Verhaltenskodex der hotset-Gruppe

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort 2
2. Geltungsbereich 3
3. Prinzipien 4
3.1. hotset-Wertediamant und Spielregeln 4
3.2. Grundsätzliche Anforderungen 6
3.2.1. Einhaltung geltenden Rechts 6
3.2.2. Offene Aussprache 6
3.2.3. Vertrauen und Respekt 6
3.2.4. Interessenkonflikte 8
3.2.5. Schutz des Firmenvermögens und Betrugsbekämpfung 9
3.3. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten 9
3.3.1. Beziehungen zu Geschäftspartnern 9
3.3.2. Schutz vor Korruption und Bestechung 9
3.3.3. Fairer Wettbewerb 10
3.3.4. Produktsicherheit 10
3.4. Umgang mit Informationen 10
3.4.1. Schutz des Unternehmenseigentums 10
3.4.2. Datenschutz 11
3.4.3. Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen 11
3.4.4. Vertraulichkeit 11
3.5. Mensch und Umwelt 12
3.5.1. Menschenrechte, Gesundheit, Umwelt 12
3.5.2. Faire Arbeitsbedingungen 12

Hotset GmbH, Hueckstraße 16, 58511 Lüdenscheid/Germany
www.hotset.com

1. Vorwort

Das Unternehmen hotset wurde 1973 in Deutschland gegründet und hat sich bis heute zu einem weltweit agierenden Unternehmen mit mehreren hundert Mitarbeitern entwickelt. Seitdem hat das Unternehmen gute und schwierige Zeiten erlebt. Wir haben erfahren, welchen positiven Beitrag Mitarbeiter leisten, die sich an die hier festgelegten Regeln halten, aber auch welche fatalen Folgen das Verhalten von Mitarbeitern haben konnte, die sich nicht an diese gehalten haben.

Deshalb haben wir diese Selbstverpflichtung für alle Mitarbeiter in der hotset Gruppe festgeschrieben. Weil das Festhalten an Recht und Gesetz, an Anstand und Moral das Unternehmen insgesamt vor Schaden bewahrt, Vertrauen schafft, Effizienz steigert und Mitarbeiter dauerhaft zufrieden macht. Die einzelnen Punkte sind aus Diskussionen, Erfahrungen und Tradition entstanden, sind aber sicher nicht hundertprozentig erschöpfend. Es wird immer wieder Situationen geben, in denen der einzelne Mitarbeiter, dem Geist dieser Verpflichtung folgend, nach seinem Gewissen handeln muss. Die Werte mögen sich auch im Laufe der Zeit wandeln. Daher verpflichten wir uns auch, die Diskussion um die Inhalte unserer Selbstverpflichtung regelmäßig weiterzuführen.

Besonders wichtig ist das Vorleben der grundsätzlichen Werte. Nur wenn alle Mitarbeiter, insbesondere die Vorgesetzten, die festgelegten Werte glaubhaft vorleben, können diese auch an neue Mitarbeiter weitergegeben werden.

Wir sind uns durchaus bewusst, dass unsere Regeln einer europäischen Wertetradition entspringen. Es kann vorkommen, dass wir in anderen Ländern auf Gesetze oder Regeln stoßen, die unseren Vorstellungen widersprechen. Im Zweifel verpflichten wir uns trotzdem auf unsere Prinzipien. Weil wir davon überzeugt sind, dass Sie dem Wohl der Menschen dienen und weil wir trotz globaler Präsenz im Kern ein deutsches Unternehmen sind und bleiben.

August 2021

Geschäftsleitung Hotset GmbH

Ralf Schwarzkopf

Sven Braatz

Jan Caes

Hotset Malta Ltd.

Hotset America Corp.

HIPL India Pvt. Ltd.

Hotset Heating Elements (Suzhou) Co. Ltd.

2. Geltungsbereich

Die in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Verhaltensregeln sind von allen Mitarbeitern der hotset Gruppe einzuhalten. Diese Verbindlichkeit besteht gegenseitig zwischen dem Unternehmen und jedem einzelnen Mitarbeiter. Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, die Regeln des Verhaltenskodex zu befolgen, und das Recht, dass sie ihm gegenüber eingehalten werden.

Ausländische Tochtergesellschaften müssen bei der Umsetzung der Verhaltensgrundsätze nationale Besonderheiten berücksichtigen, soweit dies die Grundprinzipien nicht beeinträchtigt.

