

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 unserem Auftrag bewusst, hochwertige Medizintechnikprodukte herzustellen, zu medizinischem Fortschritt beizutragen und das Leben von Menschen zu verbessern. Wir sind fest entschlossen, dies auf eine 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.

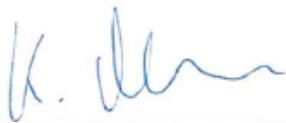
Sind die im Folgenden aufgelisteten Prinzipien nicht eine Selbstverständlichkeit? Auch Selbstverständlichkeiten müssen festgehalten und bekräftigt werden. Werte ohne Verankerung, verlieren ihren Wert. Die Inhalte sollen als Unterstützung bei der täglichen Arbeit dienen und so das Compliance Bewusstsein aller im Unternehmen stärken.

Wir legen mehr Wert auf eine kontinuierliche Verbesserung als auf eine fehlerlose Arbeitskultur. Fehler betrachten wir als Lernpotenzial und schätzen das offene Wort. Ein wertegetriebenes Verhalten gibt Sicherheit und Richtung. Das Vorleben gesetzeskonformen und integrem 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, 14.12.2023

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. Auf jeden Fall müssen Gesundheitsschutz und Sicherheitsbedingungen der Mitarbeiter in Übereinstimmung mit der aktuellen, lokalen Gesetzgebung und Kultur sein. Wir erkennen sowohl Berufsrisiken als auch externe Gefahren und betreiben Programme, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Risiken stehen, um den Gefahren aktiv vorzubeugen oder diese abzuschwächen.

Unser Ziel ist es, eine Sicherheitskultur zu schaffen, die von unseren Führungskräften vor- 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 genügend Schutzschuhe mit Stahlkappen zur Verfügung stehen. Sehen Sie nicht weg, wenn andere unter unsicheren Bedingungen arbeiten, selbst wenn diese das nicht so wahrnehmen. Es sollten keine Kompromisse beim Thema Arbeitsschutz und Gesundheit gemacht werden. Wenden Sie sich an die jeweils zuständige Führungskraft. Andernfalls können Sie die nachstehenden Personen je nach Vorfall ansprechen.

Ansprechpartner

**Fachkraft für Arbeitssicherheit
Sicherheitsbeauftragte
Betriebsarzt/ Ersthelfer**

**Brandschutzbeauftragter/Brandschutzhelfer
Elektrofachkräfte
Laser-/Strahlenschutzbeauftragte**

Umgang miteinander und Chancengleichheit

Henke Sass Wolf fördert ein respektvollen, toleranten und gemeinschaftlichen Umgang miteinander. Wir lösen Konflikte friedlich und vorurteilsfrei.

Wir sind entschlossen, ein diskriminierungs-, gewalt- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Vielfalt unserer Mitarbeiter betrachten wir als eine unserer größten Stärken. Alle werden gleich behandelt unabhängig von Alter, Geschlecht/ Geschlechtsidentität, sexuelle Identität, Herkunft, Kultur, Nationalität, religiöse Zugehörigkeit, Weltanschauung, sozialen Hintergrund, Behinderung oder chronischen Erkrankung. Ein gegenteiliges Verhalten wird nicht toleriert. Das gleiche gilt ebenfalls im Umgang mit Kunden und Lieferanten.

Beispiele

Eine Besprechung wird hitzig. 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 oder Geschäftspartnern. Wir beachten dabei stets die aktuellen gesetzlichen Vorgaben, insbesondere die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und respektieren die Persönlichkeitsrechte jeder Person. Uns sind die Folgen bewusst, welche ein Datenleck für Einzelpersonen oder Unternehmen haben können.

Deshalb ist es uns wichtig, die 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 oder eine Einwilligung des Betroffenen 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

- Verlust des Arbeitsgeräts, auf dem vertrauliche Kundendaten gespeichert sind, 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. Deswegen dürfen Sie z.B. die E-Mail Adresse nicht ohne Zustimmung der entsprechenden Person in einen Newsletter integrieren.

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 oder Social Engineering Taktiken. Wir entwickeln Konzepte zur Datensicherung und -wiederherstellung, regeln den Schutz von vertraulichen Informationen und überwachen Zugriffsrechte regelmäßig.

Beispiel

- Öffnen einer E-Mail-Anlage von einer unbekanntem Quelle und Infizierung des gesamten Unternehmensnetzwerk mit Malware
- Nutzung eines externen Werbe USB Sticks ohne 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 unternehmen, 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 um technisches Know-how, Patente und Betriebsgeheimnissen bildet das Fundament für unseren Erfolg.

