



HÄRTER Gruppe

Compliance Richtlinien

Stand: 25.2.2020

Inhalt

I.	Vorwort.....	3
II.	Unser Leitbild	4
III.	Unsere Unternehmenswerte	5
IV.	Ziele und Gültigkeitsbereich	6
V.	Gesetze und Regeln	6
VI.	Verhalten	8
VII.	Korruption.....	10
VIII.	Gleichbehandlung	10
IX.	Nebentätigkeiten.....	11
X.	Interne Kontrolle.....	11
XI.	Soziale Verantwortung.....	14
XII.	Umweltschutz	14
XIII.	Überwachung.....	15

I. Vorwort

Wir sind eine international tätige Unternehmensgruppe und fertigen Folgeverbundwerkzeuge, Präzisionsstanzteile, Formen, Kunststoffverbundprodukte und Baugruppen für nahezu alle bekannten Unternehmen aus den Bereichen Mobility, Industry und Elektronik.

Seit über 50 Jahren sind wir erfolgreich am Markt tätig und gehören mit rund 1.500 Mitarbeitern in der HÄRTER Gruppe zu den führenden Unternehmen in unserer Branche.

Wir zeigen globale Präsenz und sind neben unserem Stammsitz in Königsbach-Stein, mit Karl-Heinz Müller in Bahlingen, HÄRTER Stamping LLC in Grand Rapids/USA, mit HÄRTER Asia Dongguan Limited in Dongguan/China und mit HÄRTER Technika Wyłączania Sp. Z.o.o Sp.k. in Legnica/Polen vertreten.

Engagierten Menschen bieten wir attraktive Arbeitsplätze in einem ansprechenden und hochmodernen Arbeitsumfeld. Mit den vorliegenden Compliance Richtlinien möchten wir verbindliche und greifbare Leitlinien für ein Verhalten des Unternehmens und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ schaffen, welches zum einen durch eine konsequente Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften geprägt ist und zum anderen die Ziele, Werte und Verhaltensnormen unserer Unternehmensgruppe repräsentiert.

Compliance Richtlinien können nicht die persönliche Verantwortung des einzelnen Mitarbeiters ersetzen. Sie bieten jedoch einen klaren Orientierungsrahmen, wie das Handeln aller Vertreter des Unternehmens so gestaltet werden kann, dass hieraus keine nachteiligen Konsequenzen im Sinne von gesetzlichen Verstößen, dem Verlust von Renommee oder der negativen Entwicklung der Beziehung zu Geschäftspartnern resultieren.

Durch die Veröffentlichung dieser Compliance Richtlinien für Kunden, Lieferanten, Partner und andere interessierte Personengruppen möchten wir gleichzeitig die Bedeutsamkeit dieser Vorgaben für unsere Unternehmensgruppe unterstreichen als auch deren Verbindlichkeit fördern. Sämtliche Repräsentanten (jeder einzelne Mitarbeiter) unserer Unternehmensgruppe können und müssen sich dahingehend in ihren Handlungen an diesen Leitlinien messen lassen.

¹ Im Folgenden wird für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Begriff „Mitarbeiter“ verwendet. Dies gilt entsprechend auch für die anderen geschlechtsspezifischen Bezeichnungen. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

II. Unser Leitbild

Der Kunde bestimmt unser Handeln

Herausragender Kundennutzen ist unser Ziel. Unser Erfolg hängt von der Zufriedenheit unserer Kunden ab.

Unsere Innovationen gestalten die Zukunft

Mit neuen Ideen schaffen wir neue Produkte, übernehmen Dienstleistungen und bieten dadurch einen größeren Kundennutzen.

Wir messen uns an den Besten der Welt

Orientiert am Markt erkennen wir neue Chancen und richten Lösungen, Organisation und Verhalten daran aus. Wir treiben notwendige Veränderungen mutig und entschlossen voran.

Wir sind ein verlässlicher Partner

Aufrichtigkeit, Zuverlässigkeit und Berechenbarkeit im Umgang mit Kunden, Mitarbeitern und Lieferanten. Wir streben langjährige Partnerschaften an.

Verantwortlicher Umgang mit Ressourcen

Der Erhalt unserer natürlichen Umwelt und der Lebensgrundlagen für zukünftige Generationen ist für uns Teil der gesellschaftlichen Verantwortung. Ein konsequentes und detailliertes Umweltmanagement stellt sicher, dass dies in konkrete Ziele und Verhaltensregeln umgesetzt wird.