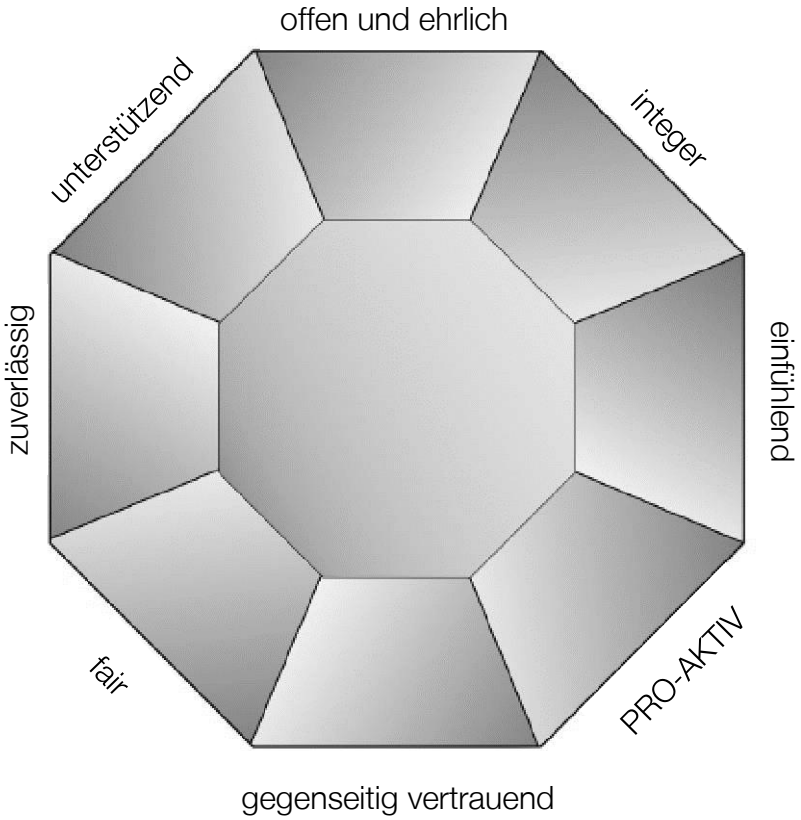
Unternehmen, mit denen die hotset Gruppe in einer geschäftlichen Beziehung steht, werden von uns angehalten, ebenfalls alle gültigen Compliance-Regeln einzuhalten. Sollten im Rahmen solcher geschäftlichen Beziehungen konkurrierende Regelwerke aufeinanderstoßen, strebt die hotset Gruppe ein einvernehmliches Handeln an oder wird keine Geschäftsbeziehung eingehen.

Der Verhaltenskodex ist die Basis für weitere betriebliche Regeln, die sowohl branchen- als auch landestypische Besonderheiten berücksichtigen können. Er erstreckt sich auf dienstliche Belange im Unternehmen und auf sämtliche Bereiche, in denen ein Mitarbeiter als dessen Repräsentant wahrgenommen wird. Dies gilt insbesondere auch in den sozialen Medien.

3. Prinzipien

3.1. hotset-Wertediamant und Spielregeln

Geschäftsleitung, Bereichs- und Teamleiter haben Werte erarbeitet und Spielregeln vereinbart. Die Werte haben wir in unserem Wertediamanten fixiert und diesen mit unseren Spielregeln allen Mitarbeitern erklärt. Damit sind diese Werte und Spielregeln für alle Mitarbeiter verbindlich.



Spielregeln

1. Wir pflegen offenen und ehrlichen, freundlichen und kollegialen sowie respektvollen Umgang miteinander.

2. Wir motivieren und fördern uns und unsere Mitarbeiter.

3. Wir arbeiten gemeinsam für ein Ziel.

4. Wir treffen gerne Entscheidungen.

5. Wir denken und handeln gesamtunternehmerisch.

6. Wir arbeiten in allen Bereichen kundenorientiert.

7. Wir haben eine Vorbildfunktion.

8. Wir arbeiten diszipliniert und lösungsorientiert
   → Besprechungen, Projekte, tägliche Arbeit.

9. Wir sind zuverlässig.

10. Wir stellen regelmäßig unser Handeln in Frage und arbeiten an Verbesserungen.

11. Wir wollen zuerst verstehen, bevor wir verstanden werden wollen. Dazu hören wir einfühlend hin.

Aktiv zuhören

- Sich in den anderen hineinversetzen, sich in seine Lage hineindenken und -fühlen.
- Zu erfassen suchen, was er wirklich meint und ausdrücken will.
- Gefühlslage und Stimmungen des anderen zu erspüren suchen.
- Eigene Wertungen, Ratschläge und spontane Reaktionen zurückhalten.
- Körperliche Signale beachten.

