen, die ihr Budget noch nicht ausgeschöpft hat. Bitte unterlassen Sie ein solches Vorgehen. Die Manipulation von finanziellen Aufzeichnungen ist streng verboten. Durch ein solches Verhalten können Sie für das Unternehmen und die beteiligten Mitarbeiter erhebliche zivil- und strafrechtliche Risiken zur Folge haben.

### Ansprechpartner

Finanzabteilung  
Compliance

## Geldwäsche

Die Vermeidung von Geldwäsche ist von größter Bedeutung für unser Unternehmen. Geldwäsche umfasst Aktivitäten, bei denen unrechtmäßig erworbene Gelder in den legalen Wirtschaftskreislauf eingebracht werden, um deren Herkunft zu verschleiern. Wir verpflichten uns, sicherzustellen, dass unsere Geschäftstätigkeiten nicht für illegale Zwecke oder zur Finanzierung terroristischer Aktivitäten missbraucht werden. Deshalb treffen wir risikoorientierte Vorsichtsmaßnahmen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen und Vorgaben der Aufsichtsbehörden und melden Verdachtsfälle von Geldwäsche unverzüglich.

### Beispiel

Sie sind verantwortlich für den Kauf eines neuen Fahrzeugs für den Fuhrpark. Der Autohändler besteht auf Barzahlung. Gehen Sie nicht auf diese Bitte ein. Wir führen keine Bargeld- oder Schwarzgeldgeschäfte durch.

### Ansprechpartner

Finanzabteilung  
Compliance





## Interessenskonflikte

Henke Sass Wolf strebt mit seinen Kunden und Geschäftspartnern langfristige und nachhaltige Geschäftsbeziehungen an, die für beide Seiten von Vorteil sind. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Interessen unserer Kunden fair, objektiv und ausgewogen zu berücksichtigen. Dabei dürfen die Interessen einzelner Kunden oder Geschäftspartner nicht zulasten anderer Kunden bevorzugt werden.

Potenzielle Interessenskonflikte entstehen auch dann, wenn private Interessen eines Mitarbeiters mit den Interessen von HSW kollidieren. Entscheidungen treffen wir stets im Sinne von Henke Sass Wolf und auf Grundlage sachlicher und nachvollziehbarer Kriterien. Schon der bloße Anschein eines persönlichen Interessenskonflikts schadet dem Ruf des Unternehmens.

Grundsätzlich gilt:

- Nebentätigkeiten sind unzulässig, wenn sie den zeitlichen Umfang der arbeitsvertraglichen Pflichten oder die Wettbewerbsinteressen von Henke Sass Wolf beeinträchtigen.
- Nebentätigkeiten sind im Voraus dem Vorgesetzten und der Personalabteilung zu melden.
- Finanziellen Beteiligungen an Unternehmen, die von beruflichen Entscheidungen des Mitarbeiters oder von HSW betroffen sein können, sind unzulässig (ausgenommen sind börsennotierte Aktiengesellschaften).
- Direkte Berichtslinien zwischen Familienangehörigen – insbesondere zwischen Kindern, Eltern, Ehepartnern oder Lebenspartnern – sollten möglichst vermieden werden..
- Unternehmerische oder kontrollierende Positionen wie Organmitglied, Geschäftsführer, Vorstands-, Aufsichtsrats- oder Beiratsmitglied dürfen bei Kunden, Geschäftspartnern oder Wettbewerbern nicht übernommen werden.

## Beispiel

Sie werden gebeten, Angebote mehrerer Lieferanten für die Beschaffung von Aluminium zu prüfen. Sie wissen, dass Ihr Schwager Aluminium im gewerblichen Umfang vertreibt und für die Auftragsvergabe in Betracht käme. In diesem Fall besteht ein möglicher Interessenskonflikt. Informieren Sie unverzüglich Ihre Führungskraft oder Ihr Team über die familiäre Beziehung. Besprechen Sie die Situation offen und übergeben Sie den Entscheidungsprozess bei Bedarf an eine neutrale Stelle.

## Ansprechpartner

HR-Abteilung  
Compliance

## IV. Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und Umwelt





## Menschenrechte

Alle Menschen sind mit Respekt und Würde zu behandeln.

Jeder hat einen Anspruch auf die Rechte und Freiheiten, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen verankert sind. Weltweit achten, schützen und fördern wir die geltenden Vorschriften zum Schutz der Menschen- und Kinderrechte, als grundlegende und universell gültige Standards. Ebenso setzen wir uns für die Koalitionsfreiheit, die Einhaltung von Arbeitszeitregelungen sowie fairen Arbeitsbedingungen ein. Den Einsatz von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie jegliche Form von moderner Sklaverei und Menschenhandel lehnen wir ausdrücklich ab.

Diese Grundsätze gelten sowohl innerhalb unseres Konzerns als auch entlang unserer gesamten Lieferkette.

### Beispiel

Sie vermuten, dass ein Lieferant 11-jährige Kinder in der Rohstoffgewinnung einsetzt. Obwohl in dem betreffenden Land Lohnarbeit bereits ab dem 10. Lebensjahr erlaubt ist, orientieren wir uns an den internationalen Menschenrechtsstandards, in diesem Fall an den Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Demnach liegt das zulässige Mindestalter für leichte Tätigkeiten bei 13 Jahren, für sonstige Arbeiten bei 15 Jahren und für gefährliche Arbeiten bei 18 Jahren.

Sollte sich der Verdacht bestätigen, ist die Zusammenarbeit mit dem Lieferanten umgehend zu beenden. Geschäftsbeziehungen dürfen ausschließlich mit Lieferanten eingegangen werden, die den Ausschluss von Kinderarbeit nachweislich sicherstellen.