III. Unsere Unternehmenswerte

Mensch und Umwelt

- Sicherheit und Gesundheit für unsere Mitarbeiter
- Respekt gegenüber unserer Umwelt

Kundenorientierung

- Langfristige und wertorientierte Partnerschaften
- Kundenzufriedenheit durch unser Können und die Qualität unserer Arbeit

Glaubwürdigkeit

- Wir halten unsere Zusagen und stehen zu unserem Wort
- Fairness in allen Beziehungen durch Mut zur Wahrheit

Vertrauen

- Vertrauen und Respekt gegenüber Kunden, Mitarbeitern und Partnern
- Gute Führung für das Gleichgewicht im Übertragen von Verantwortung und Kontrolle

Toleranz

- Gelebte Multinationalität durch gegenseitigen Respekt und Austausch von Erfahrungen
- Bereicherung des Unternehmens durch internationale Aufstellung und Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Kulturen

Nachhaltigkeit

- Für eine gemeinsame Zukunft Förderung unternehmerischen Denkens durch Belohnung von Mut und Kreativität
- Umgang mit Ressourcen-CO2; Umweltschutz

IV. Ziele und Gültigkeitsbereich

Um unseren Ansprüchen an ein compliancekonformes Handeln gerecht zu werden, ist ein verantwortungsvoller Umgang mit Gesetzen, Normen und internen Richtlinien für uns unverzichtbar. Dies ist die Voraussetzung, um Gefahren für die finanzielle Situation und das Ansehen des Unternehmens zu vermeiden sowie als verlässlicher, nachhaltig operierender Geschäftspartner wahrgenommen zu werden.

Unsere Compliance Richtlinien gelten für alle Mitarbeiter (Beschäftigte der verbundenen Unternehmen, Beauftragte oder Handelsvertreter; im Folgenden zusammenfassend „Mitarbeiter“) der HÄRTER Gruppe (HÄRTER Stanztechnik GmbH & Co. KGaA und ihre verbundenen Unternehmen). Es obliegt hierdurch allen Mitarbeitern der HÄRTER Unternehmensgruppe, sich im Geschäftsverkehr an die hier aufgeführten Grundsätze sowie an die in diesem Dokument verwiesenen Einzelregelungen zu halten.

Die vorliegenden Compliance Richtlinien besitzen eine unbeschränkte Gültigkeit für alle Mitarbeiter innerhalb der verschiedenen Unternehmen, Standorte, Bereiche und Prozesse der HÄRTER Gruppe – jeweils unter Berücksichtigung der entsprechenden nationalen Gesetzgebung am Standort. Die Richtlinien dürfen nicht durch Einzelanweisungen unterlaufen werden.

Wir halten uns an diese Vorgaben. Eine Abweichung von diesen Richtlinien ist in keinem Fall zulässig – auch nicht unter der Begründung sich ergebender wirtschaftlicher Optionen oder Vorteile.

Die vorliegenden Compliance Richtlinien sind allen Führungskräften, Mitarbeitern und Geschäftspartnern der HÄRTER Gruppe zugänglich zu machen. Zudem sind die Compliance Richtlinien interessierten Personen öffentlich zugänglich zu machen.

V. Gesetze und Regeln

Arbeitsschutz

Um die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter und Besucher sicherzustellen, hat jeder Beschäftigte der HÄRTER Gruppe an seinem Arbeitsplatz die geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards zur Arbeitssicherheit einzuhalten.

Hinsichtlich der Arbeitssicherheit haben wir allgemeingültige Regelungen hinsichtlich der notwendigen Einhaltung von Sicherheitshinweisen sowie der Verwendung spezifischer Arbeitskleidung definiert. Diese sind im Betriebsleitfaden spezifiziert und von uns allen einzuhalten.

Es obliegt allen Führungskräften, eine allgemeine Kenntnis der Vorschriften in ihrem Bereich sicherzustellen sowie deren Einhaltung zu kontrollieren.

Abweichungen von diesen Vorgaben oder erkannte Gefahrenquellen sind von den Mitarbeitern unverzüglich an ihren direkten Vorgesetzten zu melden.

