



## **Code of Conduct**

### **- Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden der Hirschvogel Group -**

|    |  |   |
|----|--|---|
| 1. | Leitbild und Grundsätze .....  | 2 |
| 2. | Verantwortungsvolles Handeln .....                                   | 2 |
|    | Vermeidung von Korruption .....                                      | 2 |
|    | Vermeidung von Geldwäsche .....                                      | 2 |
|    | Außenwirtschaftsrecht.....   | 2 |
|    | Einhaltung des fairen Wettbewerbs und Vermeidung von Kartellen ..... | 3 |
|    | Datenschutz und Informationssicherheit.....                          | 3 |
|    | Schutz von Vermögenswerten und geistigem Eigentum .....              | 3 |
|    | Kommunikation und Marketing .....                                    | 3 |
| 3. | Nachhaltigkeit und Umweltschutz.....                                 | 4 |
|    | Verantwortung für Umweltrechte .....                                 | 4 |
|    | Treibhausgasemissionen .....   | 4 |
|    | Gefährliche Stoffe .....   | 4 |
|    | Umgang mit Konfliktmineralien .....                                  | 4 |
| 4. | Soziale Verantwortung.....   | 4 |
|    | Verantwortung für Menschenrechte .....                               | 4 |
|    | Kinderarbeit.....  | 4 |
|    | Zwangsarbeit und Sklaverei.....                                      | 5 |
|    | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....                         | 5 |
|    | Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion .....                      | 5 |
|    | Mindestlohn, Arbeitszeiten und Koalitionsfreiheit .....              | 5 |
| 5. | Umsetzung des Verhaltenskodexes .....                                | 5 |
|    | Geltungsbereich.....   | 5 |
|    | Verantwortung aller Mitarbeitenden .....                             | 6 |
|    | Weitere Unterstützung .....  | 6 |
|    | Whistleblowing und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen .....             | 6 |



## 1. Leitbild und Grundsätze

Als Familienunternehmen bekennt sich die Hirschvogel Group zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber dem eigenen Unternehmen und seinen Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten sowie gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft. Ihr Wohlergehen ist uns ein hohes Anliegen.

Die Hirschvogel Group legt nicht Wert auf den schnellen Gewinn, sondern wirtschaftet nachhaltig und legt Wert auf gesundes Wachstum. Von diesem Leitbild ausgehend gibt sich die Hirschvogel Group die in diesem Verhaltenskodex niedergeschriebenen Grundsätze und Leitlinien, die gesetzestreu, wertekonform und nachhaltiges Verhalten jedes einzelnen Mitarbeitenden fördern und sicherstellen sollen.

Alle Mitarbeitenden dürfen erwarten, dass sämtliche in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundsätze und Leitlinien auch Maßstab für alle Handlungen der Geschäftsführung der Hirschvogel Group einschließlich aller Führungskräfte sind.

Jeder Mitarbeitende ist für die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex festgehaltenen Grundsätze und Leitlinien selbst verantwortlich. Bereits der Anschein unrechtmäßigen Handelns kann zu einem Vertrauensverlust bezüglich der Arbeitsweise der Hirschvogel Group führen und ist damit möglichst zu vermeiden. Alle Mitarbeitenden werden ermutigt, sich zu Fragen und Themen zu diesem Verhaltenskodex auszutauschen und insbesondere Feedback hierzu zu geben und zu erhalten.

## 2. Verantwortungsvolles Handeln

### Vermeidung von Korruption

Wir lehnen Korruption und Bestechung im Umgang mit Geschäftspartnern und staatlichen Institutionen ab und verfolgen diesbezüglich eine Null-Toleranz-Politik. Es dürfen keine unrechtmäßigen Vorteile gefordert, angenommen, angeboten oder gewährt werden. Auch Spenden von und Sponsoring durch die Hirschvogel Group dürfen nicht so angewendet werden, dass dadurch ein solcher Vorteil verschleiert werden kann.

Kleinere Zuwendungen im Umgang mit Geschäftspartnern und Kunden können im Handel üblich sein und sind daher zulässig. Diese müssen jedoch zwingend im angemessenen Rahmen des Einzelfalls bleiben und dürfen generell nur restriktiv angenommen oder gewährt werden.