Beispiel

Sie erstellen einer Präsentation, die für ein Kundentreffen vorgesehen ist. Hierfür verwenden Sie Bilder oder Grafiken, die in anderen Unternehmen oder öffentlichen Quellen gefunden wurden.

Die unbefugte Verwendung von urheberrechtlich geschütztem Material ohne Genehmigung oder Lizenz könnte gegen das Urheberrechtsgesetz verstoßen. Verwenden Sie lediglich 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 neben den gesetzlichen und behördlichen Vorschriften des jeweiligen Landes, in dem wir tätig sind, auch internationale Standards im Medizinproduktebereich. Dies gilt auch bei 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 des Qualitätsmanagements etabliert. Sicherheits- oder Qualitätsbedenken werden unverzüglich gemeldet unabhängig von Ursache oder Schwere.

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, außer Sie sind dazu ermächtigt. Unbedachte Äußerungen können zu Reputationsschäden führen oder Haftungsfolgen auslösen.

Ansprechpartner

**Qualitätsmanagementbeauftragter
MDR Beauftragte**

Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Wir erkennen die Grundsätze des freien Wettbewerbs an und handeln hiernach. Henke Sass Wolf beteiligt sich nicht an illegalen wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen und Verhaltensweisen wie Absprachen über Preise, Konditionen und Marktaufteilung mit Wettbewerbern. Wir verurteilen unlautere Vereinbarungen oder unmoralischen Praktiken wie Bestechung oder Bedrohung von Angehörigen eines im Wettbewerb mit HSW stehenden Konzerns. Kartellrechtliche Vorgaben werden eingehalten.

Uns ist bewusst, dass Verstöße hiergegen Strafen bis zu 10% des konzernweiten Umsatzes auslösen oder zur Gewerbeuntersagung 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 Medizinproduktemesse. Versuchen Sie nicht Informationen über Wettbewerber zu beschaffen, indem Sie sich nicht eindeutig als HSW Mitarbeiter erkenntlich zeigen. Ziehen Sie sich zurück aus Gesprächen, in denen es um Angebots-, Preisabsprachen, Markt- oder Kundenaufteilung geht und teilen Sie auch keine Informationen. Haben Sie Verdacht, dass versehentlich vertrauliche Unterlagen von Wettbewerbern an uns gelangt sind oder unsere Unterlagen an Wettbewerber, kontaktieren Sie Ihren Vorgesetzten oder Compliance.

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. Es dürfen weder direkt noch über Dritte Bestechungsgelder oder andere illegale Anreize angeboten, gezahlt oder angenommen werden. Wir beachten alle anwendbaren Gesetze sowie internen Vorschriften gegen Korruption weltweit. 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 Verschaffung eines Praktikumsplatzes könnte als geldwerter Vorteil gelten, um von einer staatlichen Stelle einen unzulässigen Vorteil zu erlangen. Insbesondere die Zuwendung von Vorteilen an Amtsträger kann als Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung schon allein deshalb strafbar sein, weil sie im Hinblick auf die Amtsstellung erfolgt. Es ist nicht erforderlich, dass die Amtsausübung in unlauterer Weise beeinflusst werden soll. Jeder mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben Beauftragte kann Amtsträger sein, nicht nur Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes. Verweisen Sie hier auf den ordentlichen Bewerbungsprozess.

Ansprechpartner
Compliance

Geschenke und Einladungen

Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen zu Informations-, Repräsentations- oder Unterhaltungszwecken können ein legitimes Mittel zum Aufbau und zur Unterstützung von Geschäftsverbindungen sein. Sie dürfen allerdings nie dazu dienen, unlautere geschäftliche Vorteile zu erlangen und in einem Umfang oder einer Art und Weise erfolgen, die geeignet ist, die berufliche Unabhängigkeit und Urteilskraft der Beteiligten in Frage zu stellen. Sämtliche Leistungen sind offenzulegen und vollständig zu dokumentieren. Jegliche Art von Bargeldschenkung, Geschenke an die Privatadresse oder Zuwendung vor Vertrags- und Vergabeentscheidungen lehnen wir strikt ab. Unproblematisch sind dagegen unpersonalisierte Streuwerbeartikel. Die Außenwahrnehmung der Gesamtsituation muss genauso streng kontrolliert werden wie die Ortsüblichkeit und die Angemessenheit der Zuwendung.

Besondere Vorsicht ist bei Amtsträgern (Dienstherrregel) und im Gesundheitswesen geboten. Je nach Rechtsordnungen, werden teilweise jegliche Zuwendungen in Geschäftsaktivitäten verboten oder die Eintragung in ein Transparenzregister gefordert.