Zudem ziehen wir zur Unterstützung in den Bereichen Arbeits-, Unfall- sowie Gesundheitsschutzes einen Betriebsarzt hinzu, welcher für die Mitarbeiter für arbeitsmedizinische Untersuchungen sowie die Beratung zu allen Fragen die Ihre Gesundheit im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsplatz und ihren Tätigkeiten zu Verfügung steht.

Landesspezifische Gesetze

Die verbindlichen Rechtsvorschriften in einzelnen Ländern können von unseren Compliance Richtlinien abweichen. In diesen Fällen ist für uns grundsätzlich die strengere Regelung maßgeblich.

Kartellrecht

Die Gesetze, Richtlinien und Verordnungen des nationalen und internationalen Kartellrechts bestimmen unser wettbewerbliches Handeln. Die Gefahr von Strafen durch kartellrechtswidriges Verhalten ergibt sich sowohl durch die Interaktion mit Mitbewerbern als auch durch Absprachen mit Lieferanten oder Kunden. Rechtswidrige und/oder strafrechtlich relevante Praktiken, wie zum Beispiel gesetzeswidrige Angebotsabsprachen, Preisabsprachen oder die unzulässige Aufteilung von regionalen Märkten oder von Kunden sind damit konsequent zu unterlassen. Die verantwortlichen Führungskräfte und Mitarbeiter müssen sich daher kontinuierlich über mögliche kartellrechtlich relevante Handlungsweisen in ihrem Aufgabengebiet informieren, und im Zweifelsfall zwingend von entsprechenden Vertragsgestaltungen oder mündliche Absprachen absehen.

Reiserichtlinien

Die HÄRTER Gruppe verfügt über spezifizierte Reiserichtlinien. Diese Spesen- und Reiserichtlinien haben Gültigkeit für alle fest angestellten Mitarbeiter mit befristeten und unbefristeten Verträgen sowie ggf. Aushilfen. Diese Richtlinien definieren die Grundlagen der Dienstreise sowie den Buchungsprozess. Zudem sind entsprechende Vorgaben hinsichtlich der Verkehrsmittel, der Unterkunft und der Kommunikationsmittel festgelegt. Zusätzlich sind die Spezifikationen und Auszahlungsmodalitäten der Reise- und Bewirtungskosten, differenziert nach möglichen Einsatzorten, detailliert aufgegliedert. Die detaillierten Regelungen sind dem Dokument „Reiserichtlinien“ zu entnehmen, welches regelmäßig aktualisiert wird und von uns allen entsprechend heranzuziehen und einzuhalten ist.

Lieferantenauswahl

Wir als HÄRTER Gruppe stellen hohe Anforderungen an uns selbst. Genauso hoch sind die Ansprüche an unsere Partner, welche wir nach dem Standard des „Supplier Quality Assignments“ prüfen und auswählen. Hierfür setzen wir eine Lieferantenselbstauskunft, eine Geheimhaltungserklärung, entsprechende Qualitätszertifikate sowie den Zugang zum IMDS (International Material Data System) voraus. Zudem bewerten wir ein- bis zweimal jährlich alle unsere Lieferanten. Zudem wird unsere Lieferantenbasis in regelmäßigen Abständen nach den geltenden QS-Standards bewertet. Durch vertrauensvolle Zusammenarbeit, Ehrlichkeit und einen stets offenen und fairen Umgangs miteinander schaffen wir somit die Basis für höchste Qualität.

VI. Verhalten

Miteinander

Wir respektieren und schützen die Würde unserer Kollegen, Kunden, Lieferanten und Partnern. Diskriminierungen, Belästigungen und sonstige Verletzungen der Würde des Menschen werden von uns sanktioniert. Die entsprechenden gesetzlichen Regelungen halten wir ausnahmslos ein. Die Führungskräfte nehmen hierbei eine Vorbildfunktion wahr. Unsere Zusammenarbeit ist durch gegenseitigen Respekt und Wertschätzung geprägt. Das bedeutet auch, dass wir unterschiedliche Meinungen einfordernd und zulassen, Probleme offen diskutieren und Lösungen gemeinsam suchen. Damit fördern wir Vertrauen, Toleranz und Fairness innerhalb unserer Organisation.

Gute Zusammenarbeit entspringt aus gegenseitiger und offener Information und Unterstützung und gelebtem Vertrauen. Wir informieren uns gegenseitig und vollständig über Sachverhalte und betriebliche Zusammenhänge und ermöglichen so Entscheidungen und Handlungen im Sinne unserer Werte und Ziele.