### Ansprechpartner

Menschenrechtsbeauftragter

## Umweltschutz

Unsere Geschäftsstrategien orientiert sich an ökologischem Verantwortungsbewusstsein und Prinzipien nachhaltiger Entwicklung. Wir erfüllen deswegen alle einschlägigen Umweltgesetze und -vorschriften. Insbesondere holen wir erforderliche Genehmigungen, Lizenzen und Anzeige- und Meldepflichten ein und beachten gesetzliche Beschränkungen, um unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren. Wir wirken darauf hin, auch freiwilligen Umweltstandards zu entsprechen und die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung der UN, wie Bekämpfung des Klimawandels und Sicherstellung nachhaltiger Konsum- und Produktionsweisen, zu unterstützen.

Uns ist die Umweltverträglichkeit, Langlebigkeit und Effizienz unserer Produkte genauso wichtig wie ein verantwortungsvoller und ressourcenschonender Umgang mit Energie und Materialien.

### Beispiel

Jeder Mitarbeiter kann einen Beitrag zu einer besseren Umweltbilanz leisten. Stellen Sie sicher, dass Lichter und elektronische Geräte im Büro ausgeschaltet und die Heizungen abgedreht sind, wenn Sie das Büro verlassen.

Bei Unsicherheiten hinsichtlich der korrekten Kennzeichnung oder Deklaration von Abfallprodukten wenden Sie sich bitte an den zuständigen Abfallbeauftragten. Dieser prüft die Einhaltung der geltenden Umweltvorschriften und steht für Rückfragen zur Verfügung.

### Ansprechpartner

Immissionsschutzbeauftragte

Gewässerschutzbeauftragte

Abfallbeauftragter

Gefahrstoffbeauftragter

Energiemanagementbeauftragter

Nachhaltigkeitsbeauftragter



## V. Hinweisgebersystem/ Speak Up

Unser Hinweisgebersystem bietet eine sichere und vertrauliche Möglichkeit für Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und andere Stakeholder, Missstände oder Verstöße bei Henke Sass Wolf zu melden, die im beruflichen Kontext bekannt werden. Dieses System ermöglicht es, Meldungen einzureichen und gewährleistet, dass diese sorgfältig und angemessen untersucht werden.

Die Identität der Hinweisgeber und der in der Meldung genannten Person werden geschützt. Alle eingehenden Hinweise werden streng vertraulich behandelt. Wir schützen hinweisgebende Personen vor jeglicher Form der Benachteiligung, Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen. Jeder Versuch, einen Hinweisgeber zu schikanieren oder zu bestrafen, stellt einen schwerwiegenden Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex dar und kann zu disziplinarischen Maßnahmen gegen die betreffenden Personen führen.

Die interne Meldestelle ist für die Untersuchung von Hinweisen verantwortlich. Sie ergreift geeignete Maßnahmen, um aufgedeckte Verstöße zu beheben und die notwendigen Schritte zur Weiterentwicklung unseres Compliance Systems umzusetzen.

Das Melden von Bedenken oder Verstößen ist ein wichtiger Beitrag zur Wahrung unserer Integrität und Rechtskonformität. Wir ermutigen alle Mitarbeiter und Stakeholder, Verdachtsfälle zu melden, damit Henke Sass Wolf im Einklang mit geltendem Recht und internationalen Standards handelt.

**Ombudsperson**  
Anna-Lena Glander  
A.Glander@heuking.de  
+ 49 211 600 55-336

**Interne Meldestelle**  
Compliance@henkesasswolf.de

## VI. Verpflichtung

Dieser Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter der Henke Sass Wolf sowie ihrer weltweit verbundenen Unternehmen verbindlich.

Entscheidungen sind stets auf Grundlage der jeweils geltenden lokalen Gesetze und Vorschriften zu treffen. Daher verfügen die Tochtergesellschaften außerhalb Deutschlands über nationale Verhaltenskodizes, die sich an den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben orientieren und für die entsprechenden Gesellschaften verbindlich sind. Inhaltlich basieren diese nationalen Kodizes auf dem Code of Conduct der Henke Sass Wolf als Muttergesellschaft. Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass alle mit uns verbundenen Gesellschaften die Verpflichtungen nach diesem Kodex einhalten.

Verstöße gegen den Kodex können erhebliche Reputationsverluste und rechtliche Nachteile für Henke Sass Wolf zur Folge haben, bis hin zu Bußgeldern, Strafverfahren oder Einschränkungen behördlicher Genehmigungen. Aus diesen Grund kann die Verletzung des Code of Conduct zu entsprechenden arbeitsrechtlichen Disziplinarmaßnahmen führen.

Dieser Kodex gilt für uns im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auch dann, wenn wir Dritte damit beauftragen, Tätigkeiten durchzuführen, die vom Kodex erfasst sind. Solche Dritten werden sorgfältig ausgewählt, überprüft und über die Verpflichtungen nach diesem Kodex in angemessener Weise aufgeklärt und zu deren Einhaltung schriftlich verpflichtet. Sie sind ihrerseits angehalten, darauf hinzuwirken, dass auch andere natürliche oder juristische Personen, mit denen sie zusammenarbeiten, die im Kodex festgelegten Mindeststandards einhalten. Ein Verhalten, das diesen Standards widerspricht, kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

### **Der Code of Conduct gilt ab dem 14.12.2023.**

Dieser Verhaltenskodex wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

Mit der Veröffentlichung dieser Fassung tritt die neue Version in Kraft und ersetzt alle vorherigen Versionen. (aktuelle Version 2.0 - vom 20.05.2025)