



Verhaltenskodex

Compliance-Programm der Hansa Group AG

Einleitung

Die Hansa Group AG bekennt sich zu einem von Verantwortungsbewusstsein und Integrität geprägten Verhalten.

Dazu gehört auch, dass wir als international tätiges Unternehmen die rechtlichen und kulturellen Rahmenbedingungen der Länder, in denen wir tätig sind, beachten. Von unseren Mitarbeitern erwarten wir deshalb, dass sie die jeweiligen Gesetze und damit übereinstimmende, allgemein anerkannte Gebräuche einhalten. Insbesondere Führungskräfte müssen ihrer Vorbildfunktion gerecht werden und ein hohes Maß an sozialer und ethischer Kompetenz zeigen. Dem hohen Anspruch, den wir damit an das Handeln unserer Mitarbeiter stellen, entspricht die Verpflichtung, alle Mitarbeiter entsprechend zu informieren und zu unterstützen.

Der Verhaltenskodex für die Hansa Group AG kann nur anhand von Beispielen die rechtlichen Anforderungen an das Verhalten aller Mitarbeiter auf für unser Unternehmen wichtigen Gebieten beschreiben. Auf den jeweiligen Tätigkeitsfeldern können weitere Gesetze und Vorschriften zu beachten sein. Eine regelmäßige Überprüfung des Kodex ist vorgesehen.

Bereits vermeintlich geringe Rechtsverstöße von Mitarbeitern können das Ansehen unseres Unternehmens erheblich beeinträchtigen und ihm großen – auch finanziellen – Schaden zufügen. Wir tolerieren deshalb keine Verstöße und stellen die verantwortlichen Personen nicht von staatlichen Sanktionen frei. Ein Verstoß gegen Gesetze und sonstige verbindliche Vorschriften kann sowohl weitreichende arbeitsrechtliche als auch strafrechtliche Konsequenzen für den Mitarbeiter haben.

In vielen Fällen können Gesetzesverstöße durch eine rechtzeitige Beratung vermieden werden. Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er sich bei rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des eigenen Verhaltens oder bei Hinweisen auf rechtlich zweifelhafte Vorgänge in seinem Arbeitsumfeld Rat und Hilfe entweder bei seinen Vorgesetzten oder der Personalabteilung holt.

Arbeits- und Anlagensicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

Die Einhaltung aller Gesetze zum Schutz von Mensch und Umwelt ist für unser Unternehmen ein elementarer Grundsatz, der sich gleichermaßen aus juristischen und ethischen Prinzipien ergibt. Dies gilt für unsere Produkte ebenso wie für unsere Verfahren.

Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz von Mensch und Umwelt in seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Alle entsprechenden Gesetze und Vorschriften zum Umweltschutz oder zur Anlagen- und Arbeitssicherheit sind strikt einzuhalten. Gleiches gilt für die unternehmensinternen Richtlinien und Vorschriften.



Jeder Vorgesetzte ist verpflichtet, seine Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen, zu beaufsichtigen und zu unterstützen. In Bereichen, in denen weder Vorschriften zu Sicherheit, Gesundheit oder Umweltschutz noch unternehmensinterne Richtlinien und Vorgaben existieren, ist eine eigenverantwortliche Entscheidung gegebenenfalls in Absprache mit dem Vorgesetzten zu treffen.

Die gewerbliche Nutzung von Luft, Wasser und Boden darf in der Regel nur im Rahmen von zuvor erteilten Genehmigungen erfolgen. Gleiches gilt für die Errichtung und den Betrieb von Produktionsanlagen sowie deren Änderung oder Erweiterung. Jede ungenehmigte Freisetzung von Stoffen ist zu vermeiden.

Die Entsorgung von Abfällen hat nach den gesetzlichen Vorschriften zu erfolgen. Werden hierfür Dritte eingeschaltet, ist sicherzustellen, dass auch diese die umweltrechtlichen Vorschriften und sonstigen Vorgaben unseres Unternehmens einhalten.

Unser Unternehmen arbeitet – über die Vorgaben der bestehenden Gesetze hinaus – kontinuierlich an der Verbesserung von Prozessen und Verfahren, um Umweltbelastungen und Gesundheitsrisiken weiter zu reduzieren. Sollte es dennoch zu Unfällen oder Betriebsstörungen kommen, ist es unser Ziel, so schnell und zielgerichtet wie möglich die gebotenen Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und Schadensbehebung einzuleiten. Deshalb sind die zuständigen betrieblichen Stellen unverzüglich und umfassend zu informieren. Diese Stellen haben gesetzlich vorgeschriebene Meldungen an die Behörden ebenfalls unverzüglich und umfassend zu veranlassen. Wenn gesetzliche Vorschriften oder Vereinbarungen mit Behörden es nicht anders regeln, haben die für den Umweltschutz zuständigen Stellen auch Warn- und Informationspflichten gegenüber den Nachbarn zu erfüllen. Wegen der Mitteilung als solcher hat kein Mitarbeiter Nachteile zu erwarten. Unterlassene, verspätete oder unvollständige Mitteilungen widersprechen den Interessen des Unternehmens.

Kartellrechtliche Vorschriften

Es entspricht unserer Geschäftspolitik, einen fairen Wettbewerb zu fördern. Unsere Mitarbeiter sind deshalb gehalten, die wettbewerbsrechtlichen Vorschriften zu beachten. Zuwiderhandlungen sind mit Strafen oder Geldbußen bedroht oder können die Nichtigkeit der entsprechenden Vereinbarung zur Folge haben.

Horizontale Wettbewerbsabsprachen

Verboten sind insbesondere Vereinbarungen und abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern ("horizontale" Wettbewerbsabsprachen), die eine Verhinderung oder Einschränkung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Hierzu zählen z. B. Vereinbarungen über Preise, Angebote, Kundenzuteilung, Verkaufsbedingungen, Produktions- oder Absatzquoten oder die Aufteilung von geografischen Märkten.

Das Verbot beinhaltet nicht nur Vereinbarungen, also ausdrückliche Absprachen, sondern auch die Abstimmung als Folge von einseitigen Erklärungen (z. B. Preiserhöhungsankündigungen in der Absicht, gleichartige Reaktionen des Wettbewerbs zu bewirken).



Bei Kontakten mit Wettbewerbern ist stets darauf zu achten, dass keine Informationen entgegengenommen oder gegeben werden, die Rückschlüsse auf das gegenwärtige oder künftige Marktverhalten des Informationsgebers zulassen.

Vertikale Wettbewerbsabsprachen

Auch viele vertikale Wettbewerbsbeschränkungen, d. h. Absprachen und Vereinbarungen zwischen Lieferanten und Kunden oder Patentinhabern und Lizenznehmern, sind in Deutschland, der EU und den USA – mit jeweils geringfügigen Unterschieden – verboten.

Hierzu zählen Beschränkungen des Kunden in der Freiheit der Gestaltung seiner Preise oder Lieferbeziehungen zu seinen Geschäftspartnern (geografische, personelle oder sachliche Beschränkungen), bestimmte Meistbegünstigungsklauseln, Ausschließlichkeitsbindungen wie Gesamtbedarfsdeckung oder Exklusivbelieferung sowie Wettbewerbsverbote.

In vielen Fällen hängt die Zulässigkeit und damit Wirksamkeit der Bindung von ihrer Dauer und Intensität sowie der Marktstellung der Beteiligten ab.

Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung

Grundsätzlich ist der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung in Deutschland, der EU und den USA mit jeweils geringfügigen Unterschieden – unzulässig. Ein solcher Missbrauch kann zum Beispiel vorliegen bei unterschiedlicher Behandlung von Kunden ohne sachliche Rechtfertigung (Diskriminierungsverbot), Lieferverweigerung, selektivem Vertrieb, Durchsetzung unangemessener Einkaufs-/Verkaufspreise und Konditionen oder Koppelungsgeschäften ohne sachliche Rechtfertigung für die abverlangte Zusatzleistung.

Die Feststellung einer marktbeherrschenden Stellung eines Unternehmens ist ebenso vom Einzelfall abhängig wie die Grenzen einer noch zulässigen Verhaltensweise. In Zweifelsfällen auf dem Gebiet des Wettbewerbsrechts ist frühzeitig Kontakt mit dem zuständigen Vorgesetzten aufzunehmen.

Insiderwissen: keine Ausnutzung von Kenntnissen über interne Vorgänge für persönliche Zwecke

Kenntnisse über vertrauliche betriebsinterne Vorhaben oder Vorgänge dürfen von den Mitarbeitern ausschließlich für betriebliche Zwecke genutzt und nicht an Dritte weitergegeben werden. "Dritte" in diesem Sinne sind auch Familienangehörige oder Hansa-Mitarbeiter, die von dem betreffenden Vorhaben oder Vorgang keine dienstliche Kenntnis haben müssen. Bei Kenntnissen über solche Vorhaben oder Vorgänge, die bei Bekanntwerden Auswirkungen auf den Börsenkurs von Wertpapieren, insbesondere der Hansa-Aktie, haben können (sog. Insiderinformationen), ist die persönliche Ausnutzung und/oder unbefugte Weitergabe der Informationen an andere Personen gesetzlich verboten. Ebenso ist es verboten, einem anderen auf der Grundlage einer Insiderinformation den Erwerb oder die Veräußerung von Wertpapieren zu empfehlen oder ihn auf andere Weise dazu zu verleiten. Beispiele für Insiderinformationen können eine beabsichtigte Veräußerung von Unternehmensteilen, der vorgesehene Erwerb eines Unternehmens, Ergebnisdaten oder besonders erfolversprechende Forschungsergebnisse sein.



Embargo- und Handelskontrollbestimmungen

Nationale und internationale Gesetze beschränken oder verbieten den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen, den Umgang mit bestimmten Produkten sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr (Embargo). Die Beschränkungen und Verbote können aus der Beschaffenheit der Ware, dem Herkunfts- bzw. Verwendungsland oder aus der Person des Geschäftspartners herrühren.

Von besonderer Bedeutung für unser Unternehmen sind die Vorschriften des Außenwirtschaftsgesetzes, der EU-Verordnungen zum Umgang mit Dual-Use-Produkten und zur Terrorismusbekämpfung, das Chemiewaffenübereinkommen sowie die Regelungen zum Verkehr und Umgang mit Betäubungsmitteln, psychotropen Substanzen oder Suchtstoffen und deren Grundstoffen und Vorprodukten. Jeder Mitarbeiter hat die Kontrollbestimmungen zu beachten, wenn Güter gekauft, hergestellt oder in Verkehr gebracht werden oder wenn Technologien transferiert oder entgegengenommen werden. Erforderliche behördliche Genehmigungen sowie gesetzlich geregelte oder von der Hansa Group AG freiwillig geforderte Endverbleibserklärungen sind vor der Abgabe oder dem Export einzuholen. Bestimmte Produkte sind unter Verschluss zu halten.

Umgang mit Eigentum des Unternehmens und unserer Geschäftspartner

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, mit Unternehmenseigentum verantwortlich umzugehen. Zum Unternehmenseigentum gehören auch Kommunikationseinrichtungen sowie immaterielle Werte, wie z.B. Know-how und gewerbliche Schutzrechte. Unsere Erfindungen und Patente und unser Know-how sind für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens von besonderer Bedeutung. Vertrauliche betriebliche Informationen sind stets geheim zu halten und gegen unbefugten Zugriff Dritter zu schützen. Dies gilt auch für Informationen, die uns von Dritten als vertraulich zugänglich gemacht werden.

Ohne ausdrückliche Zustimmung der zuständigen Stelle dürfen Einrichtungen oder Gegenstände des Unternehmens nicht für private Zwecke genutzt oder aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden. Jeder Mitarbeiter hat die einschlägigen Richtlinien zu beachten.

Geldwäsche

Verschiedene Staaten, darunter die Staaten der EU einschließlich Deutschland, haben Gesetze gegen Geldwäsche erlassen. Kein Mitarbeiter darf allein oder im Zusammenwirken mit Dritten Maßnahmen ergreifen, die gegen in- oder ausländische Geldwäsche-Vorschriften verstoßen. "Geldwäsche" im Sinne dieser Vorschriften ist insbesondere das Einschleusen - z.B. durch Umtausch oder Transfer - von unmittelbar oder mittelbar aus Straftaten stammenden Geldern oder sonstigen Vermögensgegenständen in den legalen Wirtschaftskreislauf. Bei Zweifeln über die Zulässigkeit von finanziellen Transaktionen, die den Transfer von Barmitteln betreffen, ist frühzeitig der CFO einzuschalten.



Umgang mit Geschäftspartnern und Vertretern staatlicher Stellen

Lieferanten und Kunden sind fair zu behandeln. Das Gleiche erwartet die Hansa Group AG von ihren Lieferanten und Kunden.

Die privaten Interessen der Mitarbeiter und die Interessen des Unternehmens sind strikt zu trennen. Persönliche Beziehungen oder Interessen dürfen die geschäftliche Tätigkeit nicht beeinflussen. Entscheidungsprozesse dürfen nur durch sachliche Erwägungen geprägt werden. Unsere Kunden- und Lieferantenbeziehungen basieren auf Qualität, Zuverlässigkeit, wettbewerbsfähigen Preisen und sonstigen sachlichen Kriterien. Kein Mitarbeiter darf deshalb im Umgang mit Lieferanten, Kunden, sonstigen Geschäftspartnern oder Amtsträgern persönliche Vorteile wie z. B. Zahlungen, Geschenke oder sonstige Zuwendungen von Wert fordern oder annehmen. Die Hansa Group AG erwartet von jedem Mitarbeiter, dass er seinen Vorgesetzten informiert, wenn er entsprechende Angebote eines Geschäftspartners erhält. Einladungen von Geschäftspartnern, die nicht im Zusammenhang mit Geschäftsterminen stehen, sind vorab vom Vorgesetzten genehmigen zu lassen.

Ebenso dürfen im Zusammenhang mit der Tätigkeit für unser Unternehmen Angestellten anderer Unternehmen im In- oder Ausland keine persönlichen Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung versprochen oder gewährt werden.

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

Von den vorgenannten Beschränkungen sind allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten entsprechende Gelegenheitsgeschenke, Bewirtungen oder sonstige Zuwendungen von geringem Wert ausgenommen, bei denen eine Beeinflussung der geschäftlichen oder behördlichen Entscheidung von vornherein ausgeschlossen ist.

Das Anbieten, Gewähren, Fordern oder Annehmen von Geldbeträgen ist stets unzulässig.

Genthin, November 2012

Thomas Pfisterer
Vorstand

Dr. Volker Bauer
Vorstand