Insbesondere im Umgang mit staatlichen Amtsträgern versuchen wir bereits den Anschein einer möglichen Einflussnahme zu vermeiden, weshalb wir auf den Einsatz finanzieller Mittel zur Beschleunigung oder Aufnahme amtlicher Verfahren, sogenannte „facilitation Payments“, verzichten.

### Vermeidung von Geldwäsche

Wir bekennen uns zur Bekämpfung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung und prüfen unsere Geschäftspartner in Übereinstimmung mit den diesbezüglich geltenden Gesetzen und Vorschriften. Im Rahmen der uns zur Verfügung stehenden Informationen und uns obliegender Sorgfaltspflichten beteiligen wir uns weder an Aktivitäten im Zusammenhang mit Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung noch ermöglichen wir diese.

### Außenwirtschaftsrecht

Als global tätiges Unternehmen mit Standorten weltweit vertreibt die Hirschvogel Group ihre Güter über vielzählige Landesgrenzen hinweg. Dabei beachten wir alle auf uns anwendbaren Gesetze und Vorschriften des Außenwirtschaftsrechts, einschließlich der Exportkontrollbestimmungen und der Anti-Terror-Gesetze sowie das Zollrecht. Dies gilt bei der Lieferung von Waren sowie auch bei der Erbringung von Dienstleistungen und/oder der Übertragung bzw. Bereitstellung von Software und Technologie.

Alle Mitarbeitenden der Hirschvogel Group haben im Rahmen ihrer Funktion für die Einhaltung dieser Vorschriften Sorge zu tragen und die Verletzung oder Verstöße gegen diese Gesetze bestmöglich zu verhindern. Bei Zweifelsfragen ist die zentrale Abteilung für Logistik, Zoll und Exportkontrolle (Corporate Logistics, Customs and Export Control) zu Rate zu ziehen.



## **Einhaltung des fairen Wettbewerbs und Vermeidung von Kartellen**

Wir achten den fairen Wettbewerb und halten alle geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Kartellgesetze und sonstigen Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs.

Wir beteiligen uns nicht an Absprachen und anderen Aktivitäten, welche geeignet sind Preise oder Konditionen am Markt zu beeinflussen oder den Wettbewerb in anderer Form zu behindern.

Dieser Grundsatz gilt auch für den Austausch von vertraulichen Markt- und Unternehmensinformationen im Rahmen von Tagungen, Branchen- oder Verbandstreffen sowie bei der Aufnahme und Durchführung von Marktforschungs- und Benchmark-Projekten. Solche Treffen sind strikt unter Wahrung der geltenden Kartellgesetze abzuhalten.

Wir beteiligen uns ferner nicht an Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

## **Datenschutz und Informationssicherheit**

Wir haben uns in der Hirschvogel Group zum Ziel gesetzt, die Vertraulichkeit und Integrität von Informationen und personenbezogenen Daten zu schützen und die Verfügbarkeit kritischer Systeme zu gewährleisten. Wir halten uns an die Gesetze und Vorschriften zur Cybersicherheit und Datenschutz. Aufklärung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden sind wichtige Erfolgsfaktoren, ebenso wie die kontinuierliche Verbesserung unserer Sicherheitsmaßnahmen.

## **Schutz von Vermögenswerten und geistigem Eigentum**

Hirschvogel ist sich des Werts von unternehmenseigenen Vermögenswerten und geistigen Eigentums (Know-how, gewerbliche Schutzrechte sowie Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse) bewusst. Wir schützen unsere Vermögenswerte und unser geistiges Eigentum einerseits und erkennen andererseits das Interesse hieran bei unseren Wettbewerbern, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten an. Jeder Mitarbeitende schützt diese Vermögenswerte sowie das geistige Eigentum der Hirschvogel Group und gibt diese nicht ohne ausdrückliche Ermächtigung weiter. Dies gilt bei der Verwendung von Unternehmensressourcen, der Beschaffung von Materialien und Dienstleistungen, dem Einsatz von Mitarbeitenden sowie allen weiteren unternehmerischen und strategischen Entscheidungen. Firmeneigentum darf nur nach ausdrücklicher Zustimmung des Unternehmens und nur für abgesprochene berufliche Zwecke vom Werksgelände entfernt werden. Die private Nutzung von Firmeneigentum darf nicht mehr als im allgemein üblichen Umfang erfolgen.

