



# WIR SIND DAS UNTERNEHMEN

Hengst Verhaltenskodex – Unser Leitfaden für werteorientiertes Handeln

# INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
1. Geltungsbereich und Grundverständnis	4
2. Das ist uns bei Hengst wichtig: Unsere gemeinsamen Werte	6
3. Grundsätzliche Verhaltensanforderungen	8
3.1 Einhaltung von Recht und Gesetz	9
3.2 Verantwortung für das Ansehen von Hengst	9
3.3 Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt	9
3.4 Beachtung der Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung	10
4. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	12
4.1 Anti-Korruption: Umgang mit Geschenken, Einladungen und Spenden	13
4.2 Fairer Wettbewerb	14
4.3 Vermeidung von Interessenkonflikten	14
4.4 Maßnahmen gegen Geldwäsche	17
5. Umgang mit Unternehmenseigentum	18
6. Datenschutz und verantwortungsvoller Umgang mit Informationen	19
7. Umgang mit Schutzrechten (Patente, Marken)	22
8. Einhaltung zoll- und außenhandelsrechtlicher Bestimmungen	23
9. Zivilcourage und Hinweise	24
10. Umsetzung dieses Verhaltenskodexes	27
11. Compliance-Organisation und Ansprechpartner	29

Die Fotos in dieser Broschüre zeigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hengst Gruppe. Wir bedanken uns für deren Einsatz.

Auf die formale Geschlechterdifferenzierung wird im Folgenden verzichtet, gemeint sind jedoch immer alle Genera.

# VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

„**Wir sind das Unternehmen**“ lautet das zentrale Motto dieses Verhaltenskodexes.

Gesundes und ausbalanciertes Wachstum sowie der Erfolg unseres Unternehmens hängen nicht allein von der durch uns geleisteten Arbeit ab, sondern insbesondere auch von der Art und Weise, wie wir diese erledigen.

Auf der Grundlage unserer wertorientierten Unternehmenskultur stehen wir ein für ein achtbares, ehrliches sowie gesetzes- und regelkonformes Verhalten im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Geschäftspartnern, Amtsträgern und der Gesellschaft. All dies wird durch den Begriff **Compliance** beschrieben.

Dieser Hengst Verhaltenskodex fasst die Grundprinzipien unseres Handelns sowie wichtige Gesetze und unternehmensinterne Richtlinien zusammen. Er möchte Wegweiser sein und Orientierung geben bei der Bewältigung der vielfältigen rechtlichen und ethischen Herausforderungen in unserer täglichen Arbeit.

In einem zunehmend komplexen und international ausgerichteten Unternehmensumfeld wird Compliance immer eine Herausforderung bleiben.

Wir alle sind es, die Tag für Tag durch unser Verhalten die Compliance-Kultur auf der Basis unserer Werte fördern und entwickeln. Dadurch leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Erreichung unserer Ziele und zur Sicherung eines nachhaltigen Unternehmenserfolges.

**Wir sind das Unternehmen!** Für Ihr Engagement und Ihre Loyalität danken wir Ihnen herzlich!



*Jens Röttgering*

**Jens Röttgering**

Inhaber und  
Chairman of the Board



*Christopher Heine*

**Christopher Heine**

Chief Executive Officer

[ DER KODEX IST FÜR  
UNS VERBINDLICH! ]

## GELTUNGSBEREICH UND GRUNDVERSTÄNDNIS

1



Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Unternehmen der Hengst Gruppe. Er ist Leitlinie unseres Handelns im Umgang miteinander und mit unseren Geschäftspartnern. Selbstverständlich kann er nicht alle Fragen und Problemstellungen unseres internen und externen Handelns abdecken oder jede Situation beschreiben, mit der wir konfrontiert werden. Den gesunden Menschenverstand in Verbindung mit einem durch hohes Verantwortungsbewusstsein und gegenseitige Wertschätzung geprägtes Handeln kann und soll er nicht ersetzen.

# 2

## DAS IST UNS BEI HENGST WICHTIG: UNSERE GEMEINSAMEN WERTE

Werte beschreiben Eigenschaften, die wir als gut und wünschenswert ansehen und die uns Führung und Orientierung in unserem täglichen Handeln geben.

### INTEGRITÄT:

- › Als integre Menschen gehen wir ehrlich und fair mit Kolleginnen und Kollegen und Geschäftspartnern um.
- › Wir informieren stets nach bestem Wissen und Gewissen und wahren Vertraulichkeit.
- › Wir erledigen unsere Aufgaben sachlich und zielorientiert. Persönliche Befindlichkeiten oder eigene Vorteile spielen dabei keine Rolle.
- › Wir halten uns an gemeinsam vereinbarte Regeln im Umgang miteinander.