Beispiel

Frau Dr. Musterfrau feiert ihren 43. Geburtstag. Ein Geburtstag ist kein besonderer Anlass im Sinne der Vorschriften wie z.B. ein 30-jähriges Dienstjubiläum. Eine Karte ist hier erlaubt, ein Geschenk nicht.

Ansprechpartner
Compliance



Ordnungsgemäße Verbuchung

Wir wollen von unseren Stakeholdern als vertrauenswürdiges Unternehmen wahrgenommen werden und die Anforderungen der Aufsichtsbehörden erfüllen. Daher darf keinerlei Zweifel an der Genauigkeit und Richtigkeit unserer Buchführung und finanziellen sowie nichtfinanziellen Berichterstattung aufkommen.

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 sowie melden Unregelmäßigkeiten in 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. Mit dem Verhalten können Sie für das Unternehmen und beteiligte Mitarbeiter zivil- und strafrechtliche Haftungsrisiken verursachen.

Ansprechpartner

Finanzabteilung
Compliance

Geldwäsche

Die Vermeidung von Geldwäsche ist von größter Bedeutung für unser Unternehmen. Geldwäsche bezieht sich auf 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 Finanzierung des internationalen Terrorismus genutzt werden. Deswegen treffen wir risikoangemessene Vorsichtsmaßnahmen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen und Vorgaben der Aufsichtsbehörden und melden Verdachtsfälle von Geldwäsche umgehend.

Beispiel

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

Ansprechpartner

Finanzabteilung
Compliance





Interessenskonflikte

Henke Sass Wolf strebt mit seinen Kunden und Geschäftspartnern nachhaltige Geschäftsbeziehungen zum beiderseitigen Vorteil an. Jeder Mitarbeiter hat daher dafür zu sorgen, dass die Interessen unserer Kunden in fairer Weise berücksichtigt werden. Interessen von Kunden oder Geschäftspartnern dürfen nicht zum Nachteil anderer Kunden in den Vordergrund gestellt werden.

Weiterhin bestehen potenzielle Interessenskonflikte, wenn die Privatinteressen eines Mitarbeiters mit den Interessen von HSW kollidieren. Wir treffen Entscheidungen im Sinne von HSW auf Basis objektiver Entscheidungsfindung. Schon der Anschein eines persönlichen Interessenkonfliktes schadet dem Ruf des Unternehmens.

Grundsätzlich gilt:

- Keine Nebentätigkeiten, die den zeitlichen Umfang der arbeitsvertraglichen Pflichten oder die Wettbewerbsinteressen von HSW beeinträchtigen.
- Nebentätigkeiten sind im Vorhinein dem Vorgesetzten und der Personalabteilung zu melden.
- Keine finanziellen Beteiligungen an Unternehmen, die von beruflichen Entscheidungen des Mitarbeiters oder von HSW betroffen sein können (Ausnahme börsennotierte Aktiengesellschaften).
- Nach Möglichkeit keine direkten Berichtslinien zwischen Kindern, Eltern, Ehegatten oder Lebenspartnern.
- Keine Übernahme unternehmerisch verantwortlicher Positionen (z.B. Organmitglied, Geschäftsführer, Vorstand, Aufsichtsrat, Beirat) bei Kunden, Geschäftspartnern oder Wettbewerbern.

Beispiel

Sie werden gebeten, Angebote mehrerer Lieferanten für die Beschaffung von Aluminium zu prüfen. Ihnen ist bewusst, dass Ihr Schwager Aluminium im gewerblichen Umfang vertreibt und hierfür geeignet wäre. Verschweigen Sie keine Informationen über einen (möglichen) Interessenkonflikt. Sprechen Sie offen mit Ihrem Vorgesetzten oder Ihrem Team über die Situation und geben sie den Entscheidungsprozess ggfs. ab.

Ansprechpartner

HR
Compliance

IV. Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und Umwelt





Menschenrechte

Alle Menschen müssen mit Respekt und Würde behandelt werden. Jeder hat einen Anspruch auf die Rechte und Freiheiten, die in der UN-Menschenrechtscharta festgelegt sind. Wir achten, schützen und fördern weltweit die geltenden Vorschriften zum Schutz der Menschen- und Kinderrechte als fundamentale und allgemeingültige Vorgaben genauso wie die Koalitionsfreiheit und Arbeitszeitenregelungen. Wir lehnen die Nutzung von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie jegliche Form von moderner Sklaverei und Menschenhandel ab.

Das gilt nicht nur für die Zusammenarbeit innerhalb unseres Unternehmens, sondern auch entlang der gesamten Lieferkette.