Alle Mitarbeitenden, denen Vermögenswerte oder geistiges Eigentum von Geschäftspartnern oder sonstigen Dritten zugänglich gemacht wurden, behandeln dieses ausschließlich im Rahmen der mit dem Geschäftspartner bzw. dem Dritten getroffenen Vereinbarungen.

## **Kommunikation und Marketing**

Alle Kommunikations- oder Marketingmaßnahmen im Namen der Hirschvogel Group (Online, Print, TV/Hörfunk und Social Media) sind ausschließlich von der zentralen Abteilung für Kommunikation und Marketing (Corporate Marketing and Communication) zu steuern und zu überwachen. Diese ist auch für alle Anfragen von externen Medienvertretern zuständig. Einzelne Äußerungen von Mitarbeitenden der Hirschvogel Group (z. B. auf öffentlichen, fachlichen oder kulturellen Veranstaltungen sowie im Internet, z. B. Social Media) sind persönliche Meinungsäußerungen der Mitarbeitenden. In allen Fällen der Kommunikation nach außen bleiben wir unseren Grundsätzen, insbesondere denen aus diesem Verhaltenskodex, stets verpflichtet und achten insbesondere die Integrität unserer Mitarbeitenden.



### **3. Nachhaltigkeit und Umweltschutz**

#### **Verantwortung für Umweltrechte**

Die Hirschvogel Group steht für einen möglichst schonenden Umgang mit Ressourcen aller Art und zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir bekennen uns zu den UN Global Compact Prinzipien (Davos, 01/99) – Ziele 7 bis 9 – den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen und dem Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013. Wir halten alle uns betreffenden nationalen und internationalen Vorschriften sowie die Normen zum Umweltschutz ein. Die Umweltverschmutzung soll aktiv minimiert und der Umweltschutz soll kontinuierlich verbessert werden. Dabei fördern wir aktiv das Konzept der Kreislaufwirtschaft und unterstützen die Verwendung von recycelten Materialien, um Abfall und unsere negativen Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren. Wir verpflichten uns, Ziele zur Emissionsreduzierung zu setzen. Wir engagieren uns, Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und unseren Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen zu minimieren. Wir betreiben ein geeignetes Energie- und Umweltmanagementsystem und sind in der Lage – z. B. in Form von Nachhaltigkeitsberichten – regelmäßig über unsere Umweltleistung (Emissionen, Wasser, Abfall usw.) berichten zu können.

#### **Treibhausgasemissionen**

Wir haben uns nach den Empfehlungen und Vorgaben der Science Based Targets Initiative (SBTi) verpflichtet, unsere Emissionen zu reduzieren. Wir engagieren uns, Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und unseren Energieverbrauch wie auch unsere Treibhausgas-emissionen zu minimieren.

#### **Gefährliche Stoffe**

Chemikalien, Abfall oder andere Materialien, die eine Gefahr für die Umwelt oder den Menschen darstellen, sind zu ermitteln, zu markieren und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist. Die Hirschvogel Group verwendet weder mit Quecksilber versetzte Produkte, noch setzt sie Quecksilber oder Quecksilberverbindungen ein. Genauso verwendet die Hirschvogel Group keine Persistente Organische Schadstoffe (POPs).

#### **Umgang mit Konfliktmineralien**

Für die Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie Kobalt haben wir Prozesse in Übereinstimmung mit den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) eingerichtet, um die Erfüllung unserer Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten sicherzustellen.

### **4. Soziale Verantwortung**

#### **Verantwortung für Menschenrechte**

Die Hirschvogel Group bekennt sich zu den Abkommen der UN-Menschenrechtscharta, UN-Kinderrechtskonvention, UN-Frauenrechtskonvention, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, zu den von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO, Genf 06/98) verabschiedeten Prinzipien und Rechte, zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, den UN Global Compact Prinzipien (Davos, 01/99) – Ziele 1 bis 6. Näheres hierzu ist in unserer Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie zu finden, die unter <https://hirschvogel.com/grundsatzerklaerung> eingesehen werden kann.

