

# Globales Mitarbeiterhandbuch

## Inhalt

<b>1. Erklärung der Geschäftsführer .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Zweck dieses Handbuchs .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Über die HA-Gruppe .....</b>	<b>6</b>
3.1. Vision .....	6
3.2. Leitbild .....	7
3.3. Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	8
3.4. Verhaltenskodex .....	8
3.5. Soziale Verantwortung .....	9
3.6. Geschäftsethik .....	9
<b>4. Menschenrechte .....</b>	<b>11</b>
4.1. Kinderarbeit .....	11
4.2. Moderne Sklaverei einschließlich Zwangsarbeit & Menschenhandel .....	12
4.3. Diskriminierung & Belästigung .....	13
<b>5. Internationale Arbeitsnormen &amp; faire Arbeitsbedingungen .....</b>	<b>15</b>
5.1. Vielfalt & Integration .....	15
5.2. Chancengleichheit .....	15
5.3. Gesundheit & Arbeitssicherheit .....	16
5.4. Gewalt am Arbeitsplatz .....	18
5.5. Sozialdialog .....	19
5.6. Vergütung & Sozialleistungen .....	20
5.7. Personalentwicklung & Schulungen .....	20
<b>6. Interessenkonflikte .....</b>	<b>22</b>
<b>7. Vorfälle melden &amp; Ansprechpartner .....</b>	<b>23</b>

## 1. Erklärung der Geschäftsführer

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in unserem Verhaltenskodex, der die Grundlage unseres gesamten unternehmerischen Handelns bildet, haben wir bereits dargelegt, dass wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung untrennbar miteinander verbundene Ziele unseres Unternehmens sind. Daher ist ein verantwortungsvolles Handeln gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und Umwelt unter Beachtung ethischer Grundsätze ein fester Bestandteil des Wertesystems unseres Unternehmens.

Wir gehen unseren Geschäften im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften nach. Das ist selbstverständlich. Darüber hinaus sind wir uns auch unserer sozialen Verantwortung bewusst und messen der Achtung und dem Schutz der Menschenrechte sowie der internationalen Arbeitsnormen und fairen Arbeitsbedingungen große Bedeutung bei. Wir orientieren uns dabei an internationalen Standards, wie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Auf die Einhaltung dieser international anerkannten Standards zu achten, ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Im Rahmen dieses Globalen Mitarbeiterhandbuchs möchten wir daher die folgenden Punkte hervorheben:

### **Menschenrechte:**

- Die HA-Gruppe duldet in keinem Aspekt seiner Geschäftstätigkeit Kinderarbeit und verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber moderner Sklaverei, einschließlich Zwangsarbeit und Menschenhandel.
- Wir setzen uns dafür ein, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld zu bieten, das frei von Belästigung, Diskriminierung und Repressalien ist.

### **Internationale Arbeitsnormen & faire Arbeitsbedingungen:**

- Die HA-Gruppe ist ein Arbeitgeber, der auf Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Vielfalt setzt und sich dafür einsetzt, die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen und ihnen eine Arbeitsumgebung zu bieten, die frei von jeglicher Art von Einschüchterung oder Gewalt ist.
- Wir fördern den sozialen Dialog und achten den Grundsatz der Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen im Einklang mit den jeweils geltenden lokalen Standards, Gesetzen und Vorschriften.

- Die HA-Gruppe bietet seinen Beschäftigten in Bezug auf Vergütung, Sozialleistungen und soziale Absicherung auf dem jeweils landesüblichen Niveau faire und wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen.
- Wir sind davon überzeugt, dass die Fähigkeiten und Kenntnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Grundlage für den Erfolg des Unternehmens sind. Daher fördert die HA-Gruppe die individuelle Weiterentwicklung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, macht sie in Schulungen mit den Richtlinien und Verfahren des Unternehmens vertraut und bietet ihnen weitere Schulungen an, die das Unternehmen für notwendig hält, um das Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuschöpfen und das hohe Erfolgs- und Leistungsniveau zu halten.

Ein weiterer ausschlaggebender Punkt ist, dass dieses Globale Mitarbeiterhandbuch auf den Grundwerten der HA-Gruppe beruht: gegenseitiger Respekt, Verantwortung, Wertschätzung, Vertrauen und Offenheit. Diese Werte werden im Unternehmen vorgelebt und sie sollen die Haltung und das Verhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit prägen.

