

**HELLER**

**HELLER**



# HELLER VERHALTENS- KODEX

Heller GmbH  
Gebr. Heller Maschinenfabrik GmbH  
HELLER Services GmbH  
HELLER Europe GmbH  
Gebrüder-Heller-Straße 15  
72622 Nürtingen  
Deutschland

[www.heller.biz](http://www.heller.biz)

HELLER Lösungen:  
Wissen, wie es geht.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Gesetzestreu im In- und Ausland</b>	4	5.4. Kommunikation mit den Medien und im Internet	9
<b>2. Verhalten im internationalen Handel</b>	5	5.5. Nutzung des Internets	9
<b>3. Auswahl von Geschäftspartnern</b>	5	5.6. Politische Aktivitäten	9
<b>4. Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Vertretern staatlicher Stellen</b>	6	<b>6. Verhalten gegenüber Wettbewerbern</b>	10
4.1. Interessenkonflikte	6	6.1. Wettbewerbsbeschränkungen	10
4.2. Korruption	6	6.2. Unlauterer Wettbewerb	10
4.3. Geschenke, Zuwendungen und sonstige Vorteile	7	<b>7. Verhalten gegenüber Kollegen</b>	11
4.4. Provisionen und Vergütungen sowie Rückvergütungen	7	7.1. Umgang miteinander – Diskriminierungsverbot	11
4.5. Spenden und Sponsoring	7	7.2. Umgang mit internem Wissen	11
4.6. Steuern und Subventionen	7	<b>8. Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz, Umweltschutz und Produktsicherheit</b>	12
4.7. Besonderheiten im Umgang mit Vertretern staatlicher Stellen	7	<b>9. Dokumentation</b>	13
<b>5. Verhalten gegenüber dem Unternehmen</b>	8	<b>10. Geltung, Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex</b>	14
5.1. Unternehmenseigentum	8	10.1. Einführung des Verhaltenskodex	15
5.2. Datenschutz	8	10.2. Hinweise und Überprüfungen	15
5.3. Vertraulichkeit	9	10.3. Verstöße und Sanktionen	15

Anmerkung: Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird in den Texten der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.

## Vorwort der Geschäftsführung

### Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

bei HELLER streben wir tagtäglich höchste Verlässlichkeit, Stabilität und Qualität in unseren Produkten, in unseren Prozessen und in unserem Verhalten an.


Das Verhalten jedes einzelnen Beschäftigten ist daher die Basis für unsere Glaubwürdigkeit und für das Vertrauen, das uns unsere Kunden, Geschäftspartner, Kollegen und die Öffentlichkeit schenken und hat somit wesentlichen Einfluss auf den guten Ruf und die erfolgreiche Zukunft unseres Unternehmens. Kunden, Geschäftspartner, Kollegen und die Öffentlichkeit können sich auf uns verlassen. Wir als Beschäftigte halten uns an die Gesetze und die Regelungen in den Ländern, in denen wir tätig sind. Getroffene Vereinbarungen werden von uns eingehalten und sind Grundlage für langfristige und nachhaltige Geschäftsbeziehungen.

Verlässlichkeit erfordert ein kontinuierliches und ehrliches Auftreten unserer Beschäftigten und ist die Basis für verlässliche, stabile und qualitativ hochwertige Produkte und Prozesse. Als Geschäftsführung von HELLER haben wir uns entschlossen, mit dem HELLER Verhaltenskodex die Grundregeln zusammenzufassen, deren Einhaltung wir von allen Beschäftigten für unser tägliches Handeln weltweit erwarten. Der HELLER Verhaltenskodex soll unseren Beschäftigten als Leitbild für ein ethisch einwandfreies Handeln nach unseren Werten und unserer Identität dienen. Darüber hinaus soll er aber auch grundsätzlich die Sensibilität dafür fördern, Verhalten zu erkennen, welches nicht mit unserer Identität übereinstimmt.