Führungsleitlinien

Jeder Führungskraft obliegt eine Aufsichtspflicht hinsichtlich eines compliancekonformen Handelns in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich. Die Führungskräfte fördern die Eigeninitiative und Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter und legen Wert auf eine Kultur der gegenseitigen Achtung und des gegenseitigen Respekts. Dies gilt insbesondere für die Kommunikation untereinander, sowie auch für den Kontakt mit unseren Kunden, Lieferanten und Partnern.

Wir verfügen über spezifische Führungsleitlinien, deren Einhaltung und Kontrolle durch alle Führungskräfte erwartet und gefordert wird.

Bei der Leistungsbeurteilung der Mitarbeiter sind alle Führungskräfte zu einem fairen und verantwortungsvollen Vorgehen angehalten, insbesondere unter Berücksichtigung der in diesen Richtlinien aufgestellten Leitmaximen zur Gleichbehandlung.

Gesundheitsschutz und -förderung

Die Wahrung der Gesundheit aller Mitarbeiter obliegt der Aufsichtspflicht der Unternehmensgruppe sowie den jeweils verantwortlichen Führungskräften im Speziellen. Die Förderung der Gesundheit aller Beschäftigten sehen wir als Grundlage für unsere unternehmerische und soziale Verantwortung, einen reibungslosen Ablauf aller Geschäftsprozesse sowie einer dauerhaften Mitarbeiterbindung. Von daher sind wir alle dazu aufgefordert, Regelungen hinsichtlich der ergonomischen Nutzung unseres Arbeitsplatzes einzuhalten sowie mögliche Optimierungsansätze mit unserem jeweiligen Vorgesetzten zu diskutieren.

Firmeneigentum

Jeder Mitarbeiter darf das Eigentum der HÄRTER Gruppe nur dienstlich nutzen, sofern nicht Sonderregelungen die private Nutzung zulassen. Zudem behandeln wir das Eigentum der Unternehmensgruppe sachgemäß und schonend und schützen dieses vor Beschädigungen und Verlust.

VII. Korruption

Wir gewinnen unsere Aufträge nur auf faire und rechtmäßige Weise. Daher dulden wir kein rechtswidriges, korruptes oder unmoralisches Verhalten unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner. Verstöße gegen Gesetze und Normen zur Vermeidung von Korruption können uns zu enormen finanziellen Schäden in Form von Strafzahlungen und ausbleibenden Aufträgen zufügen und zudem das Renommee des Unternehmens bei Mitarbeitern, Kunden, Partnern und sonstigen Stakeholdern langfristig beschädigen. Mögliche Gefahrenquellen der Korruption finden sich z.B. im Kontakt mit Parteien, in- und ausländischen Behörden sowie Amtsträgern. Hierbei sind insbesondere Zahlungen, Zuwendungen oder sonstige geldwerte Vorteile an Beamte, Angestellte im öffentlichen Dienst oder Beschäftigte eines Unternehmens in öffentlicher Hand zu unterlassen. Dasselbe gilt ebenso für unzulässige Zahlungen, welche auf konkrete Geschäftsabschlüsse mit Privatunternehmen Einfluss nehmen.

Wir alle sind zu einer strikten Trennung unserer privaten Interessen von den Interessen der HÄRTER Gruppe angehalten. Bereits der Anschein eines Interessenskonfliktes kann das Ansehen unserer Unternehmensgruppe enorm schädigen. Ursachen solcher Interessenskonflikte sind bspw.:

- Einladungen und Geschenke
- Übernahme von Reise- und Übernachtungskosten,
- Geschäftsbeziehungen mit Verwandten oder nahestehenden Personen
- Finanzielle Beteiligungen bei Wettbewerbern
- Nebentätigkeiten für Wettbewerber

VIII. Gleichbehandlung

Die HÄRTER Gruppe betrachtet die Vielfalt innerhalb der Mitarbeiter als Quelle von Innovationen und Grundlage unseres gelebten Miteinanders im Unternehmen. Um dies zu ermöglichen, ist es unsere Aufgabe und Verpflichtung, im Unternehmen dafür Sorge zu tragen, dass niemand aufgrund seines Geschlecht, seiner Herkunft, Kultur, Religion, sexuellen Orientierung oder körperlichen Verfassung benachteiligt wird. Dies gilt sowohl für den Einstellungsprozess, die Beförderung von Mitarbeitern als auch für eventuell notwendige Entlassungen.

