



**Verhaltenskodex / Code of Conduct**

**Heimbach-Gruppe**

# Inhalt

## 1. Grundverständnis

## 2. Gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung

- 2.1 Fairer Wettbewerb
- 2.1.1 Vereinbarungen, Kartelle und Wettbewerbsverbote
- 2.1.2 Korruption und Bestechung
- 2.1.3 Leistungen erbringen und gewähren
- 2.1.4 Anforderungen und Akzeptanz von Leistungen
- 2.1.5 Spenden und Sponsoring
- 2.1.6 Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern
- 2.2 Patente und gewerbliche Schutzrechte

## 3. Management und Mitarbeiter

- 3.1 Führungs- und Vertrauenskultur
- 3.2 Toleranz und Chancengleichheit
- 3.3 Faire Arbeitsbedingungen
- 3.4 Interessenkonflikte vermeiden
- 3.4.1 Nebentätigkeiten
- 3.4.2 Parteipolitische Aktivitäten
- 3.5 Schutz von Vermögenswerten
- 3.6 Informationsverarbeitung
- 3.6.1 Vertraulichkeit
- 3.6.2 Datenschutz und Informationssicherheit
- 3.6.3 Insiderwissen
- 3.6.4 Korrekte Kommunikation
- 3.7 Arbeitssicherheit, Gesundheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit
- 3.8 Qualität

## 4. Umsetzung des Verhaltenskodex

- 4.1 Compliance-Organisation
- 4.2 Beratung und Schulung
- 4.3 Whistleblower-Prozess
- 4.4 Umsetzung in der Lieferkette
- 4.5 Durchführungsbestimmungen
- 4.6 Sprachen
- 4.7 Verbindlichkeit

### Genderhinweis:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Die Heimbach GmbH / Heimbach-Gruppe mit allen Gesellschaften wird im Folgenden Heimbach genannt.

## Die Heimbach-Gruppe – schon immer nachhaltig

Liebe Leser,

wie nur wenige mittelständische Familienunternehmen hat sich die Heimbach-Gruppe frühzeitig der nachhaltigen Unternehmensführung verpflichtet. Das beweisen wir seit über 200 Jahren. Wir übernehmen als global agierendes Textilunternehmen Verantwortung für Mitarbeiter, Kunden, Gesellschaft und Umwelt. Die Verknüpfung von ökonomischem Handeln, ökologischer und sozialer Verantwortung ist seit Jahren ein Eckpfeiler unseres Leitbildes und in den Grundsätzen unseres Managementsystems verankert. Mit diesem und dem verantwortungsbewussten Handeln aller Mitarbeiter stellen wir sicher, dass die Verhaltensprinzipien eingehalten werden. Die Anerkennung internationaler Standards ist für uns selbstverständlich. Deshalb ist es auch nur konsequent, dass wir den zehn Prinzipien des UN Global Compact folgen. In unserem Verhaltenskodex verpflichten wir uns darüber hinaus der UN-Menschenrechtscharta und beachten die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Vorgenannte Prinzipien sind wesentliche Bestandteile unserer Grundsätze und die Leitprinzipien für alle unternehmerischen Handlungen. Sie prägen unser Verhältnis zu Geschäftspartnern, Kunden, Lieferanten und Unternehmenseigentümern sowie das der Mitarbeiter untereinander. Dabei ist die Rechtschaffenheit aller Mitarbeiter Grundlage für unser Geschäftsleben. Wir sind fest davon überzeugt, dass wir auch zukünftig erfolgreich sind, wenn wir entsprechend unserer Leitsätze handeln.

Heimbach hat Regeln und Verfahren eingeführt, um sicherzustellen, dass wir diesen hohen Standards gerecht werden. Diese werden ständig an die aktuellen und gesetzlichen Anforderungen angepasst und sind allen Mitarbeitern über den Heimbach-SharePoint, unsere Website und das interne Dokumentenmanagement zugänglich. Wir sind wachstumsorientiert und prüfen kontinuierlich, ob die Organisation den gesetzten Standards und Werten gerecht wird. Unser Compliance-Komitee verantwortet unsere Leitlinien, Regeln und Verfahren.

Mit der Einrichtung des Compliance-Managements erklären wir als Geschäftsführung, dass es ständige Aufgabe und Verantwortung jedes Mitarbeiters ist, im Einklang mit den Heimbach-Werten zu handeln. Wir erwarten, dass unsere Führungskräfte diese Werte leben und zu unseren Mitarbeitern kommunizieren.

Wir weisen insbesondere darauf hin, dass Korruption und Bestechung gegenüber Amtsträgern, Geschäftspartnern oder Mitarbeitern geahndet und strafrechtlich verfolgt werden. Wir können als Geschäftsführung keine Form von Bestechung, Korruption, Kartellvereinbarung, Diskriminierung oder anderen Verhaltensweisen tolerieren.

Jeder Mitarbeiter, der gegen unsere Compliance-Regeln oder gesetzliche Vorschriften verstößt, haftet nicht nur persönlich für die Konsequenzen seines Handelns, sondern schadet auch ernsthaft dem eigenen und dem guten Ruf von Heimbach. Werden diese Grundregeln verletzt, verfolgen und maßregeln wir dies mit aller Konsequenz.

Heimbach GmbH

Handwritten signature of Marco Esper in black ink.