#### **Kinderarbeit**

Hirschvogel lehnt alle Arten und Formen von Kinderarbeit ab und fordert dies auch ausdrücklich von seinen Lieferanten. Wir schützen und fördern die Würde und Rechte von Kindern. Unabhängig der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen zur Kinderarbeit, z. B. das Einhalten eines gesetzlich vorgeschriebenen Mindestalters, werden Arbeiten, die gefährlich oder ausbeuterisch sind, die körperliche oder seelische Entwicklung von Kindern zu schädigen geeignet sind oder die Kinder vom Schulbesuch abhalten, nicht von Hirschvogel toleriert. Das gilt für die gesamte Lieferkette.



## **Zwangsarbeit und Sklaverei**

Ebenso lehnt Hirschvogel jegliche Formen von Zwangsarbeit, unfreiwilliger oder ausbeuterischer Arbeit, Menschenhandel oder andere Formen der Ausbeutung strikt ab. Wir stehen für ein integratives und kooperatives Arbeitsumfeld, das frei von Vergeltungsmaßnahmen, Gewalt und Belästigung ist. Jegliche Arbeit muss freiwillig und nicht unter Androhung von Strafen erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen des Weiteren das Arbeitsverhältnis jederzeit beenden können. Diese Grundsätze umfassen auch jegliche Formen von moderner Sklaverei, Menschenhandel sowie unethische Rekrutierungspraktiken.

Die Einhaltung vorgenannter Grundsätze erwarten wir auch von unseren Lieferanten; sie sollen jegliche Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Sklaverei sowie jegliche Form physischer, psychischer, sexueller oder verbaler Gewalt, Missbrauch oder wirtschaftlicher Ausbeutung bei sich sowie in ihrer Lieferkette unterbinden.

## **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Der Schutz der Gesundheit und der körperlichen Unversehrtheit unserer Mitarbeitenden hat für die Hirschvogel Group hohe Priorität. Dazu halten wir nicht nur die jeweils gültigen nationalen Regelungen und Bestimmungen zum Arbeitsschutz, zur Arbeitssicherheit sowie zum Gesundheitsschutz ein, sondern unterhalten und verbessern auf kontinuierlicher Basis ein Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem mit dem Ziel, für unsere Mitarbeitenden ein dauerhaft sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten. Dazu gehört die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung, die regelmäßigen Schulungen zur Arbeitssicherheit und die Förderung guter Sicherheitspraktiken. Alle Mitarbeitenden sollten offen dafür sein, Feedback zu sicheren Verhaltensweisen zu geben und zu erhalten. Wir betreiben ein Notfallmanagement, der Brandschutz sowie der verantwortungsvolle und gesundheitsschützende Umgang mit Chemikalien sind uns sehr wichtig.

Unser Ziel ist null Arbeitsunfälle und wir erwarten eine kontinuierliche Reduzierung von Arbeitsunfällen. Mitarbeitende, deren Aufgaben mit körperlich anstrengender Arbeit verbunden sind, werden speziell geschult und mit Werkzeugen und Wissen ausgestattet, um in einem ergonomischen und sicheren Umfeld zu arbeiten.

## **Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion**

Wir stehen für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld, frei von Diskriminierung, Ungleichbehandlung, Einschüchterung, Belästigung oder Mobbing. Alle Mitarbeitenden sind wertzuschätzen, unabhängig von Alter, Geschlecht, der geschlechtlichen Identität, der ethnischen Herkunft, der Nationalität, der Religion oder Weltanschauung, einer körperlichen oder geistigen Einschränkung oder der sexuellen Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert. Diese Maßstäbe gelten ebenso vollumfänglich für Personalrekrutierungsprozesse unserer Hirschvogel Group.

## **Mindestlohn, Arbeitszeiten und Koalitionsfreiheit**

Die Hirschvogel Group hält sämtliche gesetzliche Vergütungsvorschriften, gerichtet z. B. auf Art und Höhe des zu zahlenden Lohns bzw. Lohnbestandteile, ein. Daneben hält die Hirschvogel Group sämtliche Vorschriften zur Bestimmung und Festlegung von Arbeitszeit, der Ruhezeiten und des Urlaubs ein.

