

Compliance Richtlinie

der

HOLGER CLASEN GmbH & Co. KG

Alsterdorfer Str. 234

22297 Hamburg

**HOLGER
CLASEN**



Vorwort der Geschäftsführung

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

unsere Kunden und Lieferanten erwarten von unserem Unternehmen ein in jeder Hinsicht verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln. Dieser Erwartungshaltung wollen und müssen wir gerecht werden. So ist jeder einzelne Mitarbeiter der HOLGER CLASEN GmbH & Co. KG (nachfolgend „HC“) verpflichtet, sich zur Wahrung dieser Verantwortung im geschäftlichen Umfeld an die nachstehende Compliance Richtlinie zu halten, die die Geschäftsführung von HC aus den Anforderungen von außen sowie aus den bestehenden Unternehmensleitsätzen entwickelt hat.

Die Verbindung von Tradition und Modernität ist Teil unserer Unternehmenskultur. Wir orientieren uns mit unseren Produkten und Dienstleistungen an den Problemstellungen des Kunden. Dadurch können wir Ideen und Trends aufnehmen und diese in Entwicklung hochwertiger Werkzeuge zur Lösung von Anwendungsproblemen der Kunden in den Bereichen Druckluft, Hydraulik und Elektrotechnik umsetzen.

Mit unserem Know-how setzen wir immer wieder neue Maßstäbe in Bezug auf Leistungsfähigkeit, Anwendungserleichterung, Wirtschaftlichkeit, Präzision und erleichtern so dem Menschen die Arbeit.

Diesen Zweck soll auch die Umsetzung der Compliance Richtlinie in unserem täglichen Handeln erfüllen, indem unsere Position beschrieben und die Richtung unserer Aktivitäten vorgegeben wird. Gleichzeitig laden wir unsere Mitarbeiter ein, die Compliance Richtlinie sinngemäß weiterzuentwickeln und die Umsetzung mitzugestalten.

Diese Compliance-Richtlinie soll die gelebte Unternehmenswirklichkeit festhalten und ist damit Teil des Arbeitsalltags aller Mitarbeiter von HC.

HC fühlt sich dieser Compliance Richtlinie besonders verbunden und wird die Einhaltung mit allen Mitteln durchsetzen oder durchsetzen lassen.

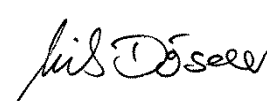
Hamburg im August, 2018



Rainer Bartsch



Lennart Clasen



Nils Döscher



Wolfgang Wurst

1. Anwendungsbereich und allgemeine Verhaltensgrundsätze

Diese Compliance Richtlinie enthält die wesentlichen Regeln und Verhaltensgrundsätze, die für alle Mitarbeiter – damit sind nachfolgend immer weibliche und männliche Mitarbeiter gemeint - von HC gelten. Sie dient dazu, Mitarbeitern und Geschäftspartnern – damit sind immer Kunden, Lieferanten und andere Geschäftspartner gemeint - die grundlegenden rechtlichen und ethischen Anforderungen an HC transparent und bewusst zu machen.

Selbstverständlich ist für uns die Einhaltung von Recht und Gesetz in der jeweiligen Rechtsordnung, in deren Rahmen wir tätig sind, von oberster Bedeutung. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die geltenden gesetzlichen Vorschriften zu beachten und im Rahmen der eigenen Verantwortung Verstöße im Unternehmen zu verhindern. Das Gleiche gilt für unternehmensinterne Anweisungen und Vorgaben. Zu unseren Grundsätzen zählt auch, dass wir uns an Geschäften nicht beteiligen, die erkennbar darauf abzielen, gesetzliche Bestimmungen zu umgehen. Bei unseren unternehmerischen Entscheidungen berücksichtigen wir darüber hinaus soziale und ökologische Folgen unseres Handelns. Die Achtung allgemeingültiger Menschenrechte nach der UN-Menschenrechtserklärung, der Konventionen über die Rechte von Kindern, der International Labour Organisation (ILO) und der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist für uns unabdingbar. Dies erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern. HC bekennt sich zur Verantwortung für Umwelt und Nachhaltigkeit und versucht Umweltbelastungen so weit wie möglich zu vermeiden.

Jeder Mitarbeiter muss sich in seinem Verantwortungsbereich über geltende Vorschriften und interne Vorgaben informieren und im Zweifel Rat bei der Geschäftsführung einholen. Bemerkt ein Mitarbeiter etwaige Verstöße, hat er diese mit einer der Führungskräfte oder - wenn dies nicht möglich ist - mit dem Compliance Ansprechpartner zu besprechen. Jede Führungskraft ist außerdem in seinem Bereich verantwortlich, neben seiner Vorbildfunktion die Einhaltung dieser Compliance Richtlinie zu überwachen.

2. Führungsleitbild von HC

Gerade in Phasen von Veränderungen gibt Führung Stabilität und Orientierung. Zentrales Ziel des Führungshandelns ist unser Unternehmenserfolg. Ein gemeinsames Führungsverständnis, welches wir im Führungsleitbild von HC zusammengefasst haben, ist wesentliche Grundlage, dieses Ziel zu erreichen. Durch Definition und Vereinbarung von Zielen, sowie deren Erreichung mit der Unterstützung der Führungskräfte wird der Unternehmenserfolg gesichert.

Aufgabe der Führungskräfte ist es, gute Führung für die Mitarbeiter erlebbar zu machen und gemeinsam auf die Umsetzung des Unternehmensleitbildes zu achten. Die Mitarbeiter werden in die Umsetzung der Unternehmensziele einbezogen. Unsere Zusammenarbeit ist geprägt von offener und respektvoller Kommunikation sowie Vertrauen und Verlässlichkeit. Auch wollen wir uns kontinuierlich verbessern und ermutigen die Mitarbeiter, Bestehendes zu hinterfragen und veränderungsbereit zu sein.

3. Diskriminierungsverbot

Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte eines jeden Einzelnen achten und ein respektvolles und partnerschaftliches Zusammenarbeiten ermöglichen. Wir dulden keine Diskriminierung auf Grund der Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, Geschlecht, sexuellen Identität, des Glaubens, der Weltanschauung, der

politischen Einstellung, des Alters, des Aussehens oder der körperlichen Konstitution. Wir verbieten jegliche Art sexueller oder anderer persönlicher Belästigungen, Beleidigungen oder Mobbing und ergreifen Maßnahmen, um dies zu unterbinden.

4. Vermeidung von Interessenkonflikten

Jeder Mitarbeiter muss die Interessen von HC streng von seinen privaten Interessen trennen. Das bedeutet, dass persönliche Interessen wirtschaftliche Entscheidungen des Unternehmens nicht beeinflussen dürfen und auch der Anschein nicht bestehen darf. Nicht zulässig sind Aufträge an nahestehende Personen oder an Unternehmen, in denen nahestehende Personen arbeiten oder an denen diese beteiligt sind. Gleiches gilt für Nebentätigkeiten in Wettbewerbsunternehmen oder bei Geschäftspartnern. Deuten sich Interessenkonflikte an, ist sofort eine Führungskraft zu informieren.

5. Fairer Wettbewerb und Korruptionsbekämpfung

Unser Ziel ist es, in fairem Wettbewerb mit der Qualität unserer Produkte zu überzeugen. Wir sprechen uns entschieden gegen Korruption (Bestechung und Bestechlichkeit) und wettbewerbswidriges Verhalten aus.

HC hält sich in allen Angelegenheiten an die Regeln des Kartellrechts. Wir unterlassen und vermeiden wettbewerbswidrige Absprachen in der Lieferkette oder mit Wettbewerbern etwa zu Preisen, Konditionen, Gebietsaufteilungen und Ausschreibungen. Gleiches erwarten wir von Geschäftspartnern.

Darüber hinaus dürfen Dritten im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit keine Vorteile angeboten oder gewährt werden, und zwar weder monetär noch in anderer Form. Dies gilt auch für Länder, in denen es andere Gepflogenheiten gibt. Bei unterschiedlichen Regelungen zum fairen Handel gelten die Regeln des Landes, die strenger sind.

Jeder Mitarbeiter von HC ist berechtigt und verpflichtet, bei Verdachtsmomenten oder Zweifeln über das Vorliegen eines Verstoßes, Rat einzuholen. Hierzu stehen die Führungskräfte oder – sollte dies nicht möglich sein - der Compliance Ansprechpartner zur Verfügung.

6. Einladungen, Geschenke und andere persönliche Vorteile

Keiner unserer Mitarbeiter darf seine Stellung und seine geschäftlichen Verbindungen des Unternehmens zum eigenen oder fremden Vorteil oder zum Nachteil von HC nutzen. Das bedeutet, dass kein Mitarbeiter im Umgang mit Geschäftspartnern privat Geld, Sachwerte oder Dienstleistungen fordert, anbietet, gewährt oder annimmt, die dazu bestimmt sind oder sein könnten, sachgerechte Entscheidungen zu beeinflussen. Jegliche Geschenke, Einladungen (z.B. auch in Restaurants oder zu Sportveranstaltungen) und andere persönliche Vorteile dürfen nur dann angenommen oder angeboten werden, wenn sie im Rahmen der allgemein üblichen Geschäftsgepflogenheiten liegen und nicht gegen ein Gesetz verstoßen. Darüber hinaus darf nicht der Eindruck entstehen, es werde eine Gegenleistung erwartet. Sogenannte Streuwerbeartikel dürfen angenommen und verteilt werden. Im Übrigen sind jegliche Einladungen oder Geschenke mit der jeweiligen Führungskraft abzustimmen.

7. Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, Geldwäscheprävention,

Wir fertigen und beschaffen weltweit qualitativ hochwertige Werkzeuge und Werkzeugkomponenten. Dabei legen wir Wert auf langfristige und vertrauensvolle Lieferantenbeziehungen. Unsere Stärke besteht in der partnerschaftlichen Zusammenarbeit, die sich durch beidseitigen Anspruch auf Zuverlässigkeit, Schnelligkeit und Flexibilität kennzeichnet.

Wir sind dem Grundsatz des fairen und offenen Umgangs mit unseren Geschäftspartnern verpflichtet. Potenzielle Konflikte müssen rechtzeitig erkannt, möglichst vermieden oder sonst angemessen gelöst werden. HC arbeitet dabei nur mit Geschäftspartnern zusammen, die keine aus illegalen Geschäften stammenden Finanzmittel verwenden. Hierfür behält sich HC vor, Geschäftspartner vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung und auch später einer Identitäts- und Legitimationsprüfung zu unterziehen. Verdachtsmomente, die auf Geldwäsche hindeuten könnten, sind umgehend einer Führungskraft oder dem Compliance Ansprechpartner zu melden.

Soweit HC am internationalen Warenverkehr teilnimmt, werden die die einschlägigen Regelungen zur Ein- und Ausfuhr der Produkte streng beachtet.

HC unterstützt nach Möglichkeit Behörden, nicht staatliche Organisationen und Industrieverbände, den Handel von sog. Conflict Minerals/Metals (Abschnitt 1502 Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act) zu unterbinden. Entsprechend ist es das Ziel von HC, durch sorgfältige Beobachtung und Prüfung der Lieferkette sicherzustellen, dass keine sog. Conflict Minerals/Metals beschafft bzw. in der Produktion verarbeitet werden.

8. Schutz der Unternehmenswerte und Informationen

Zu den Vermögenswerten gehören nicht nur Sachwerte/Eigentum, sondern auch immaterielle Güter (geistiges Eigentum, Know-How, Softwareprodukte, etc.), Informationen sowie die Ideen und das Wissen unserer Mitarbeiter. Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz dieser materiellen und immateriellen Unternehmenswerte verantwortlich und verpflichtet, Schaden von HC abzuwenden. Unternehmenswerte dürfen nur für zulässige Geschäftszwecke genutzt werden.

Jeder Mitarbeiter verpflichtet sich, alle ihm direkt oder indirekt zur Kenntnis gekommenen unternehmens- und geschäftsbezogenen Informationen strikt vertraulich zu behandeln. Gleiches erwarten wir auch von Geschäftspartnern. Vertrauliche Informationen dürfen nicht ohne vorherige schriftliche Zustimmung der Geschäftsleitung weitergegeben werden. Die Mitarbeiter müssen alles Notwendige unternehmen, um zu verhindern, dass Informationen in unbefugte Hände geraten. Dazu gehört auch, Zuwiderhandlungen an eine Führungskraft oder – sollte dies unmöglich sein – den Compliance Ansprechpartner zu melden.

9. Arbeitssicherheit und Datenschutz

Im Interesse der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter und Besucher hat jeder Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz die geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards zur Arbeitssicherheit einzuhalten. Gleiches setzen wir auch bei unseren Geschäftspartnern voraus.

Personenbezogene Daten dürfen nur gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen erhoben, genutzt und aufbewahrt werden. Unternehmens- und geschäftsbezogene Daten sind streng vertraulich zu behandeln und dürfen nur im Rahmen des Aufgabengebiets verwendet werden. Unsere Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit bei allen internen Angelegenheiten des Unternehmens sowie bei allen vertraulichen Informationen von oder über unsere Geschäftspartner verpflichtet.

10. Konsequenzen bei Verstößen und Ansprechpartner für Mitarbeiter

Für HC können Compliance Verstöße Schadenersatzansprüche Dritter, kostenintensive Gerichtsprozesse,

Bußgeldverfahren und Imageverlust nach sich ziehen. Dies soll gemeinsam verhindert werden.

Sofern ein Mitarbeiter die Gebote und Verbote aus dieser Compliance Richtlinie missachtet, muss er mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen wie Abmahnung und Kündigung sowie darüber hinaus ggf. mit Schadenersatzansprüchen Dritter sowie strafrechtlichen Folgen rechnen. In schwerwiegenden Fällen kommt eine Kündigung auch in Verdachtsfällen in Betracht.

Über Compliance Verstöße oder einen begründeten Verdacht haben die Mitarbeiter eine Führungskraft oder den Compliance Ansprechpartner zu informieren. Nachteile hat ein Mitarbeiter aus der Mitteilung nicht zu befürchten, auch wenn sich ein Verdacht nicht bestätigt. Wird die Informationspflicht nicht eingehalten, muss der betreffende Mitarbeiter mit den vorgenannten Konsequenzen rechnen.

Bei Fragen zur Compliance Richtlinie oder Unsicherheiten hinsichtlich des richtigen Verhaltens ist das Gespräch mit einer Führungskraft oder – sollte dies nicht gewollt sein – mit dem Compliance Ansprechpartner zu suchen.