Marco Esper

Handwritten signature of Björn Bemelmans in black ink.

Björn Bemelmans

Handwritten signature of Dr. Ralf Kaldenhoff in black ink.

Dr. Ralf Kaldenhoff

## 1. Grundverständnis

Integrität ist für unser Unternehmen die Grundlage allen Handelns. Heimbach mit seinen Gesellschaften verpflichtet sich mit diesem Verhaltenskodex / Code of Conduct, ihre Geschäfte nach höchsten ethischen Standards zu führen und alle gesetzlichen Vorgaben und Grundsätze zu befolgen. Wir sorgen dafür, dass die hohen internen Maßstäbe hinsichtlich Rechtschaffenheit, guter Unternehmensführung, Regelkonformität und Korruptionsbekämpfung stets eingehalten werden. Die Achtung der Menschenrechte und Nulltoleranz gegenüber Kinder- und Zwangsarbeit ist für uns fundamental. Mit diesem Bekenntnis tragen wir unserer strukturellen und kulturellen Besonderheit als globales Unternehmen auch künftig Rechnung. Verpflichtungen erfordern Verbindlichkeit. Das garantieren wir durch regelmäßige Schulungen, aktuelle Berichterstattung und die Möglichkeit Verstöße jederzeit und in aller Form anzuzeigen. Über allem steht das bindende und verbrieft Einverständnis jedes Einzelnen bei Heimbach zur Achtung unserer Prinzipien.

Das Vertrauen von Kunden, Eigentümern, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit in unser Unternehmen hängt in hohem Maße vom Verhalten der Mitarbeiter ab. Grundlage dieses Vertrauens ist die fortgesetzte Achtung von Recht und Ordnung sowie aller Unternehmensregeln (Compliance).

Heimbach kommt seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft nach und agiert dementsprechend. Das Unternehmen und die Mitarbeiter sind sowohl für regelkonformes wirtschaftliches Handeln als auch das Gemeinwohl verantwortlich. Daher fassen wir mit diesem Verhaltenskodex die verbindlichen Regeln zusammen, die für alle Heimbach-Mitarbeiter an allen Standorten weltweit gelten, und unterstreichen damit die ethischen Grundsätze, die seit jeher in unserem Managementsystem verankert sind. Gleichzeitig stellt Heimbach jedem Mitarbeiter mit diesem Verhaltenskodex Richtlinien zur Verfügung, die dabei unterstützen, verantwortungsvolle Maßnahmen zu ergreifen, welche dem Wohl des Unternehmens dienen.

Diese persönliche Verantwortung ist sowohl ein Recht als auch eine Verpflichtung. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass sein Verhalten stets den in unseren Leitlinien festgelegten Regeln entspricht. Aufgrund ihrer Vorbildfunktion verlangen wir von Vorgesetzten nicht nur, dass sie diese Regeln einhalten und vorleben, sondern auch zu ihren Mitarbeitern kommunizieren und einfordern. In allen Fragen bezüglich des Verhaltenskodex sind unsere Führungskräfte die erste Anlaufstelle.

Unser Verhaltenskodex und die darin enthaltenen Standards sind Teil des Heimbach-Managementsystems (HMS), das die Gesamtheit der Prinzipien und Regeln von Heimbach vereint. Dieser ist somit Teil der Unternehmens-Philosophie. Heimbach: ECM\*3851 „Heimbach Managementsystem (HMS)“

Heimbach hält nicht nur die Gesetze und Richtlinien der Länder ein, in denen wir tätig sind. Bei Ländern, die kein zufriedenstellendes Niveau an Regelungen haben, prüfen wir sorgfältig, welche gute Praxis aus Deutschland für die verantwortungsvolle Unternehmensführung unterstützend eingesetzt werden sollte. Heimbach veröffentlicht zusätzlich zu diesem Verhaltenskodex separate Leitlinien für spezielle Themen, die weiterführende Umsetzungsklauseln enthalten. Die aktuelle Übersicht ist für unsere Mitarbeiter auf dem Heimbach-SharePoint unter "HMB / Compliance" zu finden. Externe Interessenten können sich gerne an den Compliance-Manager wenden.

Compliance-Manager und Whistleblower-Beauftragter

Stefan Körfer  
+49 2421 802 501  
[stefan.koerfer@heimbach.com](mailto:stefan.koerfer@heimbach.com)

Dieser Verhaltenskodex ist nicht nur für alle Mitarbeiter von Heimbach verbindlich, wir erwarten auch, dass alle anderen Dienstleister (z. B. Praktikanten, Berater, Agenturen) diesen Kodex einhalten. Rechte zugunsten Dritter sollen damit nicht begründet werden. Im Zweifelsfall entscheidet das Compliance-Komitee.

Dieser Verhaltenskodex ersetzt den vorherigen vom 3.02.2020  
Heimbach: ECM\*0968 „Compliance Code of Conduct (deutsche Version)“

## 2. Gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung

Die gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung gehört zu den Grund- und Kernprinzipien des unternehmerischen Handelns. Bei allen Entscheidungen sind die Folgen in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht zu bedenken und in einen angemessenen Interessensausgleich zu bringen. Die zehn Prinzipien des UN Global Compact hat Heimbach dabei stets im Sinn. Im Rahmen unserer Möglichkeiten tragen wir zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Die allgemeingültigen ethischen Werte und Prinzipien sind einzuhalten, insbesondere gilt dies für die Menschenwürde.