Wir erwarten daher, dass jeder einzelne Beschäftigte in Übereinstimmung mit dem HELLER Verhaltenskodex handelt und sich über seine Verantwortung für unseren guten Ruf bewusst ist. Der Name HELLER und die damit verbundene Identität sind für uns von unschätzbarem Wert.

Nürtingen, im April 2017

Freundliche Grüße

  
Klaus Winkler, CEO

  
Manfred Maier, COO





## 2. Verhalten im internationalen Handel

**Wir halten uns an die für den grenzüberschreitenden Handel geltenden Vorschriften.** Wir beachten bestehende Import- und Exportbeschränkungen. Die Einholung erforderlicher Genehmigungen und die Bezahlung der festgesetzten Zölle und Steuern anderer Länder sind für uns selbstverständlich.



## 1. Gesetzestreu im In- und Ausland

**Die Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind, halten wir ein.** Rechtswidriges Handeln ist nicht im Interesse unseres Unternehmens, weil es unethisch ist, zu gravierendem Reputationsverlust führt und Strafverfolgung, Schadensersatz sowie Auftragsverlust nach sich ziehen kann. Beschäftigte, die rechtswidrig handeln, müssen sich bewusst sein, dass sie selbst von Strafverfolgung bedroht sind. Gesetzestreu Verhalten dient deshalb dem reinen Schutz der Beschäftigten. Das gilt vor allem in Ländern, in denen eine Strafverfolgung nicht immer rechtsstaatlichen Grundsätzen genügt.

Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, sich über die in seinem Verantwortungsbereich geltenden Vorschriften zu informieren und diese einzuhalten. HELLER wird dabei entsprechend unterstützen.



## 3. Auswahl von Geschäftspartnern

**HELLER legt all seinen Geschäftsbeziehungen die in diesem Verhaltenskodex ausgedrückten Werte zugrunde.** Daher erwartet HELLER von seinen Geschäftspartnern, diese Werte ebenfalls zu respektieren. Ein mit den HELLER Werten unvereinbares Verhalten eines Geschäftspartners kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung durch HELLER führen.

## 4. Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Vertretern staatlicher Stellen

**Gegenüber Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Dienstleistern usw.) und Vertretern staatlicher Stellen ist zwingend eine klare Grenze zwischen dem üblichen Rahmen einer Geschäftsbeziehung und privaten Interessen zu ziehen.** HELLER erwartet von seinen Beschäftigten Loyalität gegenüber dem Unternehmen und dessen Geschäftspartnern.



### 4.1. Interessenkonflikte

Sämtliche Beschäftigte müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit Unternehmensinteressen oder Interessen der Geschäftspartner in Konflikt geraten. Zu möglichen Interessenkonflikten kann es beispielsweise bei Geschäften zwischen HELLER Unternehmen und Beschäftigten oder deren Angehörigen kommen. Solche Geschäfte bzw. Interessenkonflikte sind vor Abschluss in jedem Fall gegenüber dem Vorgesetzten offenzulegen.

Geschäftliche Nebentätigkeiten sind vorab dem Unternehmen anzuzeigen. Insbesondere Nebentätigkeiten für Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten von HELLER oder finanzielle Beteiligungen an diesen bedürfen der ausdrücklichen vorherigen Zustimmung durch HELLER; sind enge Familienangehörige in solchen Tätigkeiten oder Beteiligungen engagiert, so ist dies beim Vorgesetzten unverzüglich zu melden.

### 4.2. Korruption

HELLER stellt höchste Ansprüche an die Vermeidung und Bekämpfung jeglicher Art von Korruption und hält sich vorbehaltlos an die jeweils geltenden Antikorruptionsgesetze. Im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten ist das Anbieten, Gewähren, Fordern oder Annehmen von Vorteilen (z. B. Geldleistungen) für Beschäftigte stets unzulässig.

### 4.3. Geschenke, Zuwendungen und sonstige Vorteile

**Anbieten und Gewähren von Geschenken, Zuwendungen und sonstigen Vorteilen.** Zuwendungen aller Art durch HELLER an Geschäftspartner, deren Beschäftigte oder sonstige Dritte als Gegenleistung für eine Bevorzugung sind nicht erlaubt.

