

## Inhalt

Geltungsbereich .....	2
Unternehmensethik.....	3
<i>Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, Gesetzen und Vorschriften.....</i>	3
<i>Menschenrechte, Gesundheit, Umwelt .....</i>	3
<i>Ablehnung von Zwangs- und Kinderarbeit, Menschenhandel.....</i>	3
<i>Diskriminierung und Chancengleichheit .....</i>	3
<i>Anti-Korruption .....</i>	3
<i>Vergütung, Arbeitszeiten und Sozialleistungen.....</i>	4
<i>Arbeitssicherheit, Brandschutz und Gesundheitsschutz.....</i>	4
<i>Aus- und Weiterbildung.....</i>	4
<i>Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen .....</i>	4
<i>Offene Aussprache.....</i>	4
<i>Interessenkonflikt .....</i>	4
Compliance.....	5
<i>Beziehungen zu Geschäftspartnern .....</i>	5
<i>Umgang mit politischen Institutionen und Behörden .....</i>	5
<i>Schutz vor Korruption und Bestechung .....</i>	5
<i>Fairer Wettbewerb .....</i>	5
<i>Produktsicherheit.....</i>	6
<i>Offenlegung von Informationen .....</i>	6
<i>Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen .....</i>	6
<i>Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung .....</i>	6
<i>Schutz geistigen Eigentums und Plagiate.....</i>	6
<i>Geldwäsche .....</i>	6
<i>Datenschutz.....</i>	7
<i>Angaben über Produkte und Dienstleistungen.....</i>	7
<i>Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen .....</i>	7
<i>Vertraulichkeit und Öffentlichkeitsarbeit .....</i>	7
Leitfaden zur Entscheidungsfindung .....	8

## *Geltungsbereich*

*Mit diesem Dokument verpflichtet sich Heck + Becker GmbH & Co. KG in ihren gesamten Geschäftsaktivitäten, die Durchsetzung von Grundsätzen zu Menschenrechten, Arbeitsrecht und Umweltschutz zu fördern und die international anerkannten Standards zu diesen Belangen einzuhalten. Als weltweit verbindliche Leitlinie für gesetzeskonformes und ethisch verantwortungsvolles Handeln in unserem Unternehmen definiert der „Code of Conduct“ den Standard für unser Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit.*

*Um die Einhaltung der Grundsätze dieses Kodex zu gewährleisten, erwartet Heck + Becker dies auch von seinen Lieferanten. Heck + Becker verpflichtet sich, sicherzustellen, dass seine Lieferanten diesen „Code of Conduct“ respektieren und dass deren eigener „Code of Conduct“ diese von uns festgelegten Grundsätze widerspiegelt. Der „Code of Conduct“ von Heck + Becker entspricht nationalen Gesetzen und Bestimmungen.*

*Dautphetal, den 01.11.2021*

*Heck & Becker GmbH & Co. KG  
- Geschäftsführung -*



*(Martin Baumann)*

## *Unternehmensethik*

### *Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, Gesetzen und Vorschriften*

*Für unser Unternehmen ist es von herausragender Bedeutung, dass alle unsere unternehmerischen Aktivitäten von sozialer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern und der Gesellschaft insgesamt geprägt sind. Wir respektieren die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter, bieten ihnen gute und sichere Arbeitsbedingungen und ein stabiles Umfeld, in dem sie ihre Begabung entfalten können. Es muss das Ziel sein, die Richtlinien der UN Initiative Global Compact (Davos, 01/99) sowie die von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in der „Declaration on fundamental principles and rights at work“ (Genf, 06/98) verabschiedeten Prinzipien und Rechte zu beachten.*

### *Menschenrechte, Gesundheit, Umwelt*

*Wir respektieren die Würde und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter und Dritter, mit denen wir in geschäftlichem Kontakt stehen. Die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte ist zu respektieren und zu unterstützen. Die Achtung der Menschenrechte ist integraler Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung.*

### *Ablehnung von Zwangs- und Kinderarbeit, Menschenhandel*

*Jegliche Form von Zwangs- und Kinderarbeit wird abgelehnt. Teilhabe an Menschenhandel, Anwendung von Gewalt, Einsatz unfreiwilliger Arbeit ist nicht zu tolerieren. Der Grundsatz der frei gewählten Beschäftigung ist zu akzeptieren. Kinderarbeit im Sinne der IAO-Konventionen und die Ausbeutung von Kindern bzw. die Unterstützung von Kinderarbeit wird nicht geduldet.*

### *Diskriminierung und Chancengleichheit*

*Diskriminierung von Arbeitnehmern auf Grund von Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, Geschlecht, Alter, Nationalität, Personenstand, Behinderung, politischer Neigung, sexueller Orientierung sowie Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung wird nicht toleriert.*