Unsere Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartner erwarten nicht nur qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen von uns, sondern auch ein hohes Maß an Professionalität und absoluter Integrität. Deshalb stehen Korrektheit, Ehrlichkeit und Transparenz im Mittelpunkt aller Kommunikation und aller Vertragsbeziehungen.

### 2.1 Fairer Wettbewerb

Heimbach verfolgt rechtlich einwandfreie und anerkannte Geschäftspraktiken, unterstützt einen fairen und offenen Wettbewerb sowie alle Bemühungen zur Umsetzung freier Märkte. Wir verzichten daher auf jeden Auftrag, der nur durch Verstoß gegen Gesetze erlangt werden kann.

#### 2.1.1 Vereinbarungen, Kartelle und Wettbewerbsverbote

Heimbach beteiligt sich insbesondere nicht an Absprachen und legt kein Verhalten an den Tag, das dem Kartellrecht widerspricht. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, wettbewerbskonforme Gesetze einzuhalten. Es ist verboten, formelle oder informelle Vereinbarungen mit Mitbewerbern zu treffen, die auf inakzeptable Wettbewerbshemmnisse abzielen oder diese verursachen. Gleiches gilt für billigende, bewusst koordinierte Verhaltensweisen. Vereinbarungen und Informationen in Bezug auf Preise, Lieferbeziehungen, Konditionen, Kapazitäten, Marktanteile, Gewinne, Kosten, spezielle Kundeninformationen, Inhalte von Angeboten zwischen Wettbewerbern, besonders Verkaufsgebiets- oder Kundenaufteilungen, sind nicht zulässig.

Falls Heimbach eine marktbeherrschende Stellung einnimmt, darf diese nicht rechtswidrig verwendet werden. Alle beabsichtigten Vereinbarungen mit Mitbewerbern müssen vorab der Geschäftsführung zur Genehmigung vorgelegt werden. Falls dort keine Einigung erzielt wird,

muss das Compliance-Komitee oder eine externe juristische Beratung zur Entscheidungsfindung hinzugezogen werden.

### 2.1.2 Korruption und Bestechung

Korruption und Bestechung sind der Missbrauch von anvertrauter Macht im beruflichen Umfeld zum eigenen Nutzen oder zum Vorteil von Dritten, beispielsweise des Arbeitgebers. Heimbach toleriert keine Form von Korruption oder Bestechung! Alle geschäftlichen Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Unternehmen müssen durch ehrliches und verantwortungsbewusstes Denken und Verhalten unterstützt werden.

Wir fördern, gemäß der UN-Konventionen gegen Korruption und Bestechung, Transparenz, integrires Handeln, verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen. Die Interessen von Heimbach und private Interessen der Mitarbeiter sind dabei strikt voneinander zu trennen. Sollten Mitarbeiter von Heimbach an Lieferanten/Kunden herantreten, um ihnen durch Geschenke, (Geld, Dienstleistungen oder Waren) Vorteile verschaffen zu wollen, so bitten wir um sofortige Mitteilung an das Compliance-Komitee ([compliance@heimbach.com](mailto:compliance@heimbach.com)). Generell ist das Anbieten, Geben, Verlangen oder auch das Annehmen von Zuwendungen als Anreiz, um im Rahmen des normalen Geschäftsverkehrs etwas zu tun, was unredlich, beziehungsweise illegal ist, verboten. Zuwiderhandlungen haben rechtliche Konsequenzen für alle Beteiligten! Darüber hinaus gelten die Ausführungen der Leitlinie Compliance Anti-Korruption.

Heimbach: ECM\*6834 „Compliance\_Guideline Anti-Corruption (deutsche Version)“

### 2.1.3 Leistungen erbringen und gewähren

Im Wettbewerb verlassen wir uns auf die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Daher sind alle Vereinbarungen oder Nebenabreden, die Einzelpersonen oder Organisationen direkt oder indirekt Vorteile gewähren, im Zusammenhang mit der Erteilung, Gewährung, Genehmigung, Lieferung, Bearbeitung oder Bezahlung von Aufträgen verboten. Dies gilt für alle Vereinbarungen mit Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern oder behördlichen Amtsträgern und anderen Dritten. Zu diesen unangemessenen Begünstigungen können monetäre oder materielle Zuwendungen gehören. Auch wenn jemandem ein bestimmter Vorteil nur indirekt gewährt wird, kann es unzulässig sein, Geld- oder Sachspenden zu tätigen oder anzunehmen. Bei der Erbringung von Dienstleistungen für die Angehörigen der Person oder bei der Erbringung von Dienstleistungen für andere Dritte (z. B. Spenden) kann dieser indirekte Vorteil bestehen. Auf diese Weise kann die Person einen Vorteil erzielen, indem sie ihren sozialen oder politischen Status verbessert. Geschenke und Einladungen sind nur zulässig, wenn sie in einer Weise bemessen werden, die für ihren Wert, ihren finanziellen Rahmen oder einen anderen Aspekt nicht geeignet sind, um das Verhalten oder die Entscheidung des Empfängers unangemessen zu beeinflussen oder den Empfänger in eine verpflichtende Abhängigkeit zu bringen.