Höflichkeitsgeschenke, die den allgemein üblichen Geschäftspraktiken entsprechen, sind in jedem Fall so zu gestalten, dass der Empfänger ihre Annahme nicht verheimlichen muss und dass er nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit gedrängt wird. Zuwendungen, die über diese allgemein üblichen Geschäftspraktiken hinausgehen, bedürfen stets der Genehmigung des Vorgesetzten oder der Geschäftsführung. Dabei sind auch die steuerlichen Auswirkungen für HELLER zu berücksichtigen.

Einladungen an Geschäftspartner (z. B. Bewirtungen, Veranstaltungen) oder deren Beschäftigte dürfen nur ausgesprochen werden, wenn sie einen geschäftsüblichen Rahmen nicht übersteigen.

**Fordern und Annehmen von Geschenken, Zuwendungen und sonstigen Vorteilen.** Zuwendungen aller Art von Geschäftspartnern, deren Beschäftigten oder sonstigen Dritten an HELLER Beschäftigte als Gegenleistung für eine Bevorzugung sind nicht erlaubt.

Höflichkeitsgeschenke, die den allgemein üblichen Geschäftspraktiken entsprechen, dürfen von HELLER Beschäftigten angenommen werden, wenn ihre Annahme nicht verheimlicht werden muss und keine verpflichtende Abhängigkeit zum Schenkenden entsteht. Die Annahme von Zuwendungen, die über diese allgemein üblichen Geschäftspraktiken hinausgehen, bedarf stets der Genehmigung des Vorgesetzten oder der Geschäftsführung.

Einladungen von Geschäftspartnern (z. B. Bewirtungen, Veranstaltungen) oder deren Beschäftigten dürfen nur angenommen werden, wenn sie einen geschäftsüblichen Rahmen nicht übersteigen.

### 4.4. Provisionen und Vergütungen sowie Rückvergütungen

Provisionen und Vergütungen, die Händler, Vermittler oder Berater erhalten sollen, dürfen nur für zulässige, vereinbarte und tatsächlich erbrachte Leistungen bezahlt werden und müssen in einem angemessenen Verhältnis zu diesen Leistungen stehen.

Vergütungen und Rückvergütungen an Vertragspartner dürfen nur auf die geschäftlichen Konten der Geschäftspartner gezahlt werden.

### 4.5. Spenden und Sponsoring

An HELLER werden von unterschiedlichen Organisationen und Institutionen Spendewünsche herangetragen. Spenden werden nachvollziehbar vergeben, das heißt Empfänger und Verwendung müssen bekannt sein. Zahlungen auf Privatkonten sind nicht zulässig.

Spenden jedweder Art bedürfen der Zustimmung der Geschäftsführung von HELLER.

Beim Sponsoring ist darauf zu achten, dass zwischen der Unterstützung und der vereinbarten Gegenleistung ein angemessenes Verhältnis besteht.

### 4.6. Steuern und Subventionen

HELLER begeht weder Steuerhinterziehung noch Subventionsbetrug und leistet auch keine Beihilfe dazu.



### 4.7. Besonderheiten im Umgang mit Vertretern staatlicher Stellen

Keinem Amtsträger im In- und Ausland darf ein persönlicher Vorteil irgendwelcher Art angeboten werden.

Ausgenommen sind allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten entsprechende Höflichkeitsgeschenke, Bewirtungen oder sonstige Zuwendungen, die einen geringen, üblichen und angemessenen Wert haben und ohne Einfluss auf geschäftsrelevante Entscheidungen sind. Jeder Fall einer derartigen persönlichen

Zuwendung bedarf der Genehmigung des Vorgesetzten oder der Geschäftsführung. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Verwaltungsvorschriften für das Verhalten staatlicher Stellen in diesem Zusammenhang teilweise unterschiedliche und sehr niedrige Schwellenwerte vorsehen, sodass grundsätzlich äußerste Zurückhaltung geboten ist.