### RESPEKT:

- › Wir verhalten uns Dritten gegenüber mit dem gleichen Respekt und der gleichen Wertschätzung, wie wir sie selber erwarten würden.
- › Wir akzeptieren unser Gegenüber in aller Vielfalt und Unterschiedlichkeit und schaffen eine Atmosphäre des Vertrauens.
- › Bei der Entwicklung unserer Produkte und Prozesse lassen wir uns vom Ziel der Nachhaltigkeit leiten und achten auf einen respektvollen Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen.

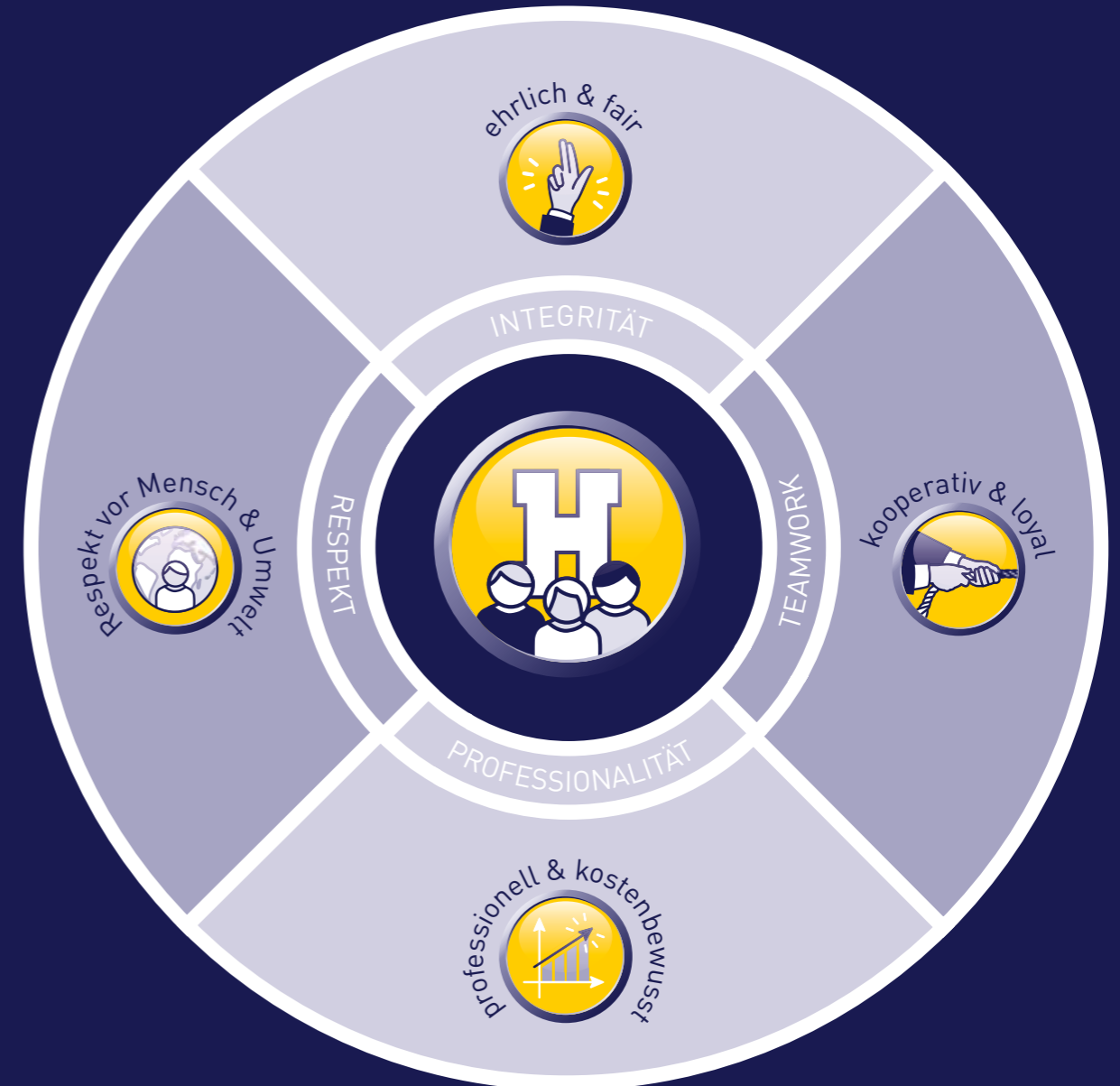
### TEAMWORK:

- › Als Beschäftigte des Unternehmens Hengst verstehen wir uns als eine Interessen- und Solidargemeinschaft.
- › Wir zeigen Mannschaftsgeist und halten zusammen, um gemeinsam unsere Ziele zu erreichen.
- › Wir verhalten uns unserem Arbeitgeber Hengst gegenüber loyal und pflegen miteinander einen offenen Dialog, auch und gerade im Falle möglicher Interessenkonflikte.
- › Wir sind verbindlich und zuverlässig und halten unsere Zusagen ein.