Die Schwerbehindertenvertretung der HÄRTER Gruppe fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen, vertritt ihre Interessen im Betrieb und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Dies bezieht sich auf alle Angelegenheiten, welche den einzelnen Schwerbehinderten wie auch die Schwerbehinderten als Gruppe betreffen.

IX. Nebentätigkeiten

Die Mitarbeiter der HÄRTER Gruppe dürfen kein Unternehmen führen oder für ein Unternehmen arbeiten, das mit der HÄRTER Gruppe im Wettbewerb steht und dürfen keinen mit der HÄRTER Gruppe konkurrierenden Aktivitäten nachgehen. Dies gilt insbesondere auch für Nebentätigkeiten, die eine Konkurrenzsituation darstellen könnten. Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist in jedem Fall der jeweiligen zuständigen Führungskraft mitzuteilen und bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung.

Eine Nebentätigkeit kann untersagt werden, wenn der Mitarbeiter mit dem betreffenden Unternehmen dienstlich befasst ist oder eine entsprechende Konkurrenzsituation besteht.

X. Interne Kontrolle

Datenschutz

Alle Beschäftigten haben während und nach ihrer Tätigkeit für die HÄRTER Gruppe Stillschweigen über die Geschäftsgeheimnisse der HÄRTER Gruppe zu wahren. Dies betrifft vertrauliche oder geschützte Informationen zu unserer Organisation und ihren Einrichtungen, betriebswirtschaftliche Größen wie Preise, Umsatzzahlen, Gewinn, Märkte und Kunden sowie Informationen über Forschungs- und Entwicklungsvorgänge. Alle Informationen über Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Berater oder anderen Dritte werden von uns vertraulich behandelt.

Zudem achten wir stets darauf ein angemessenes Datenschutzniveau gemäß der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) im Unternehmen umzusetzen und einzuhalten. Alle Mitarbeiter werden durch ein integriertes Datenschutz-Managementssystem in die Pflicht genommen verantwortungsbewusst und sensibel mit personenbezogenen Daten umzugehen. Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Es finden regelmäßig Präsenz- und Online-Schulungen der Mitarbeiter statt sowie eine regelmäßige Überwachung und interne Auditierung durch externe Datenschutzbeauftragte.

Als Ansprechpartner steht hierfür der Datenschutzbeauftragte der HÄRTER Gruppe zur Verfügung, um Fragestellungen zu klären und auf mögliche rechtliche Risiken hinzuweisen.

Qualitätsmanagement

Die HÄRTER Gruppe verfügt über ein nach DIN ISO 9001 zertifiziertes Qualitätsmanagement. Die Einhaltung der Qualitätsrichtlinien und entsprechende Verbesserungsprozesse werden durch einen eigenen Qualitätsbeauftragten überwacht und gesteuert.

Dabei wurden wir vom TÜV Süd gemäß folgender Standards zertifiziert:

International geltende Zertifikate

- ISO 9001: Internationale Qualitätsmanagement
- IATF 16949: Qualitätsmanagement Automotive
- ISO 14001: Umweltmanagement

Speziell in Deutschland geltende Zertifikate:

- ISO 50001: Energiemanagement

Risikomanagement

Das Risikomanagement der HÄRTER Gruppe schafft die notwendigen Voraussetzungen, um Risikoeinflüsse rechtzeitig zu erkennen und in Steuerungsentscheidungen der Unternehmensführung zu berücksichtigen. Erkannte relevante Risiken ziehen die Konzeption und Umsetzung entsprechender Maßnahmen nach sich. Bei der Analyse der Risiken richtet sich der Blick sowohl auf die internen Strukturen und Prozesse der HÄRTER Gruppe als auch auf Entwicklungen außerhalb des Unternehmens. Dies betrifft insbesondere Entwicklungen des Wettbewerbs, der Technologie sowie relevanter Gesetze und Normen aber auch allgemeine ökonomische und gesellschaftliche Entwicklungen. Risikomanagement ist bei der HÄRTER Gruppe jedoch nicht alleinige Aufgabe einer Stabstelle, sondern in der Verantwortung aller Führungskräfte und Mitarbeiter.