Feedback geben und nehmen

Rückfragen kommen besser an, wenn sie:

- Sachverhalte beschreiben statt bewerten.
- Gefühle direkt statt indirekt formulieren.
- in der Ich-Form statt der Man-Form formuliert sind.
- eigene Wünsche vorbringen (was der andere konkret anders machen soll).

3.2. Grundsätzliche Anforderungen

3.2.1. Einhaltung geltenden Rechts

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich – sowohl auf lokaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene. Nur so kann unser Geschäftserfolg weltweit gesichert werden. Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann schwerwiegende Folgen nach sich ziehen, wie strafrechtliche Ahndung, Schadensersatz oder Rufschädigung.

Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind. Umfassende Kenntnisse sind insbesondere für die Führungskräfte erforderlich, die aufgrund ihrer Funktion eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung von Compliance tragen (z. B. Geschäftsführer, Führungskräfte in den Bereichen, Finanzen, Personal).

In einzelnen Ländern, Geschäftsfeldern oder Märkten bzw. gegenüber Geschäftspartnern können strengere Vorschriften bestehen als jene, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben sind. In solchen Fällen sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden.

Bestehen Zweifel hinsichtlich der rechtlichen Angemessenheit einer Entscheidung, muss ein Rechtsexperte des Unternehmens zurate gezogen werden.

3.2.2. Offene Aussprache

Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert wird. Daher legen wir Wert auf ein offenes Klima, in dem sich Mitarbeiter bedenkenlos und vertrauensvoll auch mit kritischen Sachverhalten an ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können. Führungskräfte ermutigen zur offenen Aussprache, stehen ihren Mitarbeitern zur Seite und gehen geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nach.

Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitern, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, dürfen nicht geduldet werden. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass der Mitarbeiter überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung diese Darstellung bestätigt oder nicht.

Haben Mitarbeiter trotzdem Vorbehalte, ihr Anliegen mit einem Ansprechpartner im direkten Umfeld zu besprechen, oder bleibt dies ohne Wirkung, können sie sich jederzeit an folgende Personen (Vertrauensobmann/-obfrau) wenden:

Frank Michel (Personalabteilung): +49 2351 4302-118, fmichel@hotset.com

Karina Reitz (Assistenz Geschäftsführung): + 49 2351 4302-550, kreitz@hotset.com

3.2.3. Vertrauen und Respekt

Jeder Einzelne hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt

und Toleranz geprägt ist, in dem der Wert und die Würde jedes Einzelnen anerkannt werden und alle Mitarbeiter einander mit Höflichkeit, Ehrlichkeit und Würde begegnen. Belästigung, Mobbing und Einschüchterungen sind untersagt.

Personalbezogene Entscheidungen, z. B. Einstellungen, Beförderungen oder disziplinarische Maßnahmen, müssen frei von jeder Diskriminierung getroffen werden. Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitern oder Bewerbern aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder aus anderen unter das Diskriminierungsverbot fallenden Gründen.

3.2.4. Interessenkonflikte

hotset erwartet von seinen Mitarbeitern Loyalität gegenüber dem Unternehmen.

Sämtliche Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen von hotset in Konflikt geraten.

Jede Konkurrenzsituation mit dem Unternehmen ist zu vermeiden.

MÖGLICHE INTERESSENKONFLIKTE:

- Auftragserteilung an nahestehende Personen (Familie, Freunde, private Geschäftspartner)
- Aufträge an Unternehmen, in denen nahestehende Personen arbeiten oder mit mehr als 5 % beteiligt sind
- Vertragsabschlüsse, Fortsetzung oder Beendigung einer Geschäftsbeziehung mit Dritten aufgrund persönlicher Interessen oder materieller oder immaterieller Vorteile
- Nebentätigkeiten für Wettbewerbsunternehmen oder Geschäftspartner
- Anstellungen von nahestehenden Personen (Familie, Freunde, private Geschäftspartner)

Jeder Mitarbeiter, unabhängig von der Position, hat die Verpflichtung, mögliche Interessenkonflikte seinem Vorgesetzten mitzuteilen.