## 5. Verhalten gegenüber dem Unternehmen

**Die Verpflichtung zu Integrität spiegelt sich auch in unserer alltäglichen Geschäftspraxis wider.** HELLER Beschäftigte gehen mit Vermögenswerten des Unternehmens und Vermögenswerten von Geschäftspartnern stets verantwortungsbewusst und gesetzeskonform um.



### 5.2. Datenschutz

HELLER erhebt, verarbeitet und nutzt personenbezogene Daten nur, sofern diese für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich sind.

HELLER trifft angemessene Maßnahmen, um personenbezogene Daten zu schützen, welche das Unternehmen beispielsweise von Beschäftigten und Geschäftspartnern erhält. Die Verwendung ihrer Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

### 5.1. Unternehmens-eigentum

Jeder Beschäftigte trägt dafür Sorge, das Eigentum von HELLER sowie das uns anvertraute Eigentum unserer Geschäftspartner vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen.

Anlagen, Einrichtungen und Eigentum des Unternehmens dürfen ausschließlich dienstlich genutzt werden, sofern die private Nutzung nicht ausdrücklich im Einzelfall gestattet ist.

Auch geistiges Eigentum ist ein wertvolles Gut, das vor unbefugter Verwendung und Offenlegung zu schützen ist. Darunter fallen vertrauliche Informationen (insbesondere Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse), Urheberrechte, Handelsmarken und Logos sowie Kundenlisten, Geschäftschancen und Produktspezifikationen. Die Verpflichtung zum Schutz geistigen Eigentums besteht unabhängig davon, ob es sich im Besitz von HELLER, angeschlossenen Unternehmen oder Geschäftspartnern befindet.

Jeder Beschäftigte respektiert wirksame Schutzrechte Dritter und unterlässt ihre ungenehmigte Nutzung. Kein Beschäftigter darf sich unbefugt Geheimnisse eines Geschäftspartners oder sonstiger Dritter verschaffen oder diese nutzen.

Wesentlicher Bestandteil der Datensicherheit sind unsere internen Richtlinien und Betriebsvereinbarungen, die den Umgang mit den jeweiligen Kommunikationseinrichtungen (z. B. IT-Systeme, E-Mail, Internet, Intranet, Telefon- und Voice-Mail-Systeme) regeln.

In Zweifelsfällen kann sich jeder Beschäftigte an seinen Vorgesetzten, den Datenschutzbeauftragten oder die Geschäftsführung wenden.

### 5.3. Vertraulichkeit

Als Technologieunternehmen mit einem hohen Aufwand in Forschung und Entwicklung ist HELLER für seine Wettbewerbsfähigkeit auf den Schutz seines gesamten Wissens, insbesondere seiner Erfindungen angewiesen. Dieses Wissen ist die Grundlage unseres geschäftlichen Erfolgs. Wir gehen deshalb mit Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen besonders sorgfältig um und stellen sicher, dass vertrauliche Informationen nicht an unbefugte Dritte gelangen. Die unbefugte Weitergabe von derartigem Wissen kann für HELLER sehr hohe Schäden verursachen und für den betreffenden Beschäftigten zu arbeits-, zivil- und strafrechtlichen Sanktionen führen.

Deshalb schützen unsere Beschäftigten sorgfältig alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse vor Kenntnisnahme durch unbefugte Personen – dies gilt nicht nur während sondern auch nach Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse. Dazu gehören sowohl unternehmensinterne Interessen als auch jegliche Informationen, die Geschäftspartner und deren Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse betreffen.

Unter Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen verstehen wir alle Tatsachen, die in einem Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb von HELLER stehen, nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt und nicht offenkundig sind sowie nach unserem Willen und im Rahmen eines berechtigten wirtschaftlichen Interesses geheim gehalten werden müssen.

