



# BETRIEBLICHER VERHALTENSKODEX DER HEPPNER GRUPPE



“

**DIE GEMEINSAME  
EINHALTUNG DES  
VERHALTENSKODEX  
GEWAHRLEISTET  
UNSERE ZUKUNFT**



**Die Geschäftskultur unserer Unternehmensgruppe beruht auf in unserer Geschichte verankerten gemeinsamen Werten, die in Engagement, Innovation, Eigenverantwortung, Loyalität und stetiger Verbesserung begründet sind.**

Auf der Grundlage dieser Werte überträgt die Gruppe ihren Mitarbeitern auf allen Hierarchie-Ebenen Verantwortung und verpflichtet sich, ihre Tätigkeit nach strengen ethischen Vorgaben und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen auszuführen. Diese Haltung der Gruppe entspricht auch den immer strenger werden den internationalen Anforderungen. Unsere Branche und der Handel fordern nämlich bei allen Geschäftsbeziehungen eine strikte Einhaltung der Grundsätze der Integrität sowie der Bekämpfung einer jeden Form der Korruption und der passiven Bestechung. Wir sind außerdem darum bemüht, die Sicherheit und Vertraulichkeit der uns anvertrauten Daten, einschließlich personenbezogener Daten, zu gewährleisten.

Es ist uns ein wichtiges Anliegen, die Erwartungen der Gesetzgeber, unserer Aktionäre, unserer Kunden, unserer Partner und unserer Lieferanten zu erfüllen und unsere eigenen Werte umzusetzen. Alle tragen gemeinsam dafür die Verantwortung, dass unser betrieblicher Verhaltenskodex unserem beruflichen Leben voransteht.

Dieser Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitern der Unternehmensgruppe bekannt gegeben und ist Bestandteil unserer inneren Ordnung. Sämtliche Verstöße werden mit den in dieser Ordnung vorgesehenen Sanktionen belegt. Für alle Fragen zu seinem Inhalt oder seiner Umsetzung, steht Ihr Vorgesetzter oder der Direktor für Compliance und Rechtsangelegenheiten der Gruppe zu Ihrer Verfügung.

Wir wissen, dass Sie sich mit ganzen Kräften dafür einsetzen werden, diese Regeln umzusetzen und die Integrität und das Image unseres Unternehmens zu wahren.

Jean-Thomas SCHMITT  
Geschäftsführender

EINLEITUNG .....	5
<b>1. EINHALTUNG DER NATIONALEN UND INTERNATIONALEN GESETZGEBUNG</b>	
INTERNATIONALE HANDELSBEZIEHUNGEN .....	6
KARTELLRECHT UND UNLAUTERER WETTBEWERB.....	7
FINANZIELLE TRANSPARENZ .....	7
<b>2. BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN</b>	
BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN UND LIEFERANTEN.....	9
KORRUPTION .....	10
INTERESSENSKONFLIKTE.....	11
ÄMTERHÄUFUNG UND ÖFFENTLICHE AKTIVITÄTEN .....	12
<b>3. PERSONEN UND UMWELTSCHUTZ</b>	
NICHTDISKRIMINIERUNG.....	13
SCHUTZ DES PRIVATLEBENS.....	13
SCHUTZ VON PERSONENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT .....	15
ANWENDUNG DES GLOBAL COMPACT DER VEREINTEN NATIONEN .....	15
<b>4. MELDESYSTEM</b>	
SCHUTZMASSNAHMEN.....	16
DISZIPLINARORDNUNG.....	17

# EINLEITUNG

Mit diesem betrieblichen Verhaltenskodex wird das Ziel verfolgt, dass in allen Konzerneinheiten und von allen Mitarbeitern im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit, ein regel-konformes Verhalten gewährleistet wird. Unter Konformität versteht man in diesem Zusammenhang die Einhaltung der nationalen und internationalen gesetzlichen Verpflichtungen, der internen und externen Leitlinien sowie der geltenden ethischen Grundsätze.

Dieser Kodex kommt für alle Mitarbeiter der Unternehmen zur Anwendung, die Teil der aus der FINALTRA-Holding und ihrer Tochterunternehmen bestehenden Unternehmensgruppe (nachstehend die "Heppner Gruppe" genannt) sind, und zwar unabhängig von der von ihnen bekleideten Funktion oder ihrer Position in der Unternehmenshierarchie. Jeder ist für die Einhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen sowie für die Umsetzung der Grundsätze dieses betrieblichen Verhaltenskodex verantwortlich und muss bei seiner Arbeit und bei seinen Beziehungen zu Dritten sowie innerhalb der Unternehmensgruppe ein integriertes und ehrliches Verhalten an den Tag legen.

Jeder Mitarbeiter steht in seinen Beziehungen mit seinen Ansprechpartnern, d.h. seinen Kunden, Lieferanten, Subunternehmern etc. für die Anforderungen der Gruppe ein...

ENGAGEMENT  
INNOVATION  
EIGENVERANTWORTUNG  
LOYALITÄT  
STETIGE VERBESSERUNG







# 1.

## EINHALTUNG DER NATIONALEN UND INTERNATIONALEN GESETZGEBUNG

Unsere Unternehmensgruppe hält sämtliche geltenden Gesetze sowie die Verordnungen aller Länder und Partnerschaften, in denen sie selbst oder ihre Tochterunternehmen tätig sind, ein. Jeder Mitarbeiter der Gruppe ist für die Einhaltung dieser Gesetze und Verordnungen verantwortlich.

### INTERNATIONALE HANDELSBEZIEHUNGEN

#### • Export-, Embargo- und Boykottregeln

Mitarbeiter, die im internationalen Handel tätig sind, müssen die Gesetze, Verordnungen und Beschränkungen kennen und einhalten, die auf Import-, Export-, Boykott-, Zoll- und Embargo-Ebene gelten. Sämtliche für den Warentransport erforderlichen Genehmigungen, insbesondere was den Transport sensibler oder gefährlicher Güter anbelangt, müssen vor dem grenzüberschreitenden Transfer der Güter eingeholt werden. Allgemeiner gesagt bedeutet dies, dass alle Güter im Einklang mit den jeweils geltenden Verordnungen befördert werden müssen.

#### • Sicherheit und AEO-Zertifizierung

Um ihren Kunden sowie allen zuständigen Behörden die Zuverlässigkeit ihrer Transporttätigkeiten zu gewährleisten, besitzen die wichtigsten Unternehmen der Gruppe den Status Zugelassener Wirtschaftsbeteiligter (AEO) in seiner umfassendsten Form (Vereinfachung der Zollformalitäten und Sicherheit). Mit dieser Zertifizierung werden die Zuverlässigkeit und die Kompetenz jedes dieser Unternehmen als Spediteur sowie auf Zollebene anerkannt. Sie bildet den Nachweis für ein hohes Sicherheitsniveau der Logistikkette, der Geschäftstätigkeit, der Infrastrukturen und der Mitarbeiter sowie für die Einhaltung der zur Terrorismusbekämpfung eingeleiteten Verfahren.

Die Sicherheitspolitik der Unternehmensgruppe betrifft alle Mitarbeiter, Subunternehmer und Dienstleister. Sämtliche in diesem Zusammenhang geltenden Regeln sind in der Broschüre „Sicherheit“ sowie in der AEO-Partnerschaftscharta festgeschrieben.

## KARTELLRECHT UND UNLAUTERER WETTBEWERB

Die meisten nationalen Wirtschaftssysteme, darunter auch Frankreich, unterstützen den Grundsatz des lautereren Wettbewerbs. Deshalb wurden nationale und internationale Gesetze zur Förderung eines offenen und gerechten Wettbewerbs geschaffen.

Auf Wettbewerbsebene sind gesetzeswidrige Vereinbarungen, die auf eine Einschränkung des Wettbewerbs abzielen oder eine solche zur Folge haben, verboten:

- **Preisabsprachen**

Absprachen bezüglich der Erhöhung oder Minderung von Preisen sowie von Preisnachlässen und Ähnlichem sind verboten. Dies beinhaltet konzertierte Aktionen oder informelle Verhandlungen, die eine Einschränkung des Wettbewerbs zum Ziel haben.

- **Aufteilung des Markts**

Vereinbarungen, in deren Rahmen die Märkte nach Zonen, Kunden oder nach anderen Kriterien aufgeteilt werden, sind verboten.

- **Informationsaustausch**

Der Austausch von Informationen zu Preisen, Kundenbeziehungen und Bedingungen für den Abschluss von Geschäften sind verboten. Darüber hinaus ist es im Rahmen der Wettbewerbs- und allgemeinen Handelsgesetze streng verboten, auf ungesetzhche oder unlautere Art und Weise Informationen über die Konkurrenz einzuholen. Die Grundsätze des Wettbewerbsrechts kommen vorbehaltlos auch dann zur Anwendung, wenn die Gruppe innerhalb eines Berufsverbands agiert.

Jeder Mitarbeiter muss sich über die von der Unternehmensgruppe auf Wettbewerbsebene verfolgte Politik informieren und deren Grundlagen im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit einhalten. Die Verbreitung vertraulicher, im Besitz der Unternehmensgruppe stehender Informationen bzw. deren Offenlegung gegenüber der Konkurrenz sind streng verboten.

## FINANZIELLE TRANSPARENZ

Der Jahresabschluss muss vollständig, genau und wahrheitsgetreu sein sowie zeitnah erfolgen. Die Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass die Bücher und Buchungsunterlagen den Konzernrichtlinien sowie den geltenden Gesetzen und Grundsätzen der ordnungsgemäßen Buchführung entsprechen. Alle Buchungen müssen durch ordnungsgemäße und nicht gefälschte Unterlagen belegt werden.



Angesichts der zunehmenden Raffinesse von Geldwäschetechniken sind die Unternehmen gefordert, diese illegalen Aktivitäten aufzudecken und zu verhindern. Die Vorschriften zielen darauf ab, die Finanzierungsquellen für das organisierte Verbrechen und den Terrorismus auszutrocknen und gleichzeitig die Integrität des Finanzsystems zu wahren.

Gemäß ihrem ethischen Engagement hält sich die Heppner-Gruppe an die Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und führt Sorgfaltsprüfungen in Bezug auf ihre Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner durch.

Jeder Kunde, Lieferant oder Dritte, der mit der Heppner-Gruppe einen Vertrag abschließt, ist zur Einhaltung der geltenden Vorschriften verpflichtet.

Es erfordert die Wachsamkeit aller, um Verstöße, Betrug, Zweifel an der Echtheit eines Dokuments oder der Rechtmäßigkeit einer Finanztransaktion der Finanzabteilung, der Rechtsabteilung oder über die Whistleblowing-Hotline zu melden. Jede in gutem Glauben abgegebene Erklärung steht gemäß den gesetzlich festgelegten Bedingungen unter dem Schutz für Whistleblower.





## 2

## BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN

Es ist Heppner ein Anliegen, gerechte und loyale Geschäftsbeziehungen zu seinen Kunden, Lieferanten und Dienstleistern zu pflegen. Jeder Mitarbeiter muss darauf achten, integer zu handeln und so zu reagieren und zu entscheiden, dass persönliche und berufliche Interessenskonflikte und geheime Absprachen ausgeschlossen sind.

### BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN UND LIEFERANTEN

Alle Mitarbeiter müssen gegenüber Kunden und Lieferanten integer, aufrichtig und loyal handeln und unter allen Umständen Fairness walten lassen.

Die Gruppe ist für ihre Kunden ein unverzichtbares Glied in der Wertschöpfungskette. Kunden erwarten von ihrem Gesprächspartner, dass dieser gegenüber ihren Kunden bzw. Verbrauchern einen sorgfältigen Umgang mit ihren Produkten und Dienstleistungen an den Tag legt. Irreführende oder unlautere Einstellungen bzw. Praktiken gegenüber diesen, insbesondere in Bezug auf die übermittelten Informationen, sind unzulässig. Die Angebote und Dienstleistungen sind immer klar und unmissverständlich darzustellen.

Ebenso erwarten die Lieferanten von ihren Gesprächspartnern, dass sie genauso als Partner betrachtet werden, wie die Gruppe dies von ihren Kunden erwartet.

Von den Lieferanten der Heppner-Gruppe wird erwartet, dass sie die ethischen, sozialen und ökologischen Grundsätze dieses Verhaltenskodex einhalten. Sie müssen sicherstellen, dass ihre Produkte, Dienstleistungen und Praktiken den geltenden Gesetzen sowie den geforderten Qualitäts- und Sicherheitsstandards entsprechen.

Die Lieferanten verpflichten sich außerdem, ihre Prozesse transparent zu gestalten, genaue und vollständige Informationen bereitzustellen und bei allen Überprüfungs- oder Auditanfragen der Gruppe uneingeschränkt zu kooperieren.

Die Nichteinhaltung dieser Pflichten kann zur Aussetzung oder zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

## KORRUPTION

Jede Form der Korruption, die den Tatbestand beinhaltet, Gefälligkeiten, Leistungen, Produkte, Entscheidung, Geschäftsabschluss implizit oder explizit gegen Geld, sei es bar oder nicht, gegen Geschenke, Essenseinladungen, Unterhaltungsangebote, die Vermittlung von Beschäftigungsverhältnissen oder anderem zu verhandeln oder zu erwirken ist verboten. Solche Praktiken werden mit schweren Strafen belegt.

Die Unternehmensgruppe setzt sich auf allen Ebenen entschieden für die Korruptionsbekämpfung ein.

Jede Entscheidung muss unter allen Umständen, sowohl intern gegenüber den jeweiligen Vorgesetzten als auch extern gegenüber Kunden, Lieferanten oder Partnern objektiv begründbar sein.. Die Mitarbeiter dürfen nicht versuchen, Entscheidungen zu beeinflussen oder nahestehende Personen mit Geschenken, Essenseinladungen oder Unterhaltungsangeboten zu bestechen.

Trotz allem ist es im Geschäftsleben manchmal Brauch, bestimmte Geschenke, Essenseinladungen oder Unterhaltungsangebote zu vergeben oder zu erhalten. Sofern letztere die oben genannten Grundsätze nicht in Frage stellen, können die Mitarbeiter diesen Praktiken innerhalb der nachstehend genannten Grenzen nachgehen:

### • Geschenke

Der Mitarbeiter darf Kunden kein Geld oder geldwerte Geschenke, wie beispielsweise Gutscheine anbieten und darf solche auch nicht seitens der Lieferanten annehmen. Angenommene oder gegebene Geschenke dürfen nur einen symbolischen oder niedrigen Wert (unter 50 Euro) ausweisen. Geschenke im Wert von mehr als 50 Euro pro Person und Kalenderjahr sind unter bestimmten Bedingungen zulässig, wenn sie vom Vorgesetzten genehmigt wurden. Handelsvereinbarungen, die Preisnachlässe oder Treuerabatte vorsehen, sind in sofern zulässig, wenn sie in Übereinstimmung mit der geltenden Gesetzgebung gewährt werden und dem Unternehmen und nicht einem Mitarbeiter zukommen.

### • Mahlzeiten und Vergnügungsangebote

Die Mitarbeiter können gelegentliche Essenseinladungen oder Vergnügungsangebote beispielsweise seitens oder zugunsten von Kunden oder Lieferanten annehmen oder gewährleisten, sofern sie daran auch selbst teilnehmen. Die Kosten für solche Leistungen müssen den handelsüblichen Bräuchen für die jeweiligen Geschäftsabschlüsse entsprechen, vorausgesetzt natürlich, dass es sich nicht um verbotene Aktivitäten handelt. Gewöhnliche

### • Reisen und teure Veranstaltungen

Einladungen eines Mitarbeiters, die eine Reise oder mindestens eine Hotelübernachtung beinhalten, müssen im Vorfeld vom jeweiligen Vorgesetzten genehmigt werden. Ist die Anwesenheit des Mitarbeiters gerechtfertigt, müssen Reise- und Unterbringungskosten des Mitarbeiters von der Unternehmensgruppe übernommen werden. Der Kunde oder der Lieferant muss dieser Veranstaltung ebenfalls beiwohnen.

## INTERESSENSKONFLIKTE

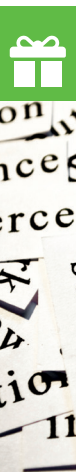
Es können Interessenskonflikte mit Drittunternehmen oder Konkurrenten oder aufgrund der persönlichen Situation jedes Einzelnen bestehen. Der Integritätsgrundsatz kommt im Hinblick auf Ihre persönlichen Investitionen, Ihre Involviertheit in die Angelegenheiten anderer Unternehmen und im Hinblick auf Ihr Umfeld zum Tragen. Infolgedessen muss ein jeder vermeiden, als Mitglied des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung eines Unternehmens tätig zu sein oder in ein Unternehmen zu investieren, mit dem er im Auftrag der Unternehmensgruppe zusammenarbeiten könnte.

Sollte ein Mitarbeiter eine verantwortungsvolle Position innehaben oder bei der Wahl von Lieferanten oder Subunternehmen mitwirken, darf keine Verbindung zwischen seinen persönlichen und seinen beruflichen Interessen bestehen. Er muss immer die jeweils angemessensten Entscheidungen treffen können, ohne dass seine persönlichen Interessen gegenüber den betroffenen Lieferanten oder Subunternehmen zum Tragen kommen.

Falls ein Mitarbeiter finanzielle Beteiligungen hält oder direkten oder indirekten Einfluss bzw. direkte oder indirekte Entscheidungsbefugnis (Eltern, Freunde) an einem Unternehmen hat, mit dem die Gruppe in Verbindung steht, muss er dies seinem Vorgesetzten melden, um diesen hierüber zum einen zu informieren und zum anderen dessen Zustimmung einzuholen.

Jeder muss sich die folgenden Fragen stellen: Treten im Falle einer Entscheidung meine persönlichen Interessen mit denen des Unternehmens in Konflikt? Könnte dies von außen betrachtet als Interessenskonflikt gewertet werden?

Im Zweifelsfall beachten Sie bitte die internen Verfahrensvorschriften.



## ÄMTERHÄUFUNG UND ÖFFENTLICHE AKTIVITÄTEN

### • Ämterhäufung

Wenn der Vertrag, der ein Unternehmen der Gruppe mit seinen Mitarbeitern verbindet, in einer Klausel eine Exklusivität vorsieht, laut der die Mitarbeiter die Gesamtheit ihrer monatlichen Arbeitszeit dem Unternehmen widmen müssen, bedeutet dies, dass letztere das Unternehmen über alle zusätzlichen Aktivitäten, die sie ausüben und die mit ihren Verantwortungsbereichen innerhalb des Unternehmens in Verbindung stehen können, informieren müssen.

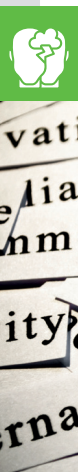
Kein Mitarbeiter darf gleichzeitig von einem Kunden, einem Lieferanten oder einem Konkurrenten des Unternehmens beschäftigt werden, diesen Dienstleistungen bieten oder von diesen vergütet werden.

### • Öffentliche Aktivitäten

Die Unternehmensgruppe ermutigt seine Mitarbeiter dazu, sich aktiv in der Zivilgesellschaft zu engagieren. Solche öffentlichen Aktivitäten können politischer Natur sein oder alle möglichen anderen unternehmensfremden Einsätze oder Präsentationen betreffen.

Die zivilen Aktivitäten der Mitarbeiter müssen jedoch mit ihrer Arbeit kompatibel sein, und letztere darf durch ihre persönlichen Orientierungen nicht beeinträchtigt werden. Kein Mitarbeiter darf das Renommee oder den Besitz des Unternehmens, inklusive seiner Arbeitszeit, für diese Aktivitäten nutzen. Diese zivilen Aktivitäten dürfen nicht die Arbeit des Arbeitnehmers für das Unternehmen oder seine Fähigkeit beeinträchtigen, für das Unternehmen Entscheidungen zu treffen. Der Mitarbeiter muss außerdem darauf achten, sich mit seinen persönlichen Aktivitäten verbundene Ausgaben nicht vom Unternehmen erstatten zu lassen.

Außerhalb des Unternehmens vorgenommene Einsätze oder Präsentationen müssen mit den oben genannten Integritätsgrundsätzen vereinbar sein. Sämtliche im Rahmen seiner zivilen Aktivitäten vorgenommenen Einsätze des Mitarbeiters, bei denen das Unternehmen erwähnt wird, müssen dessen Vorgesetztem im Vorfeld gemeldet werden. Die Beziehungen zu den Medien und öffentlichen Einrichtungen liegen im Zuständigkeitsbereich der Geschäftsleitung oder jeder anderen ordnungsgemäß befugten Person. Sämtliche an einen Mitarbeiter gerichteten Anfragen müssen einem befugten Wortführer der Unternehmensgruppe übermittelt werden. Die sozialen Netzwerke, Blogs, Foren oder andere Mittel zum Informationsaustausch im Internet, müssen verantwortungsvoll genutzt werden. Die Mitarbeiter dürfen dort nicht im Namen der Unternehmensgruppe kommunizieren.





## 3.

**PERSONEN- UND  
UMWELTSCHUTZ**

Die Unternehmensgruppe gründet auf starken Werten, zu deren grundlegenden Elementen der Personenschutz zählt. Eine gerechte und gesetzeskonforme Personalpolitik kommt in der gesamten Unternehmensgruppe und in ihren Tochterunternehmen zur Anwendung. Diese Grundprinzipien müssen dem Verhalten jedes Mitarbeiters voranstellen.

**NICHTDISKRIMINIERUNG**

Die Unternehmensgruppe hält sich bei der Führung ihres Personals, insbesondere bei der Personalentwicklung und bei der Personalbeschaffung, an den Grundsatz der Nichtdiskriminierung. Sie verbietet jede Form der Diskriminierung oder des Mobbing auf der Grundlage der Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religionszugehörigkeit, des Alters, der Nationalität, des Berufsstandes, der Staatsangehörigkeit, aufgrund von Beeinträchtigungen oder der Gewerkschaftszugehörigkeit.

Die Unternehmensgruppe legt Wert auf die gegenseitige Achtung der Mitarbeiter, unabhängig von deren hierarchischer Ebene. Keine berufliche Situation rechtfertigt Verleumdung, Gewalt oder Beleidigungen. Jeder Mitarbeiter muss auf seine Äußerungen und Handlungen gegenüber den anderen achten.

**ACHTUNG DES PRIVATLEBENS UND  
SCHUTZ PERSONENBEZOGENER DATEN**

Die Sicherheit und Vertraulichkeit personenbezogener Daten hat für die Gruppe höchste Priorität, die ihr diesbezügliches Engagement anlässlich des Inkrafttretens der Verordnung (EU) 2016/679 über den Schutz personenbezogener Daten (DSGVO), am 25. Mai 2018, noch einmal bekräftigt hat.

Gemäß der DSGVO hat die HEPPNER-Gruppe geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen, um ein angemessenes Sicherheits- und Konformitätsniveau bei der im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit durchgeführten Verarbeitung

Die HEPPNER-Gruppe hat sich zu Folgendem verpflichtet:

- Verarbeitung der personenbezogenen Daten gemäß den geltenden Vorschriften;
- Verarbeitung der gesammelten Daten auf angemessene, passende und auf das unbedingt notwendige Maß beschränkte Art und Weise sowie Aufbewahrung für eine definierte Dauer, die in angemessenem Verhältnis zum Verarbeitungszweck steht;
- Gewährleistung der Vertraulichkeit und Sicherheit der anvertrauten Daten durch die Einführung geeigneter Maßnahmen (Zugriffskontrollen, Verschlüsselung, Pseudonymisierung, regelmäßige Sicherung, Rückverfolgbarkeit usw.) ;
- Information der betroffenen Personen in transparenter und zugänglicher Weise über die Verwendung ihrer Daten gemäß Artikel 12 bis 14 der DSGVO;
- Gewährleistung der Schulung und Bewusstseinsbildung ihrer Mitarbeiter in Bezug auf den Datenschutz;
- Festlegung interner Verfahren für Maßnahmen bei möglichen Verstößen gegen den Datenschutz und Benachrichtigung der Aufsichtsbehörde sowie der betroffenen Personen, wenn dies gemäß Artikel 33 und 34 der DSGVO erforderlich ist;
- Protokollierung der Verarbeitungstätigkeiten gemäß Artikel 30 DSGVO;
- Zusammenarbeit bei der Ausübung der Rechte der betroffenen Personen (Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung, Widerspruch, Datenübertragbarkeit) innerhalb der gesetzlichen Fristen.

Die HEPPNER-Gruppe gewährleistet somit ihren Mitarbeitern, Stakeholdern und allgemein den betroffenen Personen die durch die DSGVO gewährten Rechte, insbesondere in Bezug auf die Erfassung, Verarbeitung, Speicherung und Sicherheit personenbezogener Daten.

Die Mitarbeiter und Stakeholder sind ihrerseits dafür verantwortlich, sich aktiv um die Gewährleistung der Compliance zu bemühen, indem sie ihre Nutzung personenbezogener Daten auf die Zwecke beschränken, die direkt mit der Erfüllung ihrer Aufgaben verbunden sind, dass sie diese Daten nicht länger als notwendig aufbewahren oder weitergeben, und zwar stets unter Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorgaben.

Die HEPPNER-Gruppe hält sich an den Grundsatz der Rechenschaftspflicht und ist jederzeit in der Lage, ihre Compliance durch die Protokollierung der Verarbeitung und gegebenenfalls die Durchführung von Folgenabschätzungen gemäß Artikel 5 Absatz 2 der DSGVO nachzuweisen.



## SCHUTZ VON PERSONENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT

Die Sicherheit der Mitarbeiter ist Teil der vorrangigen Anliegen unserer Unternehmensgruppe. Alle Mitarbeiter müssen in der Lage sein, die ihnen anvertrauten Aufgaben in einem gesunden und sicheren Umfeld zu erfüllen. Da Sicherheit alle betrifft, muss jeder Mitarbeiter sich auch seiner persönlichen Verantwortung im Alltag im Hinblick auf die Unfallvorbeugung und den Gesundheitsschutz bewusst sein.

In diesem Sinne muss jeder Mitarbeiter sämtliche Sicherheitsregelungen, -strategien und -verfahren einhalten, deren Einhaltung erwirken und seinem Vorgesetzten alle Probleme melden, die sich in diesem Bereich entwickeln könnten.

## ANWENDUNG DES GLOBAL COMPACT DER VEREIN- TEN NATIONEN

Die Unternehmensgruppe verpflichtet sich zur Einhaltung des UN Global Compact und daraus resultierend insbesondere zu folgendem:

- den Schutz der internationalen Menschenrechte zu wahren und darauf zu achten, sich nicht ihrer Verletzung schuldig zu machen,
- die Vertragsfreiheit zu achten und das Recht auf Tarifverhandlungen anzuerkennen,
- zur Vermeidung aller Formen von Diskriminierung auf Beschäftigungs- und Vergütungsebene beizutragen,
- das Vorsorgeprinzip im Hinblick auf Umweltproblemstellungen zu befolgen,
- Initiativen zur Förderung der Sensibilisierung für Umweltprobleme zu ergreifen.





# 4.

## MELDESY- STEM

Gemäß Artikel 6 des Gesetzes „Sapin 2“ vom 9. Dezember 2016, das durch das Gesetz vom 21. März 2022 zur Verbesserung des Schutzes von Whistleblowern überarbeitet wurde, wurde innerhalb der HEPPNER-Gruppe ein Meldesystem eingerichtet.

Ein Whistleblower ist eine natürliche Person, die ohne direkte finanzielle Gegenleistung und in gutem Glauben Informationen in Bezug auf Folgendes meldet oder weitergibt:

- ein Verbrechen oder Vergehen
- eine Bedrohung oder Schädigung des öffentlichen Interesses
- einen Verstoß oder einen Verschleierungsversuch in Bezug auf einen Verstoß

o gegen eine internationale Verpflichtung, die von Frankreich ordnungsgemäß ratifiziert oder genehmigt wurde;

o gegen eine auf der Grundlage einer solchen Verpflichtung vorgenommene, einseitige Handlung einer internationalen Organisation;

o gegen EU-Recht, Gesetze oder die Verordnung.

Die Meldung kann sich auf Tatsachen beziehen, die eingetreten sind oder mit hoher Wahrscheinlichkeit eintreten werden.

Wenn die Informationen nicht im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt wurden, muss der Whistleblower persönlich davon Kenntnis erhalten haben.

Das System ermöglicht die Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex der HEPPNER-Gruppe.

Der Whistleblower kann die Meldung intern bei seinem Vorgesetzten oder über die nach ISO 37002 zertifizierte, sichere und unabhängige Plattform Ethicorp (<https://www.ethicorp.com/heppner>) einreichen.

## SCHUTZMAßNAHMEN

### • VERTRAULICHKEIT

Die Identität der Verfasser der Meldung, der Personen, auf die sich die Meldung bezieht, und aller in der Meldung erwähnten Dritten sowie die von allen Empfängern der Meldung erfassten Informationen werden streng vertraulich behandelt.

Verstöße können als Straftat mit bis zu zwei Jahren Haft und einer Geldstrafe von bis zu 30.000 Euro geahndet werden.

### • KEINE VERGELTUNSMABNAHMEN

Vergeltungsmaßnahmen gegen Whistleblower sind ausdrücklich verboten und können zu Disziplinarmaßnahmen für die Urheber führen (Art. 10 Absatz 1 des überarbeiteten Gesetzes Sapin-2). Ebenso können sie zivilrechtliche Geldbußen für das Unternehmen zur Folge haben, wenn es missbräuchlich oder verzögernd handelt. Darüber hinaus fallen sie unter den Straftatbestand der Diskriminierung gemäß Artikel 225 Absatz 1 des Strafgesetzbuchs.

Hinweisgeber, die denselben Schutz genießen wie Whistleblower, sind:

- Fazilitatoren, d. h. jede natürliche Person oder jede gemeinnützige privatrechtliche juristische Person (z. B. ein Verein oder eine Gewerkschaft), die einem Whistleblower dabei hilft, eine Meldung oder Offenlegung unter Einhaltung der Bestimmungen des Sapin-2-Gesetzes zu tätigen;
- natürliche Personen, die mit dem Whistleblower in Verbindung stehen und für die die Gefahr besteht, selbst Opfer von Vergeltungsmaßnahmen zu werden;
- juristische Personen, die von dem Whistleblower kontrolliert werden, mit denen er zusammenarbeitet oder mit denen er eine berufliche Beziehung unterhält.

### • Unvoreingenommene und unabhängige Behandlung

Meldungen, die sich auf eine der oben genannten Missstände oder Straftaten beziehen, führen zu Untersuchungen, wobei die Grundprinzipien der Unvoreingenommenheit, Unabhängigkeit und Unschuldsvermutung beachtet werden. Das Ethicorp-Tool entspricht speziell diesen Anforderungen, da die Meldungen an unabhängige Anwälte gesendet und von ihnen analysiert werden.

## DISZIPLINARORDNUNG

Wenn sich die Tatsachen bestätigen, sind Disziplinarmaßnahmen die Folge.

Auch missbräuchliche (böswillige, verleumderische) Meldungen, die nicht den gesetzlichen Anforderungen entsprechen, können bestraft werden.



Jeder Mitarbeiter, der eine Frage oder einen Zweifel bezüglich der besonderen Situation haben könnte, der er ausgesetzt ist, muss ohne zu zögern mit seinem Vorgesetzten oder dem Direktor für Compliance und Rechtsangelegenheiten der Unternehmensgruppe in Verbindung treten können, um das in diesem Zusammenhang an den Tag zu legende Verhalten zu besprechen.

**HINWEISE**

ENGAGEMENT  
INNOVATION  
EIGENVERANTWORTUNG  
LOYALITÄT  
STETIGE VERBESSERUNG



14, RUE DE LISBONNE  
93110 ROSNY-SOUS-BOIS - FRANKREICH  
[www.heppner-group.com](http://www.heppner-group.com)  
2025