Bei Einladungen zu Veranstaltungen muss sichergestellt werden, dass die Veranstaltung in Art und Umfang üblich und angemessen ist oder einen klaren Geschäftsbezug aufweist. Insbesondere für Amtsträger müssen strenge Maßstäbe angewendet werden. Monetäre Zuwendungen sind unter allen Umständen verboten.

Vergütungen, die an Dritte (insbesondere Vertreter, Makler, Berater oder andere Vermittler) in Provision oder in einer anderen Form gezahlt werden, müssen in einem angemessenen und verständlichen Verhältnis zu ihren Aktivitäten stehen. Die Berechnungsmethode für diese Vergütung darf nicht davon ausgehen, dass sie zur Umgehung der oben genannten Gewährung unangemessener Vorteile verwendet wird. Vereinbarungen mit Vertretern, Maklern, Beratern und anderen Vermittlern, einschließlich aller nachfolgenden Änderungen,

müssen vollständig schriftlich formuliert sein und die Vertragspartner verpflichten, stets die oben genannten Grundsätze einzuhalten. Diese Vereinbarungen müssen von der Geschäftsführung genehmigt werden, bevor sie abgeschlossen werden können.

#### **2.1.4 Anforderungen und Akzeptanz von Leistungen**

Geschenke von Geschäftspartnern sind bis zu einem gewissen Grad üblich, können jedoch den Ruf unseres Unternehmens gefährden oder Interessenkonflikte verursachen. Daher ist es unseren Mitarbeitern strengstens untersagt, persönliche Vorteile wie Dienstleistungen, Einladungen an sich selbst, verwandte Personen oder Organisationen zu fordern oder anzunehmen. Ausnahmen sind beispielsweise gelegentliche Geschenke von geringem Wert. Geldgeschenke jeglicher Art sind grundsätzlich nicht erlaubt. Alle weiteren Angebote von Geschenken oder Vorteilen müssen abgelehnt und der Vorgesetzte benachrichtigt werden. Darüber hinaus gelten die in der „Handlungsleitlinie Werbegeschenke“ aufgeführten Regeln. Heimbach: ECM\*6267 „Handlungsleitlinie Werbegeschenke“

#### **2.1.5 Spenden und Sponsoring**

Heimbach unterstützt Organisationen, Institutionen und Veranstaltungen weltweit durch Spenden und Sponsoring. Diese tragen zur Reputation von Heimbach bei und sind wichtige Maßnahmen, um unserem Selbstverständnis für gesellschaftliche Verantwortung Ausdruck zu verleihen. Spenden werden nachvollziehbar und ausschließlich an seriöse Organisationen getätigt. Der Empfänger und Zweck müssen stets bekannt sein. Zahlungen auf private Konten sind nicht gestattet. Bei der Gewährung von Spenden und Sponsoring ist sicherzustellen, dass die unter Punkt 2.1.3 sowie 2.1.4 aufgeführten Anforderungen und Regeln beachtet werden. Dies gilt insbesondere für Spenden, die sachlich und zeitnah in Zusammenhang mit einem Auftrag stehen. Jede Form der Spende bedarf der Zustimmung durch die Geschäftsführung.

Beim Sponsoring ist es wichtig sicherzustellen, dass ein angemessener Zusammenhang zwischen Unterstützung und vereinbarten Gegenleistung besteht. Ergänzende Informationen zu den Punkten 2.1.3, 2.1.4 und 2.1.5 sind in der „Leitlinie Anti-Korruption“ nachzulesen. Heimbach: ECM\*6834 „Compliance\_Guideline Anti-Corruption (deutsche Version)“

#### **2.1.6 Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern**

Die beste Voraussetzung für saubere und integre Geschäfte sind saubere und integre Geschäftspartner. Heimbach prüft vor Aufnahme und fortlaufend, seine Geschäftspartner, Lieferanten und Dienstleister. Dies geschieht unparteiisch und selbstlos. Die Prüfung, Entscheidung, Vergabe und Bearbeitung von Aufträgen müssen in strikter Übereinstimmung mit den relevanten Aspekten und auf leicht verständliche Weise erfolgen. Es ist grundsätzlich verboten Lieferanten zu bevorzugen oder zu behindern.

Bei der Auswahl eines Geschäftspartners verlangt Heimbach, dass auch die Partner die in diesem Verhaltenskodex angegebenen Werte einhalten. Ein einziger Verstoß kann zum Ausschluss bei Auftragsvergaben sowie zur Beendigung langjähriger Geschäftsbeziehungen führen. Die „Leitlinien Compliance und Anti-Korruption“ stellen auch hierzu weitere Informationen bereit:

Heimbach: ECM\*7079 „Compliance\_Guideline Compliance (deutsche Version)“

Heimbach: ECM\*6834 „Compliance\_Guideline Anti-Corruption (deutsche Version)“

## 2.2 Patente und gewerbliche Schutzrechte

Wissenschaftliche Potentiale zu aktivieren sowie innovative Produkte und Technologien zu entwickeln, sichert den Fortbestand unseres Unternehmens. Die kontinuierliche Verbesserung der internen Technologie durch Erfindungen und stetige Optimierungen ist für die Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit von entscheidender Bedeutung. Daher hat der Schutz unserer Technologie und unseres Produkt-Know-hows durch gewerbliche Schutzrechte zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die Weitergabe von Betriebsgeheimnissen und jeglichem Know-how, das durch die Tätigkeit im Unternehmen erlangt wurde, an Dritte, ist in jeder Form untersagt. Ebenso muss jeder Mitarbeiter die wirksamen Schutzrechte Dritter respektieren. Ohne Genehmigung des Urhebers darf sich kein Mitarbeiter oder Geschäftspartner Geheimnisse Dritter zu Gunsten von Heimbach verschaffen oder verwenden.