### PROFESSIONALITÄT:

- › Wir erledigen unsere Aufgaben zuverlässig im Bewusstsein des damit verbundenen Vertrauens.
- › Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln und stehen zu unseren Fehlern, deren Wiederholung wir konsequent und engagiert vermeiden.
- › Wir bringen unsere Aufgaben erfolgreich zu Ende und sorgen für den entsprechenden Nutzen.
- › Wir arbeiten effektiv und effizient, d.h. tun ergebnisorientiert die richtigen Dinge auf die bestmögliche Art und Weise.
- › Wir vermeiden Missbrauch und Verschwendung, auch im Kleinen.

DIE WERTE BILDEN DAS FUNDAMENT  
FÜR UNSER ALLER HANDELN!



IM MITTELPUNKT STEHT  
DER MENSCH!

## GRUNDSÄTZLICHE VERHALTENSANFORDERUNGEN

3



### 3.1 EINHALTUNG VON RECHT UND GESETZ

In unserer täglichen Arbeit sind wir verpflichtet, regionale, nationale und internationale Gesetze einzuhalten.

- › Wir tolerieren keine Gesetzesverstöße. Diese können für den Einzelnen persönlich Kriminalstrafen aufgrund des Verstoßes gegen ein Strafgesetz, Geldbußen und Schadenersatz zur Folge haben. Solche Verstöße sind aber zugleich eine Gefahr für den Betriebsfrieden und den guten Ruf von Hengst. Deshalb haben sie auch arbeitsrechtliche Konsequenzen.

### 3.2 VERANTWORTUNG FÜR DAS ANSEHEN VON HENGST

Alle Beschäftigte prägen mit ihrem persönlichen Verhalten, Auftreten und Umgang das Ansehen von Hengst. Die Verletzung von Unternehmensrichtlinien und ungesetzliches Verhalten auch nur einer / eines einzelnen Beschäftigten können dem Unternehmen und insbesondere auch dem Ruf von Hengst bereits erheblichen Schaden zufügen.

- › Wir orientieren uns in der Erfüllung unserer Aufgaben an unseren Werten und fördern durch unser Auftreten in der Öffentlichkeit und im Umgang mit unseren Geschäftspartnern das Ansehen von Hengst.

### 3.3 CHANCENGLEICHHEIT UND GEGENSEITIGER RESPEKT

Unser Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Lieferanten, Kunden und anderen Geschäftspartnern ist durch Toleranz, Höflichkeit und Respekt sowie Fairness und Vertrauen geprägt.

- › Wir dulden keine Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, Staatsangehörigkeit, Behinderung, Religion, sexueller Orientierung, Weltanschauung oder politischer Einstellung sowie sonstiger Arten von Diskriminierung nach den Gesetzen der Länder und Standorte, in denen das Unternehmen operiert.
- › Wir verpflichten uns, die Chancengleichheit der Beschäftigten zu wahren und diese auf der Grundlage ihrer Qualifikation und Fähigkeiten auszusuchen und zu fördern.

# 3 GRUNDSÄTZLICHE VERHALTENSANFORDERUNGEN

## 3.4 BEACHTUNG DER GRUNDSÄTZE GESELLSCHAFTLICHER VERANTWORTUNG

Auf Basis unserer wertorientierten Unternehmensführung stehen das Unternehmen Hengst und seine Beschäftigten zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und den folgenden Grundsätzen:

- › Wir achten und respektieren die international anerkannten Menschenrechte und setzen uns für deren Einhaltung ein.
  - › Wir lehnen jegliche Nutzung von Zwangs- oder Pflichtarbeit ab und verurteilen ausdrücklich jedwede körperliche Bestrafung, Bedrohung und Belästigung von Beschäftigten.
  - › Wir verurteilen jedwede Form von Kinderarbeit und beachten die gesetzlichen Regelungen zum Mindestalter für Beschäftigte nach Maßgabe der staatlichen Vorgaben.
  - › Löhne, Sozialleistungen sowie Arbeitszeiten haben den geltenden gesetzlichen Normen zu entsprechen.
  - › Wir respektieren das Recht jedes Einzelnen auf Vereinigungsfreiheit.
- › Wir wertschätzen unsere Beschäftigten und glauben, dass die Möglichkeit, Anliegen und Anregungen einzubringen, die Basis für eine gute Zusammenarbeit bildet. Wir ermutigen zu offener Kommunikation zwischen Beschäftigten und Management, um Problemlösungen zu fördern und die Arbeitsmoral zu stärken.
  - › Wir schützen unsere Beschäftigten vor Gefahren am Arbeitsplatz und reduzieren Sicherheits- und Gesundheitsrisiken durch technische Schutzmaßnahmen, sichere Arbeitsabläufe, vorbeugende Instandhaltungen, angemessene Kontrollen sowie geeignete Schutzkleidung. Wir unterstützen gesundheitsfördernde Maßnahmen.
  - › Durch unsere Produkte leisten wir einen wesentlichen Beitrag zum nachhaltigen Umgang mit Ressourcen, zum Umweltschutz und insbesondere zum Klimaschutz. Unsere Produkte, Dienstleistungen und Prozesse gestalten wir umweltgerecht. Wir bemühen uns um eine zweckmäßige und sparsame Verwendung natürlicher Ressourcen.

RESPEKTVOLLER UMGANG UND EIN GUTES BETRIEBSKLIMA SIND SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG!



WIR BESTECHEN NICHT UND  
LASSEN UNS NICHT BESTECHEN!

## UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

# 4



### 4.1 ANTI-KORRUPTION: UMGANG MIT GESCHENKEN, EINLADUNGEN UND SPENDEN

Unser Verhalten gegenüber Geschäftspartnern wird durch Integrität bestimmt. Korruptes Verhalten verzerrt den Wettbewerb und schadet in besonderem Maße dem Ruf von Hengst. Es führt für die Beteiligten zu Geld- oder Freiheitsstrafen und zur Einziehung erlangter Vermögensvorteile.

- › Vorteilsgewährung und Bestechung von Amtsträgern, aber auch jegliche Bestechlichkeit unserer Beschäftigten sowie Bestechung von Beschäftigten anderer Unternehmen sind strafbar und werden bei Hengst nicht geduldet.
- › Wir nutzen niemals unsere berufliche Stellung dazu, Vorteile zu fordern, anzunehmen, uns zu verschaffen oder zusagen zu lassen, weder in Form von Geldgeschenken noch in Form anderer Leistungen.
- › Gegen etwaiges Missverhalten gehen wir entschlossen vor und sanktionieren es.

Geschenke und Zuwendungen an Kunden oder von Lieferanten sind lediglich im Rahmen einer allgemein üblichen und angemessenen Pflege der Geschäftsbeziehung zulässig. Dazu gehören geringwertige Aufmerksamkeiten oder der allgemein üblichen Verkehrs-sitte entsprechende Höflichkeitsgeschenke wie z. B. Kugelschreiber oder Kalender.

- › Wir bieten oder nehmen niemals Geschenke oder sonstige Aufmerksamkeiten an, die über die Geste der Höflichkeit hinausgehen.
- › Gegenüber Behörden und Amtsträgern haben Geschenke o. ä. generell zu unterbleiben.
- › Einladungen zu Geschäftsessen sprechen wir nur dann aus oder nehmen diese nur dann an, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und in einem angemessenen sozialadäquaten Rahmen erfolgen. Im Zweifelsfall holen wir die Genehmigung unseres Vorgesetzten ein.
- › Bei Vertragsabschlüssen mit Beratern, Vermittlern, Agenten oder vergleichbaren Dritten achten wir strikt darauf, dass diese keine unberechtigten Vorteile anbieten, gewähren oder verlangen.

Über die Vergabe von Spenden oder eventuelle Sponsoring-Aktivitäten entscheidet allein die Geschäftsführung.



**Im Falle von Fragen oder Unsicherheiten zum Thema Bestechung oder Bestechlichkeit sowie der Angemessenheit von Geschenken oder Aufmerksamkeiten von Geschäftspartnern wenden wir uns an unseren Vorgesetzten, die Rechtsabteilung oder die Abteilung Internal Control.**

# 4

## UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

KEINE ABSPRACHEN MIT WETTBEWERBERN!

### 4.2 FAIRER WETTBEWERB

Hengst achtet die nationalen und internationalen Regeln des fairen Wettbewerbs und hält diese ein, insbesondere die geltenden Kartellgesetze und sonstigen Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs. Kartellrechtsverstöße können für Hengst zu hohen Geldbußen und außerdem zu Geldstrafen oder sogar zu Freiheitsstrafen für einzelne Beschäftigte führen.