Interne und externe Informationen unterliegen dem Schutz absoluten Stillschweigens. Davon ausgenommen sind lediglich solche Informationen, die bereits öffentlich oder Dritten legal zugänglich sind oder von behördlicher Stelle eingefordert werden. Bei unternehmensinternen Interessenkonflikten vermeiden wir eine negative Außenwirkung. In diesen Fällen wahren wir gegenüber Dritten uneingeschränkte Diskretion und suchen eine unternehmensinterne Lösung.

Das unternehmerische Interesse und der vertrauensvolle Umgang im Rahmen der Geschäftsbeziehungen zu Geschäftspartnern dürfen auf keinen Fall beeinträchtigt werden.

### 5.4. Kommunikation mit den Medien und im Internet

Die Weitergabe von HELLER Unternehmensdaten und -informationen an die Medien erfolgt ausschließlich durch die Geschäftsführung sowie den Bereich Marketing.

Die Internetpräsentation von HELLER wird ausschließlich durch den Bereich Marketing gestaltet. Insbesondere die Kommunikation des Unternehmens in den sozialen Medien wie Twitter, Facebook oder auch in Internetblogs und -foren darf nur durch den Bereich Marketing erfolgen.

Allgemeine Tipps zum Umgang mit sozialen Medien finden die Beschäftigten im HELLER Intranet.

Unabhängig davon, ob die Äußerungen positiv oder negativ für HELLER ausgelegt werden können, ist für unternehmensbezogene Meinungsäußerungen von einzelnen Beschäftigten gegenüber sämtlichen Medien eine Genehmigung der Geschäftsführung einzuholen.

### 5.5. Nutzung des Internets

Bei der Nutzung des Internets ist zu beachten, dass datenschutzrechtliche, urheberrechtliche, persönlichkeitsrechtliche und strafrechtliche Bestimmungen eingehalten werden. In jeglicher Weise beleidigende, verleumderische, sexistische, pornografische, rassistische oder verfassungsfeindliche Inhalte dürfen auf keinen Fall abgerufen oder weitergegeben werden. Gleiches gilt im Falle von Inhalten, die sich als für HELLER geschäftsschädigend erweisen können.

### 5.6. Politische Aktivitäten

HELLER beteiligt sich nicht an politischen Aktivitäten. Wir begrüßen allerdings ausdrücklich das staatsbürgerliche und gesellschaftliche wie auch karitative Engagement unserer Beschäftigten, das jedoch im privaten Rahmen und keinesfalls im Namen oder unter Verwendung des Namens HELLER erfolgt.



## 6. Verhalten gegenüber Wettbewerbern

**Nur in einem fairen Wettbewerb können sich die Marktteilnehmer frei entfalten. Deshalb gilt für HELLER auch im Wettbewerb um Marktanteile das Gebot der Integrität.** Die geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze regeln den Umgang mit Wettbewerbern, Lieferanten sowie Kunden und sind für HELLER bindend. Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, sich an diese Bestimmungen zu halten.



## 7. Verhalten gegenüber Kollegen

**Alle HELLER Beschäftigten genießen die gleiche Wertschätzung.** Deshalb zeichnet sich die Unternehmenskultur von HELLER dadurch aus, dass alle Beschäftigten einander fair und offen sowie mit Verständnis und Toleranz begegnen. Entsprechend erwarten wir von jedem Beschäftigten einen sachorientierten, freundlichen und fairen Umgang mit Kollegen auf allen Ebenen und in allen Unternehmensbereichen.



### 6.1. Wettbewerbsbeschränkungen

Abreden mit Wettbewerbern, die den freien und offenen Wettbewerb in unerlaubter Weise behindern, Preise oder Konditionen beeinflussen, Geschäftsgebiete oder Kunden zuteilen, sind nicht erlaubt. Abreden mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht oder über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen sind ebenfalls unzulässig.