### *Anti-Korruption*

*Das Unternehmen, insbesondere seine Organe und Mitarbeiter verpflichten sich, keine Handlungen zu begehen, die zu einer Strafbarkeit wegen eines Vermögensdelikts insbesondere Betrugs oder Untreue, Diebstahl oder Unterschlagung, Insolvenzstraftaten, Straftaten gegen den Wettbewerb, der Vorteilsgewährung, Vorteilsannahme, Bestechung, Bestechlichkeit oder vergleichbaren Delikten führen kann.*

### *Vergütung, Arbeitszeiten und Sozialleistungen*

*Wir verpflichten uns und unsere Lieferanten, dass die Vergütungen und Sozialleistungen den gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf Mindestlöhne, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen entsprechen müssen. Die gesetzlichen Anforderungen zur Arbeitszeit und Urlaub müssen eingehalten werden. Existieren keine nationalen Gesetze zu den Arbeitszeiten, gelten die Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO).*

### *Arbeitssicherheit, Brandschutz und Gesundheitsschutz*

*Bei Arbeitssicherheit, Brandschutz und Gesundheitsschutz sind mindestens die Einhaltung der nationalen Gesetzgebungen und Bestimmungen für ein sicheres, ergonomisches und gesundes sowie hygienisches Arbeitsumfeld zu gewährleisten.*

### *Aus- und Weiterbildung*

*Wissen und Kompetenzen bedeuten Chancen in der modernen Gesellschaft. Das Unternehmen erkennt die Bedeutung der Qualifikation der Mitarbeiter als Wert für das Unternehmen und versteht das Engagement für berufliche Aus- und Weiterbildung als Investition in die Zukunft. Durch gezielte Informationen und Schulungsmaßnahmen fördern wir das Bewusstsein unserer Mitarbeiter hinsichtlich aller unternehmerischen Erfordernissen.*

### *Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen*

*Wir respektieren die Rechte der Arbeitnehmer auf freie Meinungsäußerung, auf Vereinigungsfreiheit, auf Mitgliedschaft in Gewerkschaften, auf die Bildung von Arbeitnehmervertretungen und die Mitgliedschaft in Betriebsräten. Wir erwarten auch von unseren Lieferanten, dass die jeweils geltenden diesbezüglichen nationalen Gesetze und Regularien der Länder, in denen Mitarbeiter eingesetzt werden, gewährt und eingehalten werden. Den Arbeitnehmern und ihren Vertretern muss es ermöglicht werden, mit der Unternehmensleitung ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren.*

### *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.*

### *Interessenkonflikt*

*Im Geschäftsalltag können wir vor Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen. Interessenkonflikte*

*können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden. Mitarbeiter, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsführung davon rasch in Kenntnis zu setzen, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.*

## Compliance

### *Beziehungen zu Geschäftspartnern*

*Unsere Geschäftspartner (z.B. Kunden, Zulieferer, Vertreter und Berater) erwarten, dass sie sich auf Heck + Becker als rechtskonform handelnden Geschäftspartner verlassen können. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut sind. Wir arbeiten pflichtbewusst mit dem Verständnis, dass nationale und internationale Gesetze einzuhalten sind.*

### *Umgang mit politischen Institutionen und Behörden*

*Im Umgang mit Regierungen und Behörden handeln wir stets aufrichtig und transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht. Dies gilt z.B. für Kontakte mit Behörden im Alltagsgeschäft (für notwendige Lizenzen, Genehmigungen oder Vertragsabschlüsse), bei politischer Interessenvertretung oder bei behördlichen Anfragen (Auskunftsersuchen, behördliche Untersuchungen, Gerichtsverfahren)*

### *Schutz vor Korruption und Bestechung*

*Bei Heck + Becker GmbH & Co. KG ist jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit verboten. 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. In jedem Fall ist die Einhaltung der jeweils einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sicherzustellen. 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.*

### *Fairer Wettbewerb*

*Für uns gilt das globale Verständnis des Verbots von Beziehungen und Absprachen mit Konkurrenten, Lieferanten, Vertriebsunternehmen und Händlern, die dem fairen Wettbewerb schaden. Wir sind dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns in allen Ländern an dessen Gesetze und Regeln.*

## *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 liefern.*

## *Offenlegung von Informationen*

*Informationen zu Geschäftsaktivitäten, Struktur, Finanzsituation und Leistungsfähigkeit des Unternehmens werden im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften offengelegt. Durch sachliche Informationen und Kommunikation werden in der Öffentlichkeit, bei den Mitarbeitern und bei den Geschäftspartnern Vertrauen geschaffen.*

## *Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen*

*Wir prüfen auf Ausfuhr- und Wirtschaftssanktionen und erbringen entsprechende Nachweise, Zertifikate oder Erklärungen.*

## *Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung*

*Im Fall ethisch nicht korrekten Verhaltens oder bei Verstößen gegen nationale Gesetze oder gegen die Richtlinien der UN Initiative Global Compact (Davos, 01/99) sowie die von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in der „Declaration on fundamental principles and rights at work“ (Genf, 06/98) verabschiedeten Prinzipien und Rechte muss es möglich sein, Rat und Hilfe einzuholen und die Bedenken oder die vermuteten Verstöße über definierte Kommunikationskanäle, ohne die Befürchtung von Vergeltungsmaßnahmen haben zu müssen, anzusprechen.*

## *Schutz geistigen Eigentums und Plagiate*

*Der Schutz geistigen Eigentums ist für uns von wesentlicher geschäftspolitischer Bedeutung. Es gilt daher, unabhängig vom kommerziellen Wert, die Verletzung des ausschließlichen Rechts eines jeden Urhebers an seinen geschützten Werken auszuschließen. Dies gilt auch für die Produkte seiner geistigen Arbeit. Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte geschützt sind.*

*Es muss sichergestellt sein, dass weder bei uns noch bei den Partnern Plagiate Anwendung finden und keine Interessenkonflikte entstehen. Weiterhin erwarten wir von unseren Partnern, sich in allen Ländern, in denen sie tätig sind, an die jeweiligen handelsrechtlichen Vorschriften und die Gesetze zur Ein- und Ausfuhrkontrollen halten.*

## *Geldwäsche*

*Die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zur Verhinderung von Geldwäsche müssen eingehalten werden*

### *Datenschutz*

*Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten (z.B. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum, Informationen über den Gesundheitszustand) von Mitarbeitern, Kunden oder anderen Dritten achten wir auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit.*

### *Angaben über Produkte und Dienstleistungen*

*Wir machen in Bezug auf unsere Produkte und Dienstleistungen stets wahrheitsgetreue Angaben. Durch falsche Angaben und irreführende Informationen über Produkte und Dienstleistungen kann sowohl unseren Kunden als auch unserer Reputation Schaden zugefügt werden. Dies widerspricht unseren Grundsätzen und ist unzulässig.*

### *Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen*

*Im Geschäftsalltag werden regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet. Hierbei sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen (Passwörter, zugelassene Technologien und lizenzierte Software) erforderlich, die den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten gewährleisten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder Verletzung des Urheberrechts. Da sich digitale Informationen schnell verbreiten und ohne Weiteres vervielfältigen lassen und praktisch unzerstörbar sind, achten wir mit der erforderlichen Sorgfalt auf den Inhalt von E-Mails, Anhängen, heruntergeladenen Dateien und gespeicherten Sprachmitteilungen.*

### *Vertraulichkeit und Öffentlichkeitsarbeit*

*Vertrauliche Informationen sind nur für die genannten Empfänger, nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung bestimmt. Das Besprechen vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit oder die unbefugte Weitergabe von Informationen über das Unternehmen oder dessen Kunden an Dritte, stellen eine Verletzung der Vertraulichkeit dar.*

## Leitfaden zur Entscheidungsfindung

*Sollten Sie im Einzelfall einmal unsicher sein, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Anforderungen des Code of Conduct steht, überprüfen Sie sie anhand der folgenden Fragen.*

*Ist meine Entscheidung legal, und steht sie im Einklang mit den Regeln des Unternehmens?*

*Kann ich die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden eigenen Interessen fällen?*

*Kann ich die Entscheidung gut mit dem eigenen Gewissen vereinbaren?*

*Kann ich die Entscheidung problemlos nach außen offenlegen? Würde sie auch einer Überprüfung durch Dritte standhalten?*

*Wird durch meine Entscheidung der gute Ruf des Unternehmens gewahrt?*

*Wenn Sie jede dieser Fragen mit „Ja“ beantworten können, ist Ihre Entscheidung vermutlich vertretbar. Verbleiben im Hinblick auf eine dieser Fragen Zweifel, so suchen Sie qualifizierten Rat.*

*Ihre Ansprechpartner zum Code of Conduct*

*Sie können sich an Personen in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld wenden, um Fragen zum Verhaltenskodex zu stellen oder Verstöße gegen den Kodex zu melden. Dies sind z. B.:*

*Vorgesetzter,*

*Personalabteilung,*

*Betriebsrat*

*Wenn Sie Ihre Bedenken nicht lokal ansprechen können oder Sie dort keine angemessene Unterstützung finden, dann können Sie Kontakt auch mit dem externen Daten- und Informationsschutzbeauftragten aufnehmen.*