- › Im Umgang mit unseren Wettbewerbern treffen wir keine schriftlichen oder mündlichen Absprachen oder unternehmen andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden zuteilen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern.
- › Wir unterlassen es, unzulässigen Einfluss auf die Preis- oder sonstige Geschäftspolitik unserer Kunden zu nehmen.
- › Wir machen mit innovativen Produkten in exzellenter Qualität auf anständige Art und Weise Geschäfte und stellen uns in diesem Sinne dem freien Wettbewerb am Markt.

### 4.3 VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Im Arbeits- und Geschäftsumfeld können Konflikte zwischen persönlichen oder eigenen finanziellen Interessen von Beschäftigten und den Interessen des Unternehmens auftreten. Diese Interessenkonflikte können Beschäftigte in ihrer Urteilsfähigkeit, unabhängigen Entscheidung und Loyalität stark beeinträchtigen.

- › Wir bemühen uns, derartige Interessenkonflikte unbedingt zu vermeiden. Für den Fall, dass sich ein solcher Interessenkonflikt anbahnt, gehen wir offen damit um und sprechen unverzüglich mit unserem direkten Vorgesetzten oder der Abteilung Internal Control.
- › Wir zeigen unserem Vorgesetzten oder der Abteilung Internal Control an, wenn wir Geschäfte tätigen mit Unternehmen, an denen wir selbst, unser Lebenspartner, ein unmittelbarer Familienangehöriger oder Freund finanziell oder geschäftlich signifikant beteiligt ist. Unter einer signifikanten Beteiligung ist zu verstehen, dass wir selbst oder unser Familienangehöriger / Freund dadurch in der Lage sind, die Beziehung zwischen Hengst und diesem Unternehmen (Lieferant, Wettbewerber, Kunde) zu beeinflussen.

Alle Beschäftigten haben sich verpflichtet, dem Unternehmen Hengst ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen und die ihnen übertragenen Aufgaben nach bestem Wissen und Können zu erfüllen.







#### 4.4 MASSNAHMEN GEGEN GELDWÄSCHE

Liefer- und Handelsgeschäfte im internationalen Umfeld bergen das Risiko, für Geldwäsche oder zur Terrorismusfinanzierung missbraucht zu werden. Unter Geldwäsche versteht man das Einschleusen kriminell erworbener Vermögenswerte und / oder Gelder in den legalen Wirtschafts- und Finanzkreislauf, um deren wahre Herkunft zu verschleiern. Geldwäsche ist eine Straftat sowohl nach nationalem als auch internationalem Strafrecht.

Mögliche Anhaltspunkte für das Vorliegen von Geldwäsche ergeben sich zum Beispiel im Falle von:

- › Zahlungen über Konten in Drittländern
- › Zahlungen, die von einem Dritten und nicht vom eigentlichen Vertragspartner vorgenommen werden, sofern dieses nicht so vereinbart wurde
- › Zahlungen über Briefkastenfirmen
- › Überzahlungen und Weiterleitungsfälle
- › Zahlungen aus privater Quelle für geschäftliche Lieferungen
- › Transaktionen oder Geschäftsmodelle ohne wirtschaftlichen Sinn
- › Versuchen, wie vorgenannt vorzugehen oder Anfragen, ob ein solches Vorgehen möglich wäre.

Die Verhinderung von Geldwäsche ist ein wichtiges Element im Kampf gegen das organisierte Verbrechen sowie die Terrorismusfinanzierung.

- › Wir ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um unser Geschäft mit seriösen Geschäftspartnern zu betreiben, die sich mit rechtmäßig erwirtschafteten Mitteln an rechtmäßigen Aktivitäten beteiligen.
- › Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller geltenden Gesetze, Regelungen und Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche.



**Fragen zum Thema Geldwäscheprävention beantworten die Abteilungen Internal Control und Finanzen.**



**Weitere Informationen und Schulungsunterlagen zu den in Kapitel 4 genannten Themen sind zu finden auf der Wiki-Seite Compliance.**

# 5

## UMGANG MIT UNTERNEHMENSEIGENTUM

Es liegt in unserem gemeinsamen Interesse, Hengst Eigentum und Hengst Vermögenswerte zu wahren.

Wer Firmeneigentum stiehlt oder unterschlägt oder ihm anvertrautes Firmenvermögen mit Wissen und Wollen schädigt, macht sich strafbar und ist zum Schadenersatz verpflichtet.

- › Wir behandeln die uns zur Verfügung gestellten Arbeits- und Betriebsmittel sachgemäß und sorgsam und schützen Sie vor Beschädigung oder Verlust.
- › Wir nutzen diese Arbeits- und Betriebsmittel nicht für private Zwecke, sofern hierzu nicht eine explizite Sonderregelung getroffen wurde.