## 3. Management und Mitarbeiter

Heimbach übernimmt Verantwortung für Mitarbeiter, Kunden, Gesellschaft und Umwelt. Die Verknüpfung von ökonomischem Handeln, ökologischer und sozialer Verantwortung ist in den Grundsätzen unseres Managementsystems verankert. Mit diesem und dem verantwortungsbewussten Handeln aller Arbeitnehmer stellen wir sicher, dass die grundsätzlichen Verhaltensprinzipien befolgt werden. Produktivität und Menschlichkeit sind entscheidend für den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Dieser wird durch engagierte, kompetente und pflichtbewusste Mitarbeiter garantiert. Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet immer, auch persönlich Verantwortung zu übernehmen.

### 3.1 Führungs- und Vertrauenskultur

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, diesen Kodex einzuhalten, dabei fungieren insbesondere unsere Führungskräfte als Vorbilder. Im Rahmen der bei Heimbach etablierten Vertrauenskultur sind sie dafür verantwortlich, dass in ihren jeweiligen Bereichen keine Verstöße gegen diesen Kodex vorliegen, die durch eine ordnungsgemäße Überwachung hätten verhindert oder erschwert werden können.

### 3.2 Toleranz und Chancengleichheit

Heimbach hält die Menschenrechte im Sinne der UN-Menschenrechtscharta ein und fördert sie. Als global agierendes Unternehmen arbeiten wir mit Menschen unterschiedlicher Nationalitäten, Kulturen und Denkweisen zusammen. Wir tolerieren keine Belästigung, Herabstufung oder Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, politischer Überzeugung, Behinderung, Alter, Geschlechtsidentität oder sonstiger Merkmale. Das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie Privatsphäre wird geschützt und gewährleistet.

### 3.3 Faire Arbeitsbedingungen

Heimbach beachtet die Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organisation) und somit die Verbote von Kinder- und Zwangsarbeit sowie Diskriminierung. Wir respektieren die Arbeitnehmerrechte und fördern die Gleichbehandlung aller Geschlechter. Ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld und die Arbeitssicherheit der Mitarbeiter sind uns ein besonderes Anliegen. Heimbach bietet eine angemessene Vergütung und faire Arbeitsbedingungen, die alle gesetzlichen Anforderungen erfüllen. Dabei arbeiten wir zur Wahrung der Arbeitnehmerrechte kooperativ mit den Interessenvertretern (Betriebsrat) unserer Mitarbeiter zusammen.



### 3.4 Interessenkonflikte vermeiden

Für Heimbach ist es wichtig, dass seine Mitarbeiter bei der Arbeit nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Beispielsweise können solche Konflikte im Geschäft zwischen Heimbach und seinen Arbeitnehmern oder deren nahen Verwandten auftreten. Diese Art von Geschäften müssen dem Vorgesetzten oder dem Compliance-Komitee vor Abschluss zur Genehmigung vorgelegt werden.

#### 3.4.1 Nebentätigkeiten

Heimbach trägt zur gesellschaftlichen, kulturellen und ökonomischen Entwicklung der Länder und Regionen bei, in denen wir tätig sind und fördert entsprechendes bürgerliches Engagement seiner Arbeitnehmer. Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Vergütung oder ein überdurchschnittliches ehrenamtliches Engagement ist im Voraus schriftlich durch die Bereichsleitung zu genehmigen. Bei Geschäftsführern ist die schriftliche Freigabe durch den Verwaltungsausschuss erforderlich.

#### 3.4.2 Parteipolitische Aktivitäten

Heimbach beteiligt sich nicht an parteipolitischen Aktivitäten. Mitarbeitern ist dies als Privatperson in ihrer Freizeit, in angemessener Weise, erlaubt. Wir begrüßen eindeutig das bürgerliche, gemeinnützige und soziale Engagement unserer Arbeitnehmer. Dies muss jedoch so erfolgen, dass Interessenkonflikte mit dienstlichen Belangen in jedem Fall ausgeschlossen werden.

### 3.5 Schutz von Vermögenswerten

Heimbach verlangt von seinen Mitarbeitern, die materiellen und immateriellen Vermögenswerte des Unternehmens zu schützen. Diese Vermögenswerte umfassen vor allem Immobilien, Betriebsmittel und Lagerbestände, Wertpapiere und Barvermögen, Büroausstattung und Bürobedarf, Informationssysteme und Software sowie Patente, Markenrechte und Know-how. Betrug, Diebstahl, Unterschlagung, Geldwäsche und weitere Rechtsverstöße werden strafrechtlich verfolgt.

Sofern die private Nutzung nicht ausdrücklich gestattet ist, dürfen alle Einrichtungen und Geräte nur für dienstliche Zwecke genutzt werden. Wenn das Internet genutzt wird, muss sichergestellt werden, dass unter keinen Umständen Informationen abgerufen und übertragen werden, die zu Rassenhass anregen, zu Gewalt oder anderen Straftaten aufrufen oder beleidigenden Inhalt haben.