Dazu zählen beispielsweise informelle Gespräche oder formlose „Gentlemen Agreements“, die eine der genannten Wettbewerbsbeschränkungen bezwecken oder bewirken. Insbesondere dürfen Beschäftigte im Zusammenhang mit Ausschreibungen öffentlicher Auftraggeber (öffentliche Hand oder Mehrheitsbeteiligungen

der öffentlichen Hand) oder privater Unternehmen, die sich einem vergleichbaren Vergabeverfahren unterwerfen, keinerlei wettbewerbsbeschränkende bzw. -widrige Absprachen mit den am Verfahren Beteiligten treffen.

Vereinbarungen über Ausschließlichkeitsbindungen, Wettbewerbsverbote oder Meistbegünstigungsklauseln, die dazu geeignet sind, nachgeordnete Unternehmen in der Gestaltung ihrer Preise oder ihrer Lieferbeziehungen zu Dritten nachhaltig zu beschränken oder sie vom Wettbewerb auszuschließen, sind nicht erlaubt.

Eine etwaige marktbeherrschende Stellung darf nicht missbraucht werden.

### 6.2. Unlauterer Wettbewerb

Bei der Beobachtung des Wettbewerbs wendet HELLER nur zulässige Mittel an. Jede Vorgehensweise, die unlauter ist oder Haftungsansprüche zur Folge haben könnte, ist untersagt.

Unlauter können insbesondere herabsetzende Äußerungen über Wettbewerber, Kritik an deren Produkten, vergleichende Werbung oder die Gewinnung von Kunden durch Täuschung und Boykottaufrufe sein.

### 7.1. Umgang miteinander – Diskriminierungsverbot

Kein Beschäftigter darf aufgrund von Rasse, Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, politischer Meinung, sexueller Orientierung, religiöser Überzeugung, sozialer Herkunft, körperlicher Konstitution oder sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert werden.

Wir fordern jeden Beschäftigten auf, zu einer Atmosphäre respektvollen Miteinanders beizutragen, in der jegliche Art von persönlicher Belästigung ausgeschlossen ist. Dazu gehören insbesondere Schikanen (Mobbing),

unerwünschte sexuelle Annäherungen und Körperkontakte, unsittliche Angebote oder ein durch beleidigende Scherze, Bemerkungen und Erniedrigungen beeinträchtigtes Arbeitsumfeld.

### 7.2. Umgang mit internem Wissen

HELLER Beschäftigte kommunizieren offen miteinander und tauschen Informationen selbstverständlich untereinander aus.

Relevantes Wissen für eine Tätigkeit darf intern nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder nur selektiv weitergegeben werden. Informationen sind anderen Bereichen richtig und vollständig mitzuteilen – immer vorausgesetzt, es liegen keine vorrangigen Interessen vor, die eine Geheimhaltung notwendig machen.



## 8. Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz, Umweltschutz und Produktsicherheit

**Die Sicherheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz und die Vermeidung von Gefahren für Mensch und Umwelt haben für HELLER hohe Priorität.** Wir gewährleisten Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der jeweils gültigen nationalen sowie internationalen Bestimmungen und überprüfen deren Wirksamkeit. Missstände werden unverzüglich aufgezeigt und beseitigt. Besondere Verantwortung liegt hier bei den HELLER Führungskräften.

Wir vermeiden schädliche Einwirkungen auf die Umwelt und gehen sparsam mit natürlichen Ressourcen um. Dies streben wir auch für unsere Produkte an. Die Einhaltung der Gesetze zum Schutz der Umwelt ist für uns selbstverständlich.

An die Qualität und Sicherheit unserer Produkte und Leistungen stellen wir höchste Ansprüche. Wir beobachten und verbessern die Umweltfreundlichkeit und Nutzung unserer Produkte und helfen unseren Kunden bei der Vermeidung von Gefahren.

## 9. Dokumentation

**Interne wie externe Berichte müssen korrekt und vollständig sein und sich an die Darstellung der Fakten sowie an eine sachliche Ausdrucksweise halten.** Voreilige Schlussfolgerungen sind zu vermeiden. Dokumente, die für laufende oder zu erwartende interne Nachforschungen oder behördliche Untersuchungen benötigt werden, dürfen nicht zerstört, entfernt oder verändert werden.