## DATENSCHUTZ UND VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT INFORMATIONEN

# 6

Wir nehmen den Schutz und die Vertraulichkeit von personenbezogenen Daten oder uns anderweitig überlassenen Informationen sehr ernst und halten uns an das Datenschutzrecht, insbesondere an die europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

- › Wir erheben und verarbeiten personenbezogene Daten vertraulich und nur, soweit eine konkrete, definierbare geschäftliche Zweckbestimmung besteht und dann im Einklang mit anwendbaren Gesetzen, Bestimmungen und internen Richtlinien.
- › Wir wahren die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten und schützen personenbezogene Daten vor Missbrauch und /oder unberechtigtem Zugriff.

Die Gesamtheit unseres Wissens, unsere Erfahrungen und innovativen Ideen sind das Ergebnis jahrelanger engagierter und harter Arbeit. Sie sichern unsere Geschäfte sowie unsere Wettbewerbsposition.

- › Wir verwenden die uns im betrieblichen Umfang zur Kenntnis gelangten Daten und Informationen ausschließlich im zugelassenen Rahmen und treffen – in Abhängigkeit von der Bedeutung der Informationen – zusätzliche Sicherungsmaßnahmen wie Geheimhaltungsverpflichtungen.

# 6

## DATENSCHUTZ UND VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT INFORMATIONEN

› Wir geben keine vertraulichen Informationen oder vertrauliche Unterlagen an Dritte weiter oder machen diese in sonstiger Weise zugänglich. Dies gilt in besonderer Weise auch für die uns von unseren Geschäftspartnern anvertrauten vertraulichen, geheimen und personenbezogenen Daten. Vertrauliche Informationen und vertrauliche Dokumente sind insbesondere Kundendaten und Informationen über Produktdesign, Marketing, Preisgestaltung, Geschäftsgeheimnisse, urheberrechtliche geschützte Verfahren, Produktionsprozesse und / oder Unternehmensgewinne.

› Wir verpflichten uns außerdem, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, interne Angelegenheiten sowie sonstige schützenswerte Informationen vertraulich zu behandeln. Dies gilt auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit Hengst.

Hengst ermöglicht seinen Beschäftigten einen weltweiten elektronischen Informationsaustausch durch die Nutzung von PC, Laptop und Telefon / Handy. Die Nutzung dieser Kommunikationsmöglichkeiten ist allerdings auch mit Risiken für den Schutz sowohl persönlicher Daten des Einzelnen als auch von Unternehmensdaten verbunden.

› Wir verpflichten uns, sowohl die datenschutzrechtlichen Bestimmungen als auch die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zur Informationssicherheit und zur Nutzung der IT-Systeme einzuhalten.

› Wir teilen persönliche Passwörter und Zugangscodes nicht mit Dritten und nehmen diese von Dritten auch nicht an oder verwenden diese.

› Unter keinen Umständen öffnen oder installieren wir ungeprüft E-Mail-Anhänge, Anwendungen (Apps) oder Downloads aus dem Internet oder anderweitig eingebrachte Dateien, sondern schalten die IT-Fachabteilungen ein.

› Wir begegnen jedem ungewöhnlichen Sachverhalt mit gesundem Menschenverstand und sind aufmerksam, insbesondere im Umgang mit E-Mails, USB-Sticks oder sonstigen fremden Geräten.



**Im Falle von Fragen oder Zweifeln wenden wir uns an den Datenschutzbeauftragten oder den Beauftragten für IT-Sicherheit.**



**Weitere Informationen sind zu finden auf der Wiki-Seite Benutzung der IT-Systeme und in der IT-Sicherheitsleitlinie.**

PRIVATES UND GEHEIMES  
BEHANDELN WIR VERTRAULICH!



Patentrechte sind Monopolrechte. Anderen ist verboten, ein so geschütztes Produkt anzubieten, herzustellen oder zu verkaufen. Die Nichtbeachtung solcher Rechte kann hohe Schadenersatzforderungen, Rückrufaktionen oder sogar die Stilllegung der Serienproduktion eines Bauteils zur Folge haben und stellt damit ein erhebliches wirtschaftliches Risiko für ein Unternehmen dar.

Zur Zukunftssicherung unseres Unternehmens investieren wir erhebliche Summen in die Entwicklung innovativer Produkte und Filtersysteme.

Die Absicherung durch eigene Schutzrechte erschwert dem Wettbewerb den Nachbau unserer Technologien und unterstützt somit unsere Bemühungen, Kundenaufträge langfristig für Hengst zu sichern.

Für Hengst ist klar, dass wir fremdes geistiges Eigentum respektieren.