Ein Risikoberichtswesen informiert die Geschäftsleitung, die Führungskräfte sowie ausgewählte externe Adressaten über die Risikosituation der HÄRTER Gruppe. Alle Beteiligten sind angehalten, die Informationen des Risikomanagements in ihrem täglichen Handeln zu berücksichtigen. Diese Politik ist der Qualitäts- und Umweltpolitik gleichrangig. Das Risikomanagement wurde aufgrund eigener Überzeugung etabliert; das entsprechende Risikomanagement-System wird kontinuierlich, mindestens jedoch einmal jährlich, aktualisiert und weiterentwickelt.

Neben dem allgemeinen Risikomanagement auf Ebene der Unternehmensgruppe und der einzelnen Tochterunternehmen werden zudem Risikomanagement-Systeme und -Maßnahmen für folgende Teilbereiche vorgehalten und gepflegt:

- Datensicherung/Datenschutz
- Arbeitssicherheit
- Vertraulichkeit
- Notfallplanung
- Zugangskontrolle
- Produkthaftung
- Wahrung von Patenten/Lizenzen

Die Geschäftsleitung der HÄRTER Werkzeugbau GmbH, HÄRTER Stanztechnik GmbH & Co. KGaA, Stamping LLC, HÄRTER Asia und HÄRTER Technika Wytłaczania Sp.zo.o. k. trägt die Verantwortung für das Risikomanagement. Sie wird sicherstellen, dass das Risikomanagement in allen Ebenen der Unternehmensorganisation verstanden und verwirklicht wird und steht hinter den Maßnahmen, die daraus abgeleitet werden. Die Überwachung der einzelnen Risiken und die Umsetzung von spezifischen Maßnahmen ist Aufgabe der jeweils hierfür angewiesenen Führungskräfte, der „Risk Owner“. Alle Bereichsbeauftragten sind für die Aufrechterhaltung des Risikomanagements verantwortlich. Die Wirksamkeit wird mittels regelmäßiger interner Audits überwacht (Auditplan).

Controlling

Ein integriertes Controllingsystem, das Planungs-, Kontroll- und Informationsprozesse kombiniert, ist eine essentielle Voraussetzung zum proaktiven Umgang mit externen Entwicklungen sowie einer permanenten und wirkungsvollen internen Erfolgskontrolle. Die HÄRTER Gruppe verfügt über ein implementiertes Controlling, d.h. die Maximen hinsichtlich der Umsetzung von Planung und Controlling sind allen Führungskräften bekannt und werden von diesen gelebt. Die Geschäftsleitung fordert eine aktive Umsetzung des Controllings und alle gängigen Controllinginstrumente stehen den Führungskräften für die Informationsgewinnung hinsichtlich der aktuellen Situation des Unternehmens zur Verfügung.

Der Planungsprozess der HÄRTER-Gruppe ist definiert. Im Prozess werden alle Planungsaspekte des Unternehmens, d.h. die Strategie, Leistungs- und Funktionsbereiche, Aktivitäten und Treiber sowie die Integration aller Planungen in Form von GuV, Bilanz und Kapitalflussrechnung abgedeckt. Alle in den Planungsprozess involvierten Mitarbeiter können diesen jederzeit im Planungshandbuch reflektieren. Die Unternehmensführung verantwortet alle Planungen und stellt die erforderliche Auswahl und Delegation von Planungsmaßnahmen sowie die Überwachung der Umsetzung sicher.

Die Hauptverantwortung für das Controllingsystem und dessen Pflege ist der Bereichsleitung Controlling zugeordnet; diese ist direkt dem CFO des Unternehmens unterstellt.

XI. Soziale Verantwortung

Als international tätige Unternehmensgruppe erkennen wir unsere Verantwortung hinsichtlich eines rechtskonformen und vor allem menschenwürdigen Umgangs mit allen durch das Handeln der HÄRTER Gruppe betroffenen Personen. Hierbei erachten wir eine vollumfängliche Anerkennung der Menschenrechte als Grundvoraussetzung unseres Handelns sowie des Handelns unserer Partner und Lieferanten.

Darum führen wir unsere Geschäfte in einer Art und Weise, welche jede Verletzung nationaler und internationalen Normen hinsichtlich der Prinzipien und Rechte bei der Arbeit unterbindet. Dies umfasst auch einen Verzicht auf jegliche Formen der Zwangsarbeit sowie ausbeuterischer Kinderarbeit.

Wir werden als Unternehmensgruppe auch danach beurteilt, wie wir uns außerhalb unseres unmittelbaren Arbeitsumfeldes verhalten. Darum sind wir alle dazu angehalten, die jeweilige Landeskultur zu respektieren und Verständnis für die Gesellschaften und Gemeinschaften zu zeigen, in denen wir tätig sind.

Wir halten uns an die Gesetzgebung des Arbeitsrechts der jeweiligen Standorte und erwarten dies auch von unseren Lieferanten und Partnern. Zusätzlich zu den gesetzlichen Vorschriften haben wir unsere eigenen internen Normen und Vorgaben für die interne und externe Zusammenarbeit, welche innerhalb dieser Compliance Richtlinien gebündelt sind.

XII. Umweltschutz

Der Erhalt einer lebensfähigen und lebenswerten Umwelt ist die Grundvoraussetzung für die dauerhafte Existenzfähigkeit unserer Unternehmensgruppe. Daher ist die nachhaltige Vermeidung eines schädigenden Umgangs mit unseren natürlichen Ressourcen und dem sie umgebenden Ökosystems nicht nur mit unseren ethischen und ökologischen Grundsätzen zu begründen, sondern wird zur Basis der strategischen Ausrichtung der HÄRTER Gruppe und Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

Die Hauptansatzpunkte liegen hierbei für uns beim Einsatz von natürlichen Ressourcen sowie beim Umgang mit den entstehenden Abfall- und Gefahrenstoffen. Die Umweltpolitik der HÄRTER Gruppe stellt hierfür die Grundpfeiler auf. Ein konsequentes und detailliertes Umwelt- und Energiemanagement stellt sicher, dass dies in konkrete Ziele und Verhaltensregeln umgesetzt wird. Aus diesem Grund hat sich das Unternehmen HÄRTER nach der Umweltmanagementnorm ISO 14001 und der Energiemanagementnorm ISO 50001 zertifizieren lassen.

Jeder Mitarbeiter ist in unser Managementsystem eingebunden und hat das Recht und die Pflicht darauf hinzuarbeiten, dass Umstände, welche unnötigen

Verbrauch von Energie bewirken, beseitigt werden. Durch Information und Schulungen fördern wir ein energiebewusstes Verhalten unserer Mitarbeiter innerhalb und außerhalb des Betriebes. Jeder Mitarbeiter trägt durch sein verantwortungsvolles Verhalten dazu bei, dass natürliche Ressourcen wie Luft, Wasser und Energie nicht unnötig verschwendet werden, sondern optimal genutzt werden.

XIII. Überwachung

Compliance-Beauftragter

Die Geschäftsführung der HÄRTER Gruppe bestellt einen Compliance-Beauftragten. Dieser verantwortet die Aufstellung und Aktualisierung der Compliance Richtlinien sowie die Koordination entsprechender Kontrollen und Verbesserungsmaßnahmen. Die Kontrolle des regelkonformen Handelns innerhalb der jeweiligen Abteilung ist jedoch primär Aufgabe der entsprechenden Führungskraft.

Meldepflicht

Der Compliance-Beauftragte dient als erster Ansprechpartner für den Verdacht oder die Dokumentation von Handlungen, welche den hier vorliegenden Compliance Regelungen widersprechen. Alle Beschäftigten der HÄRTER Gruppe sind verpflichtet, bei einem berechtigten Verdacht den Compliance-Beauftragten über den relevanten Vorgang zu informieren.

Konsequenzen aus Compliance-Verstößen

Festgestellte Verstöße gegen die vorliegenden Compliance Richtlinien können wir nicht tolerieren. Wir halten uns an die in unserem jeweiligen Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze, Vorschriften sowie internen Regelungen und richten unser Handeln an den Werten und den Richtlinien unserer Unternehmensgruppe aus.

Jeder Mitarbeiter, der sich nicht regelkonform verhält, muss mit entsprechenden Konsequenzen im Rahmen der betrieblichen und gesetzlichen Regelungen rechnen, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses und zu Schadensersatzforderungen reichen können.

Stand: 25.02.2020

Die Geschäftsführung

Der Compliance-Beauftragte