Alle Geschäftsvorfälle müssen vollständig und einwandfrei in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen dokumentiert werden (z. B. steuerrechtliche und handelsrechtliche Aufbewahrungspflichten für Jahresabschlüsse, Buchungsbelege und Geschäftsbriefe).

## 10. Geltung, Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex

**Der vorliegende Verhaltenskodex enthält Standards, die für alle HELLER Beschäftigten weltweit verbindlich sind und bei Bedarf durch themen- oder landesspezifische Regelungen und Schulungen konkretisiert und ergänzt werden können und müssen.** Er soll dabei helfen, rechtliche und ethische Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen, Orientierung zu schaffen und so das Vertrauen in die Leistung und Integrität von HELLER weiter zu stärken.

Es gibt keine Alternative zu persönlicher Integrität und gesundem Urteilsvermögen. Jeder Beschäftigte sollte sich vor seinem geschäftlichen Handeln folgende Fragen stellen:

“ Ist meine Handlung oder Entscheidung legal?

“ Ist sie richtig und frei von persönlichen Interessen?

“ Entspricht sie unseren Werten und unserer Identität?

“ Hält meine Handlung oder Entscheidung einer öffentlichen Prüfung stand (etwa Wirkung einer Zeitungsmeldung)?

“ Schützt meine Handlung oder Entscheidung den Ruf von HELLER als Unternehmen mit hohen ethischen Standards?

Können all diese Fragen mit „Ja“ beantwortet werden, ist die Handlung oder Entscheidung nach menschlichem Ermessen korrekt und stimmt mit den vorangestellten Leitlinien des Verhaltenskodex überein.

### 10.1. Einführung des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex in der jeweils aktuellen Fassung wird den Führungskräften, insbesondere den Geschäftsführern und Fachbereichsleitern, ausgehändigt. Es ist Aufgabe jeder HELLER Führungskraft, sicherzustellen, dass die ihr zugeordneten Beschäftigten ein persönliches Exemplar des Verhaltenskodex erhalten, seinen Inhalt kennen und befolgen. Von unseren Führungskräften fordern wir aufgrund ihrer Vorbildfunktion, dass sie die Regeln aus dem Verhaltenskodex selbst vorleben.

Jeder Beschäftigte kann sich bei Fragen oder Unsicherheiten über die Anwendung dieses Verhaltenskodex an seinen Vorgesetzten wenden.

### 10.2. Hinweise und Überprüfungen

Hinweise und bereits festgestellte Verstöße werden dem Fachbereich Recht gemeldet, welcher die Meldungen an das HELLER Compliance Board weiterleitet. Dieses besteht aus dem Vorsitzenden der Geschäftsführung, den kaufmännischen Leitern sowie einem Vertreter des Fachbereichs Recht und wird im Bedarfsfall einberufen. Fallbezogen werden Vertreter aus weiteren Fachbereichen hinzugezogen.

Beschäftigte, die einen Verdachtsfall oder Verstoß an den Fachbereich Recht melden, haben hierdurch keinerlei Nachteile gleich welcher Form zu erwarten. Soweit möglich und gesetzlich zulässig, wird HELLER die Identität von Beschäftigten, die einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder einen diesbezüglichen Verdacht nach Maßgabe dieser Vorgaben berichtet haben, vertraulich behandeln. Gleiches gilt für die Identität von Beschäftigten, die an der Aufklärung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex oder eines diesbezüglichen Verdachts mitwirken.

Das Compliance Board überprüft und bewertet mitgeteilte Verstöße und veranlasst geeignete Maßnahmen. Das Gremium behält sich vor, stichprobenartige Kontrollen im Hinblick auf Einführung und Einhaltung des Verhaltenskodex durchzuführen.

### 10.3. Verstöße und Sanktionen

Verstöße gegen den Verhaltenskodex durch einen Beschäftigten können zu Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis wie auch zu Schadensersatzforderungen und gegebenenfalls Strafanzeigen führen.