Beispiel

Sie haben den Verdacht, dass einer unserer Lieferanten 11-jährige Kinder in der Erlangung von Rohstoffen einsetzt. In diesem Land ist Lohnarbeit ab dem 10. Lebensjahr erlaubt. Auch wenn Kinderarbeit in dem betreffenden Land rechtlich zulässig ist, gelten als Maßstab die internationale Menschenrechtsstandards wie bspw. die Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Für leichte Arbeiten wird das zulässige Mindestarbeitsalter bei 13 Jahren angesetzt, ansonsten bei 15 Jahren bzw. 18 Jahren für gefährliche Arbeiten.

Ansprechpersonen

Menschenrechtsbeauftragten

Umweltschutz

Unsere Geschäftsstrategien richten wir nach ökologisch verantwortungsbewusstem Handeln und nachhaltiger Entwicklung aus. Wir erfüllen deswegen alle einschlägigen Umweltgesetze und -vorschriften, insbesondere holen wir erforderliche Genehmigungen, Lizenzen und nachrichtliche Anmeldungen 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 (SDG 13) und Sicherstellung nachhaltiger Konsums- und Produktionsweisen (SDG 12) zu unterstützen.

Uns ist die Umweltverträglichkeit, Langlebigkeit und Effizienz unserer Produkte genauso wichtig wie der schonende und zweckmäßige Umgang mit Ressourcen und Energie.

Beispiel

Jeder Mitarbeiter kann einen Beitrag leisten zu einer besseren Umweltbilanz. Stellen sie sicher, dass Lichter und elektronische Geräte im Büro ausgeschaltet und die Heizungen abgedreht sind beim Verlassen des Büros.

Sie sind sich unsicher, ob bestimmte Abfallprodukte richtig gekennzeichnet oder deklariert werden. Wenden Sie sich in diesem Fall an den Abfallbeauftragten. Der Beauftragte wird überprüfen, ob Umweltvorschriften betroffen sind.

Weitere 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, welche im beruflichen Kontext bekannt werden. Dieses System ermöglicht es, Meldungen auch anonym einzureichen und gewährleistet, dass diese angemessen untersucht werden.

Die Identität der Hinweisgeber und 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, wird als schwerwiegender Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex betrachtet und kann zu disziplinarischen Maßnahmen gegen die betreffenden Personen führen.

Die interne Meldestelle ist für die Untersuchung von Hinweisen verantwortlich und wird angemessene Maßnahmen ergreifen, um aufgedeckte Verstöße zu beheben und die notwendigen Schritte zur Verbesserung unserer Compliance System zu unternehmen.

Die Meldung von Bedenken oder Verstößen ist ein wichtiger Beitrag zur Aufrechterhaltung unserer Integrität und Rechtskonformität. Wir ermutigen alle Mitarbeiter und Stakeholder, Verdachtsfälle zu melden, um sicherzustellen, dass unser Unternehmen in Übereinstimmung mit Gesetzen und internationalen Standards handelt.

Ombusperson

Anna-Lena Glander
a.glander@heuking.de
+ 49 211 600 55-336

Interne Meldestelle

Sabrina Wehrle (Finance und Compliance)
Compliance@henkesasswolf.de
+ 49 7462 9466-423

VI. Verpflichtung

Dieser Verhaltenskodex verpflichtet alle Mitarbeiter der Henke Sass Wolf und mit ihr verbundenen Unternehmen weltweit. Als Entscheidungsgrundlage soll immer die aktuelle und lokale Gesetzgebung herangezogen werden. Verstöße gegen dem Kodex können erhebliche Reputationsverluste und rechtliche Nachteile für Henke Sass Wolf zur Folge haben, bis hin zu Bußgeldern, Strafverfahren oder Einschränkungen behördlicher Erlaubnisse. Deswegen kann die Verletzung des Code of Conducts zu entsprechenden arbeitsrechtlichen Disziplinarmaßnahmen führen.

Dieser Kodex gilt für uns im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auch dann, wenn wir Dritte damit beauftragen, die von diesem Kodex erfassten Aktivitäten für uns zu gestalten oder durchzuführen. Wir werden diese Dritten sorgfältig auswählen, überprüfen, sie über die Verpflichtungen nach diesem Kodex in angemessener Weise aufklären und zu deren Einhaltung schriftlich verpflichten. Sie sollen in angemessener Weise darauf hinwirken, dass auch andere natürliche oder juristische Personen, mit denen sie zusammenarbeiten, die in dem Kodex niedergelegten Mindeststandards einhalten. Wir werden darauf hinwirken, dass auch die mit uns verbundenen abhängigen Unternehmen die Verpflichtungen nach diesem Kodex einhalten. Gegenteiliges Verhalten kann zu Beendigung der geschäftlichen Beziehung führen.

Der Verhaltenskodex gilt ab dem 14.12.2023.