Vorgesetzte sind nach Offenlegung dazu befähigt, über die Genehmigung des in Frage stehenden Geschäftsprozesses zu entscheiden.

Interessenkonflikte auf Geschäftsführerebene der Tochterunternehmen bedürfen der Zustimmung durch den geschäftsführenden Gesellschafter der Hotset GmbH.

Verstöße gegen jegliche Interessenkonflikte können disziplinarische Maßnahmen sowie zivil- oder strafrechtliche Schritte zur Folge haben.

3.2.5. Schutz des Firmenvermögens und Betrugsbekämpfung

Wir legen Wert auf den verantwortungsbewussten Umgang mit Firmeneigentum jeder Art, z. B. mit Produkten, Arbeitsmitteln oder geistigem Eigentum.

Firmenvermögen soll ausschließlich für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt werden. Missbräuchliche Nutzung für andere, insbesondere unangemessene persönliche, illegale oder sonstige unbefugte Zwecke ist untersagt.

Jede Form des Betrugs ist verboten, unabhängig davon, ob dadurch Firmenvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird. Durch angemessene Kontrollmaßnahmen soll vermögensschädigenden Delikten jeder Art (z. B. Betrug, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche) vorgebeugt werden.

3.3. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

3.3.1. Beziehungen zu Geschäftspartnern

Die geschäftlichen Beziehungen zu unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern werden von ethischem Verhalten bestimmt. Wir führen unser Unternehmen offen, ehrlich und ethisch verantwortungsvoll. Unser Handeln ist stets von Fairness, gutem Glauben und Integrität geprägt. Wir sagen, was wir meinen, und tun, was wir sagen. Dasselbe erwarten wir von allen Mitarbeitern und allen Personen, mit denen wir Geschäfte machen.

Unsere Geschäftspartner (z. B. Kunden, Zulieferer, Vertreter und Berater) erwarten, dass sie sich auf hotset als rechtskonform handelnden Geschäftspartner verlassen können. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut sind.

Auch wir achten darauf, dass unsere Geschäftspartner in ihren Geschäftspraktiken Recht und Gesetz einhalten.

Nationale und internationale Gesetze reglementieren den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen, den Umgang mit bestimmten Produkten sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr. Durch angemessene Maßnahmen muss sichergestellt werden, dass durch Transaktionen mit Dritten nicht gegen geltende Wirtschaftsembargos oder Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle oder zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung verstoßen wird.

3.3.2. Schutz vor Korruption und Bestechung

Jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit ist verboten, sei es von Amtsträgern oder im geschäftlichen Umgang.

Zuwendungen, etwa im Rahmen von Einladungen oder im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen, die dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren, sind – soweit maßvoll – zulässig.

Solche Zuwendungen dürfen allerdings nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und nicht als Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil angenommen oder gewährt werden. Die Zuwendung darf keinen unangemessen hohen Wert haben und weder die Grenzen der Geschäftsüblichkeit noch den normalen Lebensstandard des Empfängers unverhältnismäßig überschreiten. Zuwendungen an Amtsträger sollten in aller Regel vermieden werden.

3.3.3. Fairer Wettbewerb

Wir verpflichten uns zu Fairness im Wettbewerb. Nur in einem fairen Wettbewerb kann sich der Markt frei entwickeln. Jeder Mitarbeiter der hotset Gruppe ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs zu beachten und einzuhalten.

Wo immer hotset tätig ist, hält das Unternehmen Kartell- und Handelsgesetze, Gesetze zur Preisbildung, zum Wettbewerbsrecht und zum Verbraucherschutz ein. Die Mitarbeiter der hotset Gruppe müssen sich im geschäftlichen Umgang mit Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern stets im gesetzlich zulässigen Rahmen bewegen. Das bedeutet, sie dürfen weder Preisabsprachen noch geheime Vereinbarungen über Produktion, Lieferung oder Aufteilung der Märkte treffen. Die Mitarbeiter der hotset Gruppe dürfen sich nicht an unfairen Handelspraktiken beteiligen.