Im Gegenzug erwarten wir von unseren Wettbewerbern, dass sie unsere Schutzrechte respektieren. Wir setzen die Einhaltung unserer Schutzrechte konsequent durch.

- > Wir verletzen keine Schutzrechte Dritter (Patente, Marken, o.ä.).
- > Unsere innovativen Entwicklungen sichern wir durch eigene Schutzrechte ab.



**Fragen zum vorstehend genannten Themenkomplex beantwortet die Abteilung Schutzrechte.**



**Weitere Informationen finden sich auf der Wiki-Seite Schutzrechte.**



**Im Falle von Fragen oder bei Schulungsbedarf wenden wir uns an die Abteilung Zoll und Exportkontrolle, gerne auch per Mail unter [customs@hengst.de](mailto:customs@hengst.de), oder die lokalen Zoll- und Exportkontroll-Ansprechpartner.**



**Weitere Informationen finden sich auf den Wiki-Seiten Zoll und Exportkontrolle.**

Hengst ist ein global tätiges Unternehmen. Durch die internationale Geschäftstätigkeit gilt es, nationale, europäische und internationale Zoll- und Außenwirtschaftsgesetze zu beachten.

Wir sind zur Einhaltung dieser Gesetze und Verordnungen verpflichtet.

Alle Beschäftigten, die im Zusammenhang ihrer Geschäftstätigkeit mit den folgenden Themen in Berührung stehen:

- > Ein- und Ausfuhr von Waren;
- > grenzüberschreitender Transfer von Dienstleistungen;
- > grenzüberschreitender Transfer von Hardware, Software und Technologien (einschließlich technischer Daten);
- > grenzüberschreitende Kapitaltransaktionen und Zahlungen

sind verpflichtet, Wirtschaftssanktionen, Exportkontrollgesetze, Export- und Importgesetze sowie interne Richtlinien und Prozesse zu beachten.

Verstöße gegen diese Gesetze und Bestimmungen – auch unbeabsichtigt – können hohe Bußgelder und Strafen, die Verweigerung von Ausfuhrgenehmigungen, den Verlust von Ausfuhrprivilegien und /oder Prüfungen und Verzögerungen beim Zoll zur Folge haben.

Da diese Gesetze und Verordnungen komplex sind und in jedem Land anders gehandhabt werden können, informieren wir uns immer vor einem Geschäftsvorhaben, was es zu beachten gilt.

Wir sind explizit dazu aufgefordert, auf der Grundlage unserer gemeinsamen Werte mündig zu handeln und Zivilcourage zu zeigen. Wir handeln richtig, wenn wir in gutem Glauben Compliance-Bedenken offen ansprechen.

- › Wir setzen unser Urteilsvermögen vernünftig ein und lassen uns von Ehrlichkeit und Integrität leiten.
- › Ungeachtet seiner Position im Unternehmen darf niemand unzulässiges oder ungesetzliches Verhalten anordnen. Dies bedeutet folgerichtig, dass wir unzulässiges oder ungesetzliches Verhalten niemals dadurch rechtfertigen können, dass es auf Anweisung einer Person in übergeordneter Position erfolgt ist.
- › Wenn wir einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex – insbesondere kriminelles Verhalten – vermuten, ist es unsere Verantwortung, unverzüglich zu handeln, um Schaden vom Unternehmen und den verantwortlichen Personen abzuwenden.
- › Wir berichten jeden Verstoß und wenden uns vertrauensvoll an unseren Vorgesetzten, die Compliance-Kontaktperson unseres Bereichs oder die Abteilung Internal Control.

Hinweise auf tatsächliche oder mögliche Compliance-Verstöße werden vertraulich behandelt, es sei denn, zwingende rechtliche Vorgaben erfordern eine Offenlegung. Eine objektive Untersuchung wird durchgeführt, sofern erforderlich, um entsprechende Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Hengst duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Beschäftigten, die mit Mut und in gutem Glauben Compliance-Verstöße angesprochen und gemeldet haben.

Meldungen hingegen, die in unlauterer oder böswilliger oder in sonstiger Weise missbräuchlicher Absicht erfolgen (zum Beispiel unwahre persönliche Angriffe gegen bestimmte Personen) stellen selbst einen Compliance-Verstoß dar. Wir akzeptieren derartiges Verhalten nicht und behalten uns vor, mit disziplinarischen Maßnahmen zu reagieren.



**Angaben zu Ansprechpartnern und Meldewegen finden sich in Kapitel 11 und auf der Wiki-Seite Compliance.**



WIR NEHMEN  
COMPLIANCE ERNST!

UMSETZUNG DIESES  
VERHALTENSKODEXES

10



Wir werden bei Eintritt in das Unternehmen sowie in regelmäßigen Abständen durch Schulungen über den Inhalt, das Grundverständnis und den Zweck dieses Verhaltenskodexes informiert.

- › Als Beschäftigte von Hengst liegt es in unserer persönlichen Verantwortung, diesen Verhaltenskodex zu kennen, zu verstehen und uns im beruflichen Alltag danach zu richten. Dies bestätigen wir durch unsere Unterschrift in regelmäßigen Abständen.
- › Wir nehmen an erforderlichen Compliance-Schulungen teil.

Compliance ist Teil unserer Werte- und Führungskultur. Jede Führungskraft sorgt dafür, dass in ihrem Verantwortungsbereich keine Verstöße gegen Recht und Gesetz, gegen diese Verhaltensregeln oder gegen sonstige betriebliche Vorschriften geschehen, die durch ordnungsgemäße Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können.

Außerdem achten wir auf die Organisation und Umsetzung unserer Geschäftsprozesse, um die Trennung unvereinbarer Tätigkeiten (Funktionstrennung) sowie die Einhaltung unternehmensinterner Richtlinien sicherzustellen.

# [ FRAGEN? ]

## COMPLIANCE-ORGANISATION UND ANSPRECHPARTNER

# 11



Der Compliance Manager bei Hengst ist in der Abteilung Internal Control angesiedelt und berichtet an den Chairman of the Board.

Bei der Umsetzung der Compliance-Maßnahmen wird er unterstützt von Compliance-Kontaktpersonen in den jeweiligen deutschen Werken und Zentralfunktionen sowie in den internationalen Standorten.

Im Falle von Fragen zum Verhaltenskodex oder von Hinweisen auf Fehlverhalten oder Regelverstöße – insbesondere auf kriminelles Verhalten im Unternehmen – stehen alternativ folgende Kommunikationswege und Ansprechpartner zur Verfügung:

### VORGESETZTE

Im Sinne unserer Hengst Werte- und Führungskultur ist der jeweilige Linienvorgesetzte in der Regel der erste Ansprechpartner bei Compliance-Bedenken und Fragestellungen. Sollte dies nicht gewünscht oder möglich sein, stehen die nachfolgenden Kommunikationswege zur Verfügung.

### COMPLIANCE-KONTAKTPERSONEN DER BEREICHE UND STANDORTE

Namen und Kommunikationsdaten der Compliance-Kontaktpersonen sind zu finden im Hengst Wiki (Intranet-Seite im deutschen und englischen Wiki unter Compliance) oder über andere Informationskanäle (Infotafeln, interne Mitteilungen, usw.).

### COMPLIANCE-MANAGER(IN), ABTEILUNG INTERNAL CONTROL

Anne Winkler-Kuhmann  
Leiterin Internal Control  
T: +49 251 20202 462  
M: a.winkler-kuhmann@hengst.de

Stellvertreter:  
Bernd Schraeder  
Justitiar / Leiter Recht  
T: +49 251 20202 332  
M: b.schraeder@hengst.de

### EXTERNER RECHTSBEISTAND

Im Bedarfsfall stehen auch externe Ansprechpartner als neutrale Mittler in den verschiedenen Ländern zur Verfügung. Diese sind zu finden im Wiki unter Compliance oder über die entsprechenden lokalen Informationskanäle (Infotafeln, interne Mitteilungen, usw.).

SETZEN SIE IHREN GESUNDEN  
MENSCHENVERSTAND EIN!



## Kommunikationswege Compliance



Einhaltung des Verhaltenskodexes:

Ich bin mir bewusst, dass die Einhaltung von Recht und Gesetz sowie der in diesem Verhaltenskodex dargelegten Richtlinien eine Voraussetzung für meine Beschäftigung bei Hengst ist.

Ich werde nach bestem Wissen und Gewissen gegen keine der Richtlinien verstoßen, die im Verhaltenskodex dargelegt sind

Diese Broschüre kann angefordert werden unter **compliance@hengst.com**.

Sie ist in folgenden Sprachen erhältlich:  
Deutsch, Englisch, Französisch, Dänisch, Polnisch, Tschechisch, Portugiesisch und Chinesisch.



Die jeweils aktuellste Fassung des Verhaltenskodexes sowie Aktualisierungen und weitere Informationen zum Thema Compliance bei Hengst sind zu finden im Wiki unter Compliance.



Veröffentlichungsdatum:  
Mai 2019



**Herausgegeben von:**

Hengst SE  
Internal Control  
Nienkamp 55-85  
48147 Münster  
Deutschland

E-Mail: [compliance@hengst.com](mailto:compliance@hengst.com)