Weiterführende Informationen zu Unternehmensrisiken können der Leitlinie „Risks and Opportunities“ entnommen werden.  
Heimbach: ECM\*0807 “Risks and Opportunities”

### 3.6 Informationsverarbeitung

Wissen und Informationen stellen einen entscheidenden Wert für unser Unternehmen dar. Unsere Verfahren und Techniken und die Kenntnis über unsere Kunden und Mitarbeiter spiegeln sich in unseren Daten und Dokumenten wider. Zum Unternehmenskodex gehören daher selbstverständlich die Sicherheit in der Informationstechnologie und Kommunikation sowie der Schutz von Persönlichkeitsrechten.

Die gute Reputation von Heimbach darf weder im Internet, über Soziale Medien noch andere Veröffentlichungswege geschädigt werden. Beim Umgang mit Unternehmensinformationen setzen wir voraus, dass mit angemessener Sorgfalt vorgegangen wird. Allen in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Sachverhalten ist dabei Beachtung zu schenken.

### **3.6.1 Vertraulichkeit**

Für nicht öffentlich bekannt gegebene, interne Angelegenheiten muss die Vertraulichkeit gewahrt bleiben. Dies gilt unter anderem für geistiges Eigentum und Know-how des Unternehmens und die interne Kommunikation (z.B. Blogbeiträge). Diese Elemente sind die Eckpfeiler einer erfolgreichen nachhaltigen Entwicklung und die Garantie für die Zukunft Heimbachs. Daher darf kein Mitarbeiter in irgendeiner Form Wissen oder Geschäftsgeheimnisse an Dritte weitergeben. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### **3.6.2 Datenschutz und Informationssicherheit**

Der globale elektronische Informationsaustausch ist eine wichtige Voraussetzung für die Effizienzsteigerung der Mitarbeiter und den allgemeinen Geschäftserfolg. Die Vorteile der elektronischen Kommunikation hängen mit Datenschutzrisiken und Datensicherheit zusammen. Offizielle Dokumente und Datenträger müssen daher vor dem Zugriff Dritter geschützt werden. Die effektive Vermeidung dieser Risiken ist nicht nur eine Managementaufgabe und ein wichtiger Bestandteil des IT-Managements, sondern eine Aufgabe aller. Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt gemäß der EU-Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO). Maßnahmen zur Informationssicherheit der Heimbach-Gruppe sind in der IT Policy dokumentiert und berücksichtigen nationale sowie branchenspezifische Regelungen.  
Heimbach: ECM\*6848 "IT Policy (deutsche Version)"

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, den rechtlichen Bestimmungen seines Landes und den Weisungen dieser Policy zu folgen. Gesetzliche Vorschriften haben hier immer Vorrang. Verstöße gegen geltendes Recht oder gegen Bestimmungen dieser Richtlinie sind umgehend dem Vorgesetzten zu melden.

### **3.6.3 Insiderwissen**

Es ist verboten, durch unternehmensinternes Wissen persönlichen Gewinn für sich selbst oder andere zu erzielen. Gleiches gilt für eine unbefugte Weitergabe von Insiderwissen.

### **3.6.4 Korrekte Kommunikation**

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, in internen und externen Berichten in mündlicher und schriftlicher Form wahre Aussagen zu machen. Jede Manipulation des Inhalts ist untersagt.

## **3.7 Arbeitssicherheit, Gesundheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit**

Die Menschenrechte im Sinne der UN-Menschenrechtscharta werden von Heimbach eingehalten und gefördert. Besonderes Augenmerk legen wir dabei auf ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld, unter Gewährleistung der Arbeitssicherheit für alle im Unternehmen Beschäftigten. Für Heimbach ist es selbstverständlich, das Leben und die Gesundheit aller Mitarbeiter zu schützen sowie sie vor physischer, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung und Gewalt zu bewahren. Das Recht auf Meinungsfreiheit und Privatsphäre wird gewährleistet.

Heimbach erfüllt die gültigen Bestimmungen zum Umweltschutz und handelt an allen Standorten umweltbewusst. Wir sind bestrebt, im Rahmen wirtschaftlicher Nachhaltigkeit, ein verantwortungsvolles und nachhaltiges Schutzniveau zu etablieren.

Mit Ressourcen und möglichen Schadstoffen gehen wir gemäß der Rio-Deklaration (Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung vom Juli 1992) verantwortungsbewusst um.

Die Aufgabe aller Mitarbeiter ist es, Gefährdungen von Menschen am Arbeitsplatz zu vermeiden, die Umweltbelastung zu verringern und Ressourcen zu schonen.

Bei der Entwicklung und Herstellung unserer Produkte folgen wir den Grundsätzen der Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit.

Unsere Politik zu diesen Themen ist auf dem Heimbach-SharePoint unter HPA / Compliance als auch in ECM dokumentiert:

Heimbach: ECM\*6249 „Politik Ethik“

Heimbach: ECM\*6250 „Politik Arbeits- und Menschenrechte“

Heimbach: ECM\*6247 „Politik Umwelt“

Heimbach: ECM\*6248 „Politik Nachhaltige Beschaffung“

### 3.8 Qualität

Heimbach berücksichtigt bei seinem Handeln die Interessen der Kunden und gewährleistet, dass seine Produkte für den jeweiligen Verwendungszweck gesundheitlich unbedenklich und sicher sind. Gesetzliche Grenzwerte sind einzuhalten und möglichst zu unterbieten. Die Interessen der Kunden werden auch bei Informations- und Vertriebsmaßnahmen in angemessener Weise berücksichtigt.

Der Erfolg unserer Produkte und Dienstleistungen auf dem Markt ist untrennbar mit ihrer Qualität verbunden. Wir stellen hohe Anforderungen an die Kreativität, die Fähigkeiten und die Sorgfalt aller Mitarbeiter und unterstreichen damit unsere Innovationskraft gegenüber Kunden und Dritten.

Wir tolerieren kein bewusstes oder fahrlässiges Verhalten, das zu einer Verschlechterung unserer Qualität führt.

## 4. Umsetzung des Verhaltenskodex

Heimbach kommuniziert den Verhaltenskodex / Code of Conduct und seine Umsetzung gegenüber Arbeitnehmern, Geschäftspartnern und anderen Interessengruppen sowohl intern durch die Veröffentlichung im Dokumentenmanagementsystem (ECM) und auf dem Heimbach-SharePoint unter „HPA / Compliance“ als auch extern durch die Bekanntmachung auf der Unternehmens-Homepage sowie in Social Media. Heimbach ist bereit zum Dialog über die Inhalte des Verhaltenskodex / Code of Conduct. Betriebsgeheimnisse und Geschäftsinformationen von Dritten werden stets vertraulich behandelt. Heimbach unternimmt mit seinem Compliance-Management alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen, die in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden und ggf. bestehende Defizite schnellstmöglich abzustellen. Dies wird durch die Durchführung regelmäßiger interner Audits nach einem festgelegten Zeitplan sichergestellt. Vertragspartnern soll auf Wunsch über die wesentlichen Maßnahmen berichtet und Einsicht in unsere Auditpläne und Checklisten gewährt werden. Bedingung ist, dass dies wechselseitig geschieht. Es soll für den Vertragspartner nachvollziehbar sein, dass die Einhaltung des Verhaltenskodex grundsätzlich gewährleistet wird. Damit ist kein Anspruch auf die Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder auf den Wettbewerb bezogene oder sonstige schützenswerte Informationen verbunden.

## 4.1 Compliance-Organisation

Gemäß der Heimbach-Geschäftsordnung ist die Geschäftsführung für die Umsetzung des Verhaltenskodex auf Gruppenebene verantwortlich.

Das Compliance-Komitee ist organisatorisch dem Bereich Compliance zugeordnet und steht Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Dritten bei compliance-relevanten Fragen beratend zur Verfügung. Das Gremium besteht aus Mitgliedern der Geschäftsführung (Vorsitzender: CEO), dem Compliance-Manager und Whistleblower-Beauftragten sowie den Niederlassungsverantwortlichen. Das Compliance-Komitee überwacht die Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex. Darüber hinaus verantwortet es die zukunftsorientierte Anpassung unserer Regeln sowie Verfahren im Rahmen des Compliance-Managements.

## 4.2 Beratung und Schulung

Heimbach stellt den Mitarbeitern geeignete Informationen zur Verfügung, um mögliche Verstöße gegen das Gesetz und diesen Verhaltenskodex zu vermeiden. Dies umfasst insbesondere die Politik, Leitlinien und Schulungen für bestimmte Themenbereiche und bestimmte Gefahrenbereiche. Ein digitales Schulungstool unterstützt uns dabei alle Mitarbeiter zu unterweisen, ihr Wissen zu prüfen und zu dokumentieren. Außerdem bestätigen die Mitarbeiter in diesem Tool, dass sie den Kodex verstehen und einhalten werden. Das Compliance-Komitee steht allen Mitarbeitern als Ansprechpartner bei Fragen zu compliance-relevanten Themen unter folgendem Kontakt zur Verfügung:

[compliance@heimbach.com](mailto:compliance@heimbach.com)

Weitere Kontaktdaten und andere relevante Informationen zur Compliance finden Sie auf dem Heimbach-SharePoint unter HMB / Compliance

## 4.3 Whistleblower-Prozess

Heimbach hat einen Whistleblower-Prozess eingerichtet, der dem Bereich Compliance zugeordnet ist. Dieser bietet allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Dritten einen geschützten Raum, um unter Wahrung der Anonymität Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder entsprechend begründete Verdachtsfälle zu melden. Hinweise werden von der Geschäftsführung, dem Compliance-Manager und Whistleblower-Beauftragten oder dem Compliance-Komitee entgegengenommen und streng vertraulich behandelt. Soweit gesetzlich zulässig bleibt die Identität von Hinweisgebern, Beschuldigten und Mitarbeitern, die an der Aufklärung von Verstößen beteiligt sind, anonym. Dem Hinweisgeber dürfen keinerlei Konsequenzen in seiner Beschäftigung entstehen. Mitarbeitern ist es untersagt, Vergeltungsmaßnahmen gegen Whistleblower zu ergreifen.