Den Abschluss rechtswidriger Absprachen mit Wettbewerbern tolerieren wir nicht. Auch nur der Anschein unlauterer Absprachen mit anderen Marktteilnehmern ist zu vermeiden.

3.3.4. Produktsicherheit

Wir verstehen uns als Partner unserer Kunden. Langfristige Kundenbeziehungen dienen unserem Geschäftserfolg. Unser Anspruch ist es daher, unseren Kunden sichere und einwandfreie Produkte und Dienstleistungen von hoher Qualität zu bieten.

Produkte und Dienstleistungen dürfen weder Mängel noch gefährliche Eigenschaften aufweisen, welche die Gesundheit beeinträchtigen oder Eigentum schädigen könnten.

3.4. Umgang mit Informationen

3.4.1. Schutz des Unternehmenseigentums

Wir verwenden das Eigentum und die Ressourcen des Unternehmens sachgemäß und schonend und schützen es vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch. Das geistige Eigentum unseres Unternehmens stellt einen Wettbewerbsvorteil für hotset und somit ein schützenswertes Gut dar, das wir gegen jeden unerlaubten Zugriff durch Dritte verteidigen.

Wir verwenden materielles und immaterielles Eigentum des Unternehmens ausschließlich für Unternehmenszwecke und nicht für persönliche Zwecke, sofern es nicht ausdrücklich erlaubt wurde.

Wir verpflichten uns, das materielle und geistige Eigentum Dritter zu respektieren und lehnen rechtswidrige Wege der Informationsbeschaffung ab.

3.4.2. Datenschutz

hotset beachtet das Persönlichkeitsrecht seiner Mitarbeiter und Geschäftspartner. Personenbezogene Daten der Mitarbeiter und Geschäftspartner werden nur in Einklang mit den einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorschriften genutzt, soweit dies für die Abwicklung der Betriebsabläufe notwendig ist. Die personenbezogenen Daten werden sicher aufbewahrt und angemessen gegen unberechtigten Zugriff geschützt.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass die jeweils geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften eingehalten werden.

3.4.3. Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

hotset unternimmt erhebliche Anstrengungen, um die IT-Ressourcen und Geschäftsdaten gegen Verlust, Verfälschung oder den Zugriff Dritter zu schützen.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit von IT-Systemen vor internem und externem Missbrauch und Bedrohungen zu gewährleisten (z. B. Missbrauch von zugeteilten Passwörtern oder das Herunterladen von unangemessenem Material aus dem Internet).

Führungskräfte haben dabei eine besondere Vorbildfunktion und müssen die Sensibilität ihrer Mitarbeiter für die IT-Sicherheit aktiv fördern.

3.4.4. Vertraulichkeit

Wir unternehmen die notwendigen Schritte, um vertrauliche Informationen und Geschäftsunterlagen vor dem Zugriff und dem Einblick nicht beteiligter Kollegen und sonstiger Dritter in geeigneter Weise zu schützen.

3.5. Mensch und Umwelt

3.5.1. Menschenrechte, Gesundheit, Umwelt

Wir respektieren die Würde und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter und Dritter, mit denen wir in geschäftlichem Kontakt stehen. Wir lehnen Zwangs- und Kinderarbeit und jede Form der Ausbeutung oder Diskriminierung ab und achten auf eine strikte Einhaltung entsprechender Gesetze.

Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz bedeuten für uns uneingeschränktes Handeln in Übereinstimmung mit den Gesetzen, Verordnungen und behördlichen Vorschriften. Wir finden den offenen Informationsaustausch mit den Behörden und arbeiten kooperativ mit ihnen an den zu lösenden Umwelt- und Sicherheitsaufgaben.

Es ist Aufgabe insbesondere der Führungskräfte sicherzustellen, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind.

In Verantwortung für Mitarbeiter, Gesellschaft und Umwelt nehmen wir darüber hinaus Maßnahmen auch ohne behördliche Auflagen in Angriff und setzen diese in eigenverantwortlichem Handeln um. Jeder Mitarbeitende, unabhängig von der Funktion im Unternehmen, trägt für sich und das eigene Umfeld Verantwortung in den Aufgabengebieten: Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz. Ressourcen setzen wir sparsam ein. Wir unterstützen karitative Einrichtungen.

3.5.2. Faire Arbeitsbedingungen

Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir halten uns an die gesetzlichen Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen einschließlich solcher zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre.