

# VERHALTENSKODEX CODE OF CONDUCT



## Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die HBPO Gruppe ist stolz auf ihre Stellung als herausragender Systemlieferant für Frontend-Module. Wir erfüllen und übertreffen die Ansprüche unserer Kunden, Gesellschafter, Partner und Mitarbeiter dank erstklassiger Produkte und Dienstleistungen, Qualität, Engagement und Innovation. Dies stellen wir sicher durch kontinuierliche, nachhaltige Verbesserung, effiziente Prozesse und selbstverantwortliche, leistungsbereite und kompetente Mitarbeiter. Hierbei wird jeder Einzelne als Individuum respektiert.

Mit ihren Werten und Grundüberzeugungen hat die HBPO Gruppe ihre Unternehmenskultur auf ein Fundament des Vertrauens, sowie gegenseitiger Wertschätzung und Toleranz gestellt. Die HBPO Gruppe bekennt sich ohne Einschränkung zu den Prinzipien der Marktwirtschaft und des fairen Wettbewerbs.

Die HBPO Gruppe verfolgt ihre Unternehmensziele ausschließlich nach dem Leistungsprinzip und unter Beachtung der geltenden Wettbewerbsregeln, auf Grundlage der geltenden Gesetze und ihrer internen Regeln und Standards.

Die HBPO Gruppe übernimmt Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte, die Schaffung und Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen und die Einhaltung der Rechte der Arbeitnehmer, sie steht für Gleichbehandlung, Vielfalt, Chancengleichheit und Toleranz. Dies erwarten wir auch von unseren Wettbewerbern und Geschäftspartnern!

Auch das Ansehen der HBPO Gruppe wird wesentlich durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters geprägt. Jeder Mitarbeiter der HBPO Gruppe achtet bei der Erfüllung seiner Aufgaben und seinem Auftreten in der Öffentlichkeit darauf, dass er dem Ansehen der HBPO Gruppe keinen Schaden zufügt. Unangemessenes Verhalten auch nur eines einzelnen Mitarbeiters kann dem Unternehmen bereits erheblichen Schaden zufügen. Führungskräfte beugen unangemessenem Verhalten vor und dienen in besonderem Maße als Beispiel für regelgerechtes Verhalten in der HBPO Gruppe.

Die Führungskräfte zusammen mit dem jeweiligen Compliance Officer sind Ansprechpartner für alle Mitarbeiter bei Anregungen, Fragen, Problemen und Konflikten im Zusammenhang mit Compliance in der HBPO Gruppe.

Der Verhaltenskodex/Code of Conduct der HBPO Gruppe (im Folgenden „Verhaltenskodex“) dient allen Mitarbeitern zur Orientierung innerhalb der gewachsenen, vielschichtigen Anforderungen unseres täglichen Geschäftslebens, er wiederholt verbindliche gesetzliche Regelungen und konkretisiert die bereits vorhandenen Pflichten jedes Einzelnen. Der Verhaltenskodex soll unsere Mitarbeiter und die HBPO Gruppe schützen, sodass wir auch weiterhin unserer Rolle als der gestaltenden Kraft des Frontend-Modulmarktes vollumfänglich gerecht werden!

Lippstadt, Dezember 2014



Martin Schüler  
President & CEO



Jens Keller  
CFO

- Der Geltungsbereich des Verhaltenskodexes umfasst alle Organisationseinheiten sowie Beteiligungsgesellschaften, bei denen die HBPO GmbH unmittelbar bzw. mittelbar Anteile von mehr als 50 % hält.
- Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter der HBPO Gruppe verbindlich.
- Bei Minderheitsbeteiligungen und bei Mitgliedschaften in Organisationen sind diejenigen Mitarbeiter der HBPO Gruppe, die in den jeweiligen Entscheidungsgremien vertreten sind, im Rahmen ihrer Möglichkeiten verpflichtet, auf die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundregeln hinzuwirken.



### a | Gesetze und Vorschriften, interne Richtlinien und Regeln

Alle Geschäftsangelegenheiten und -prozesse der HBPO Gruppe müssen so geführt und gestaltet werden, dass sie allen Anwendung findenden

- Gesetzen,
- behördlichen Verordnungen,
- freiwillig eingegangenen Verpflichtungen,
- sonstigen Vorschriften, insbesondere internen Richtlinien der HBPO Gruppe (im Folgenden insgesamt „Vorschriften“), entsprechen.

Jeder Mitarbeiter der HBPO Gruppe ist zur Einhaltung der Vorschriften verpflichtet. Anweisungen, die zu einer Verletzung der hier beschriebenen Grundregeln in der Ausübung der Geschäftstätigkeit führen, sind untersagt.

### b | Wettbewerb

Wettbewerbsbeschränkende Absprachen bzw. Gespräche, auch informell, sind unter keinen Umständen gestattet. Dabei sind insbesondere solche Absprachen oder Gespräche mit Wettbewerbern untersagt, bei denen

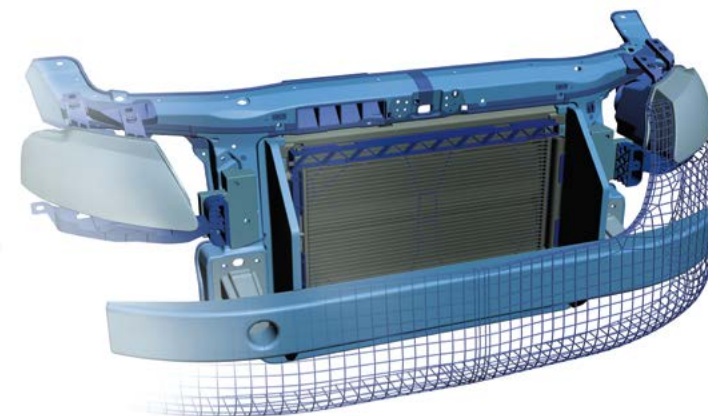
- Preise oder Kapazitäten abgesprochen werden,
- über einen Wettbewerbsverzicht, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Gebieten und Produktionsprogrammen gesprochen wird.

### c | Anbieten und Gewähren von Vorteilen

- Geschenke, Gefälligkeiten, Bewirtungen oder sonstige Vergünstigungen durch Mitarbeiter der HBPO Gruppe an Dritte mit dem Ziel, Aufträge oder unbillige Vorteile für HBPO und andere Personen zu erhalten, sind nicht erlaubt.
- Höflichkeitsgeschenke, die bis zu einem gewissen Umfang den allgemein üblichen Geschäftspraktiken entsprechen, sind nach dem jeweils national bindenden Recht sowie nach den internen Richtlinien zu handhaben. Im Zweifelsfall ist vorab die Entscheidung des Vorgesetzten oder des jeweils zuständigen Compliance Officer einzuholen.
- Mitarbeiter dürfen ihre Position oder Funktion im Unternehmen nicht dazu benutzen, persönliche Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich zu verschaffen.
- Die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von geringem Wert ist erlaubt. Darüber hinausgehende Geschenke und andere Vorteilsgewährungen für sich und nahe-stehende Personen sind grundsätzlich abzulehnen. Mitarbeiter sind in solchen Fällen verpflichtet, den Vorgesetzten über das an sie gerichtete Angebot von Geschenken oder Annehmlichkeiten zu informieren.
- Die Gewährung und Annahme von Höflichkeitsgeschenken oder Bewirtungen ist in jedem Fall so zu gestalten, dass weder der Geber die Zuwendung noch der Empfänger ihre Annahme verheimlichen müssen. Außerdem darf nicht der Anschein entstehen, jemand würde in eine verpflichtende Abhängigkeit gedrängt.
- Alles Weitere regelt der Leitfaden „Geschenke, Zuwendungen, Aufwendungen, Vergünstigungen und Einladungen“.

### d | Interne Konflikte

- Die HBPO Gruppe fordert von ihren Mitarbeitern, Situationen zu vermeiden, die zu persönlichen Interessenskonflikten führen können. Sollte die Möglichkeit eines Interessenskonfliktes naheliegen, ist zunächst der Vorgesetzte oder der jeweils zuständige Compliance Officer anzusprechen.
- Wir handeln nach dem Sachprinzip „Der Beste erhält den Zuschlag“. Die Anbahnung von Geschäftsbeziehungen erfolgt ausschließlich nach sachlichen Kriterien.
- Geschäfte mit Familienangehörigen eines HBPO Mitarbeiters sollten grundsätzlich unterbleiben. Im Einzelfall können sie jedoch durch den zuständigen Geschäftsführer oder das zuständige Aufsichtsgremium genehmigt werden. Unter Familienangehörige fallen Ehepartner, Eltern, Kinder sowie sonstige Verwandte und Lebenspartner.



### a | Nutzung von Ressourcen des Unternehmens

Das Vermögen und die Betriebseinrichtungen, geschäftliche Unterlagen, Arbeitsmittel sowie sonstiges materielles und geistiges Eigentum der HBPO Gruppe sind nur dienstlich zu nutzen, sofern keine Sonderregelungen im Einzelfall die private Nutzung oder eine Nutzung durch Dritte zulassen.

Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz und die sachgerechte Verwendung betrieblichen Eigentums und sonstiger Unternehmenswerte der HBPO Gruppe verantwortlich.

Alle Mitarbeiter der HBPO Gruppe sind gehalten, im Rahmen ihrer Möglichkeiten die natürlichen Ressourcen zu schützen und sicherzustellen, dass ihre Arbeitstätigkeiten durch die Einsparung von Material, Energie sowie die Vermeidung bzw. Reduzierung von Abfall nur einen möglichst geringen bzw. schonenden Einfluss auf die Umwelt haben.

### b | Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die HBPO Gruppe nimmt ihre Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter wahr. Arbeits- und Gesundheitsschutz werden im Rahmen der jeweils gültigen nationalen Bestimmungen sowie auf Basis der internen HBPO Arbeitsschutzrichtlinien gewährleistet. Durch ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen und durch vielfältige Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen werden die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter gesichert, erhalten und gefördert.

Bei der HBPO Gruppe steht Arbeitsschutz im Vordergrund: Sie ist die verpflichtende Aufgabe jedes Einzelnen. Die Führungskräfte übernehmen dabei eine wichtige Vorbildfunktion.

Die HBPO Gruppe plant und betreibt Anlagen unter strenger Beachtung der Sicherheitsvorschriften. So werden das Risiko von Unfällen sowie die Gefahr für Leib und Leben der Mitarbeiter verringert und ein störungsfreier Anlagenbetrieb gesichert. Die zuständigen Führungskräfte nehmen insofern ihre Betreiberverantwortung und Unternehmerpflichten wahr. Sie stellen sicher, dass die an einer Anlage tätigen Mitarbeiter sorgfältig ausgewählt und unterwiesen sind.

### c | Berichterstattung

Alle Berichte, Aufzeichnungen und Verlautbarungen der HBPO Gruppe sind vollständig, genau, zeitgerecht, verständlich, umfassend und wahr.

Die ordnungsgemäße Dokumentation und Aufbewahrung von Geschäftsunterlagen der HBPO Gruppe ist bei allen Geschäftsprozessen mit höchster Genauigkeit und Vollständigkeit sicherzustellen.

### d | Kommunikation in der Öffentlichkeit

Offizielle Stellungnahmen, insbesondere gegenüber Medien, erfolgen nur durch hierzu ausdrücklich autorisierte Personen.

Für Äußerungen von Mitarbeitern der HBPO Gruppe in der Öffentlichkeit gilt grundsätzlich das Recht auf freie Meinungsäußerung. Bei privaten Meinungsäußerungen sollte eine Berufung auf die eigene Rolle oder Tätigkeit im Unternehmen unterbleiben.

**e | Nebentätigkeit**

Mitarbeiter sind berechtigt, Nebentätigkeiten auszuüben, sofern dadurch keine betrieblichen Interessen der HBPO Gruppe berührt werden.

Ehrenamtliche Tätigkeiten eines Mitarbeiters werden von der HBPO Gruppe unterstützt und gefördert.

**f | Datenschutz**

Der Schutz vertraulicher, geheimer und personenbezogener Daten gehört zu den Grundsätzen, nach denen die HBPO Gruppe die Beziehungen zu aktuellen und ehemaligen Mitarbeitern sowie deren Angehörigen, Bewerbern, Kunden, Lieferanten und sonstigen Personenkreisen gestaltet.

Die Behandlung personenbezogener Daten erfolgt allein auf Grundlage der geltenden Gesetze.

**g | Schutz der Rechte Dritter**

HBPO Mitarbeiter sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Möglichkeiten zur aktiven Sicherung vertraulicher Daten gegen Zugriffe durch Dritte, entsprechend den bestehenden Richtlinien, beizutragen.

**h | Verschwiegenheit**

Sämtliche Informationen, die nicht öffentlich zugänglich gemacht worden sind, unterliegen der Geheimhaltung und dürfen gegenüber unbefugten Dritten weder während noch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses preisgegeben werden. Dies gilt nicht, wenn die vorherige schriftliche Zustimmung eines hierzu autorisierten Vertreters der HBPO Gruppe vorliegt oder die Offenlegung auf einer gesetzlichen Verpflichtung, z. B. auf der Verpflichtung zur Zeugenaussage in einem gerichtlichen Verfahren, beruht. In diesem Fall ist der Vorgesetzte oder der jeweilige Compliance Officer vorab über eine solche Offenlegung zu informieren.

Die direkte oder indirekte Nutzung vertraulicher Geschäftsinformationen während und nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zum persönlichen Vorteil, zum Vorteil Dritter oder zum Nachteil der HBPO Gruppe ist untersagt.



**a | Menschenrechte**

Die HBPO Gruppe respektiert die Persönlichkeitsrechte sowie die Würde ihrer Mitarbeiter und derjenigen, mit denen sie in geschäftlichen Beziehungen steht.

Die HBPO Gruppe gewährt Chancengleichheit und Gleichbehandlung, ungeachtet ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, Weltanschauung, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft oder politischer Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht.

Mitarbeiter der HBPO Gruppe werden prinzipiell auf sachlicher Grundlage, ausschließlich wegen ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert.

Die HBPO Gruppe respektiert und unterstützt die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte.

**b | Antidiskriminierung**

Jeder Mitarbeiter der HBPO Gruppe ist dazu angehalten, jegliche Diskriminierung (z. B. durch Benachteiligung, Belästigung, Mobbing) zu unterlassen und ein respektvolles, partnerschaftliches Miteinander zu ermöglichen.

Alle HBPO Mitarbeiter haben bei Ausübung ihrer Geschäftstätigkeit die Rechte sowie die nationalen, kulturellen und ethnischen Eigenschaften eines jeden Einzelnen zu respektieren, mit dem sie in Kontakt kommen.

Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn in einzelnen Ländern Verhaltensweisen und Geschäftspraktiken toleriert werden, die diesem Verhaltenskodex entgegenstehen.

**c | Freie Wahl der Beschäftigung**

Die HBPO Gruppe lehnt jegliche wissentliche Nutzung von Zwangs- und Pflichtarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft oder unfreiwilliger Häftlingsarbeit, ab.

**d | Keine Kinderarbeit**

Kinderarbeit ist untersagt. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung nach Maßgabe der jeweiligen staatlichen Regelungen wird beachtet.

**a | Compliance Officer**

Compliance Officer sind für die Entgegennahme von Hinweisen zu konkreten oder möglichen Verstößen gegen den Verhaltenskodex zuständig und fungieren als Ansprechpartner für alle Fragen im Zusammenhang mit den Grundregeln dieses Kodexes.

Als Compliance Officer agieren:

- der Chief Compliance Officer der HBPO Gruppe
- die anderweitigen in der HBPO Gruppe benannten Compliance Officer

Die Compliance Officer sind berechtigt und verpflichtet, entsprechenden Hinweisen mit der notwendigen Sorgfalt und Diskretion nachzugehen.

Alle eingehenden Hinweise werden grundsätzlich vertraulich behandelt.

Wird ein hinreichender Anfangsverdacht für einen Verstoß gegen die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundsätze festgestellt, kann der angerufene Chief Compliance Officer für die weitere Sachverhaltsaufklärung auch andere Abteilungen einschalten.

Durch die Anrufung des Compliance Officer werden einem Mitarbeiter keine Nachteile entstehen. Dies gilt nicht bei einer Selbstanzeige. Bei der freiwilligen Offenlegung von Umständen, die einen Mitarbeiter selbst belasten könnten, wird dieser Umstand jedoch zugunsten des Mitarbeiters berücksichtigt.

**b | Verantwortung der Führungskräfte**

Führungskräfte haben Vorbildfunktion! Führungskräfte sind deshalb aufgefordert, durch eigenes Verhalten entsprechend dem Verhaltenskodex Vorbild zu sein. Alle Führungskräfte der HBPO Gruppe haben überdies dafür Sorge zu tragen und zu überwachen, dass ihre Mitarbeiter über die Inhalte dieses Verhaltenskodexes informiert sind. Führungskräfte haben in ihrem Verantwortungsbereich auch darauf zu achten, dass ihre Mitarbeiter diese Vorgaben einhalten und Abweichungen vermieden werden. Hierbei stehen die Führungskräfte der HBPO Gruppe ihren Mitarbeitern jederzeit zu Anregungen, Fragen, Problemen und Konflikten im Zusammenhang mit Compliance in der HBPO Gruppe zur Verfügung.

**c | Mitteilungspflicht der Mitarbeiter**

Bei Kenntnis von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex ist jeder Mitarbeiter der HBPO Gruppe dazu angehalten, seine(n) Vorgesetzte(n) oder den zuständigen Compliance Officer oder Chief Compliance Officer zu unterrichten.







[www.hbpogroup.com](http://www.hbpogroup.com)

**HBPO GmbH**

Rixbecker Straße 111  
59557 Lippstadt, Germany  
Phone +49 2941 2838-589  
[compliance@hbpogroup.com](mailto:compliance@hbpogroup.com)

*Always in front!*