Die Hirschvogel Group respektiert, dass die Arbeitnehmenden das Recht haben, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, müssen alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmenden ermöglicht werden. Arbeitnehmervertretende sind vor Diskriminierung zu schützen. Arbeitnehmende dürfen nicht aufgrund der Gründung, des Beitritts oder der Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Den Arbeitnehmervertretenden ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kolleginnen und Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in rechtmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

## **5. Umsetzung des Verhaltenskodexes**

### **Geltungsbereich**

Dieser Verhaltenskodex gilt für die gesamte Hirschvogel Group, d. h. die Hirschvogel Holding GmbH mit Sitz in Denkingen sowie alle mit der Hirschvogel Holding GmbH verbundenen Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG. Die Hirschvogel Group wird ihre unmittelbaren Lieferanten auffordern, dem Inhalt dieses Verhaltenskodexes



zuzustimmen und ihn zu befolgen. Gegenüber mittelbaren Lieferanten und Dritten wirkt die Hirschvogel Group auf die Einhaltung der Inhalte dieses Verhaltenskodexes im Rahmen des ihr möglichen hin.

## **Verantwortung aller Mitarbeitenden**

Wir erwarten, dass alle Mitarbeitenden den Anforderungen der in diesem Verhaltenskodex geregelten Grundsätze und Leitlinien in eigener Verantwortung gerecht werden. Dies gilt insbesondere und vorrangig für alle Mitarbeitenden, die Führungsaufgaben wahrnehmen. Diese haben eine Vorbildfunktion und sollen aktiv vorleben, dass die Einhaltung sämtlicher hier geregelten Grundsätze und Leitlinien von großem Wert für den Schutz unserer Unternehmensgruppe ist.

Bei Unklarheit über die korrekte Verhaltensweise ist jeder Mitarbeitende angehalten, mit internen Stellen (wie z. B. dem zuständigen Personalmitarbeitenden oder der direkten Führungskraft) in Kontakt zu treten.

## **Weitere Unterstützung**

Für weitere Fragen zur Umsetzung und Auslegung dieses Verhaltenskodexes steht Ihnen das Team der Rechtsabteilung der Hirschvogel Group jederzeit beratend zur Verfügung. Im Hirschvogel Intranet finden Sie bei „Bereichsinformationen – Corporate Governance“ neben Kontaktdaten auch weitere Handreichungen und Leitlinien, welche einzelne Punkte dieses Verhaltenskodexes weiter spezifizieren, erläutern und konkretisieren.

## **Whistleblowing und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen**

Die Hirschvogel Group verfolgt eine Politik der offenen Tür und hält alle Mitarbeitenden dazu an, über etwaige Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder gegen die auf seiner Grundlage erlassenen Richtlinien und Verfahrensanweisungen zu berichten. Jedes unangebrachte Verhalten wird bei Hirschvogel aktiv zur Sprache gebracht! Klar ist aber folgendes: Wir wollen als Hirschvogel Group eine Fehlerkultur leben in der Fehler erkannt, angesprochen und gemeldet werden können, ohne Repressalien fürchten zu müssen.

Wir wollen aus Fehlern lernen und Verbesserungen unserer Prozesse daraus ableiten. Insofern werden Mitarbeitende ermutigt, sich frei und ohne Angst vor Repressalien zu äußern und - sofern interne Stellen keine Abhilfe schaffen können - Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex unter dem Hirschvogel Hinweisgebersystem (<https://www.hirschvogel.com/unternehmen/compliance/hinweisgeberschutzgesetz/>), per Mail unter [compliance@hirschvogel.com](mailto:compliance@hirschvogel.com) oder telefonisch unter der Telefonnummer +49 8243 291-4455 an den externen Chief Compliance Officer zu wenden. Sowohl die Kontaktaufnahme als auch die weitere Kommunikation mit ihm kann auf Wunsch vollständig anonym erfolgen und wird streng vertraulich durchgeführt. Repressalien gegen Mitarbeitende sowie externe Akteure, die in gutem Glauben Bedenken hinsichtlich eines Fehlverhaltens im Unternehmen äußern, sind untersagt.

Juni 2024