Compliance-Komitee - vertraulich

Heimbach GmbH  
An Gut Nazareth 73  
52353 Düren  
Deutschland

[compliance@heimbach.com](mailto:compliance@heimbach.com)

Compliance-Manager und Whistleblower-Beauftragter

Stefan Körfer  
+49 2421 802 501

[stefan.koerfer@heimbach.com](mailto:stefan.koerfer@heimbach.com)

Das Compliance-Komitee führt, bei Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex, entsprechend der Hinweise, Ermittlungen durch und legt konkrete Handlungen und Maßnahmen fest. Im Bedarfsfall wird juristische Unterstützung zur Aufklärung des Sachverhalts eingeholt. Heimbach: ECM\*5069 „Compliance\_Whistleblower Policy (deutsche Version)“

#### 4.4 Umsetzung in der Lieferkette

Es wird vorausgesetzt, dass alle unsere Lieferanten sowohl die Standards und Prinzipien zur gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung des UN Global Compact als auch das jeweilig geltende Recht einhalten. Die Lieferanten sind für die Überwachung und Dokumentation der eigenen Einhaltung und der Förderung der Einhaltung innerhalb ihrer Lieferketten verantwortlich. Heimbach behält sich das Recht vor, alle Fälle von Nichteinhaltung durch einen Lieferanten zu untersuchen. Bei Nichteinhaltung kann Heimbach die vertraglich gegenüber dem Lieferanten zu erfüllenden Pflichten als unwirksam erklären oder die Ausübung dieser einstellen. Zusätzlich erwarten wir von unseren Lieferanten die Bestätigung unserer Standards für Geschäftspartner.

Heimbach-SharePoint: HPA / Compliance / „Standards for Business Partners“

#### 4.5 Durchführungsbestimmungen

Heimbach wird weitere Durchführungsbestimmungen zu ausgewählten Themenbereichen dieses Verhaltenskodex erlassen. Wie die bereits aufgeführten Handlungsleitlinien stellen diese Ausführungen detaillierte Ergänzungen zum vorliegenden Verhaltenskodex / Code of Conduct dar.

Detaillierte weitergreifende Informationen zur Compliance-Organisation und Verantwortlichkeiten, zu internen Prozessen und Audits, regelmäßigen Schulungen und Zertifizierungen, Untersuchungsmethoden und disziplinarischen Maßnahmen, Risikobewertung, Aktualisierung sowie zur Vertraulichkeit finden Sie in der Leitlinie „Compliance“.

Heimbach: ECM\*7079 „Compliance\_Guideline Compliance (deutsche Version)“

#### 4.6 Sprachen

Der Heimbach-Verhaltenskodex / Code of Conduct wird in folgenden Sprachen veröffentlicht: Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch, Portugiesisch, Italienisch und Chinesisch (Mandarin).

Bei Abweichungen oder einem Widerspruch zwischen den verschiedenen Sprachversionen ist die deutsche Version maßgeblich.

#### 4.7 Verbindlichkeit

Dieser Verhaltenskodex ist nicht nur für alle Heimbach-Mitarbeiter verbindlich, sondern Heimbach erwartet auch von allen anderen, z.B. Praktikanten, Beratern und Agenturen, die Einhaltung dieses Kodex. Rechte zu Gunsten Dritter sollen dadurch nicht begründet werden. In Zweifelsfällen entscheidet das Compliance-Komitee.

Die neueste Version finden Sie im Internet unter [www.heimbach.com/compliance](http://www.heimbach.com/compliance)

Compliance-Komitee - vertraulich

Heimbach GmbH  
An Gut Nazareth 73  
52353 Düren  
Deutschland

[compliance@heimbach.com](mailto:compliance@heimbach.com)

### Links:

UN Global Compact – 10 Prinzipien:  
<https://www.globalcompact.de/ueber-uns>

UN-Menschenrechtscharta:  
<https://www.un.org/Depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>

International Labour Organization (ILO) – Kernarbeitsnormen:  
<https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>

Rio-Erklärung über Umwelt und Menschenrechte:  
<https://www.un.org/depts/german/conf/agenda21/rio.pdf>

[compliance@heimbach.com](mailto:compliance@heimbach.com)

[www.heimbach.com/compliance](http://www.heimbach.com/compliance)

Heimbach-Sharepoint: HMB / Compliance

### Dokumente:

Heimbach: ECM\*3851 „Heimbach Managementsystem (HMS)“  
Heimbach: ECM\*0968 „Compliance\_Code of Conduct (deutsche Version)“  
Heimbach: ECM\*6834 „Compliance\_Guideline Anti-Corruption (deutsche Version)“  
Heimbach: ECM\*6267 „Handlungsleitlinie Werbegeschenke“  
Heimbach: ECM\*0807 „Risks and Opportunities“  
Heimbach: ECM\*6848 „IT Policy (deutsche Version)“  
Heimbach: ECM\*6249 „Politik Ethik“  
Heimbach: ECM\*6250 „Politik Arbeits- und Menschenrechte“  
Heimbach: ECM\*6247 „Politik Umwelt“  
Heimbach: ECM\*6248 „Politik Nachhaltige Beschaffung“  
Heimbach: ECM\*5069 „Compliance\_Whistleblower Policy (deutsche Version)“  
Heimbach-SharePoint: HPA / Compliance / „Standards for Business Partners“  
Heimbach: ECM\*7079 „Compliance\_Guideline Compliance (deutsche Version)“