Von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten wir, dass sie ihr Verhalten im Arbeitsalltag an den Grundsätzen dieses Handbuchs ausrichten. Damit gehen Sie mit gutem Beispiel voran, verbreiten den Geist, der unser Unternehmen auszeichnet, und unterstützen die HA-Gruppe weiterhin dabei, ein erfolgreiches, nachhaltiges Unternehmen zu sein, auf das wir alle stolz sein können.

März 2022

Franz Friedrich Butz  
Geschäftsführer

Christoph Koch  
Geschäftsführer

## **2. Zweck dieses Handbuchs**

Im vorliegenden Globalen Mitarbeiterhandbuch beschreibt die HA-Gruppe ihre zentralen Anliegen in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Menschenrechte. Die darin formulierten Richtlinien und Standards sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit verbindlich. Die HA-Gruppe wird ihr unternehmerisches Handeln danach ausrichten. Die allgemeingültigen Richtlinien dieses Handbuchs gelten vorbehaltlich des jeweils geltenden Rechts. Sollte es zwischen diesen Richtlinien und dem vor Ort geltenden Recht Widersprüche geben, ist die Rechtsordnung des Landes maßgeblich, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter beschäftigt ist.

Die allgemeinen Informationen und Richtlinien dieses Handbuchs decken nicht jede erdenkliche Situation ab, die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses auftreten kann. Nicht berücksichtigt wurden zudem lokalspezifische Vorschriften oder Verfahren, die in der jeweils geltenden Rechtsordnung auf ein Beschäftigungsverhältnis anwendbar sind. Vielmehr sollen die hier beschriebenen Richtlinien eine allgemeine Orientierung bieten.

Bei Fragen in Bezug auf die Anwendbarkeit einer bestimmten Richtlinie oder einen spezifischen Nutzen wenden Sie sich bitte an die für Sie zuständige Personalabteilung. In den für Sie geltenden lokalen Beschäftigungsrichtlinien finden Sie noch konkretere Richtlinien und Verfahren, die für Ihr Beschäftigungsverhältnis mit HA gelten.

Wir haben alles unternommen, um zu gewährleisten, dass unsere Richtlinien internationalen und nationalen bzw. lokalen Standards, Gesetzen und Vorschriften entsprechen. Dieses Handbuch wird im Laufe der Zeit immer wieder erweitert und aktualisiert.

### 3. Über die HA-Gruppe

Die Wurzeln unseres Unternehmens reichen über 100 Jahre zurück. Ebenso lange richten wir unser Denken und Handeln konsequent auf unsere Kunden aus: der Gießereien in aller Welt.

Als bestens etabliertes, höchst erfolgreiches, weltweit tätiges Familienunternehmen verfügt die HA-Gruppe über ein starkes internationales Netzwerk von rund 1.800 engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Standorten in mehr als 30 Ländern. Dass dieses vielfältige und multikulturelle Netzwerk entstehen konnte, ist vor allem der erfolgreichen langjährigen Unternehmensstrategie zu verdanken, in erster Linie durch Partnerschaften mit zumeist familiengeführten Unternehmen globales Wachstum zu erzielen. Wir sind stolz auf unsere 1.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unseren Kunden in aller Welt mit fachkundiger Beratung und Unterstützung engagiert zur Seite stehen. Die HA-Gruppe setzt auf bestehende Geschäftsbeziehungen, um seine führende Position an den internationalen Gießereimärkten systematisch auszubauen.

Stillstand bedeutet Rückschritt. Daher gehen Tradition und Innovation bei der HA-Gruppe Hand in Hand. Von unseren Gründungsvätern haben wir gelernt, dass Innovation die entscheidende Triebkraft ist. Deshalb arbeiten wir ständig an der Weiterentwicklung und Verbesserung unserer Produkte und Lösungen. Dank unserer starken, stabilen Wurzeln sind wir in der Lage, über den Tellerrand hinauszuschauen, wenn wir uns um Innovation, Mehrwert für unsere Kunden und Umweltschutz bemühen.

Mehr zu den Anfängen des Unternehmens und zu seiner Geschichte lesen Sie auf der Homepage des Unternehmens: <https://www.ha-group.com/wer-wir-sind/geschichte/>

#### 3.1. Vision

*„Wir wollen das innovativste Unternehmen sein, um den größtmöglichen Kundennutzen zu erzeugen, und so der bevorzugte Partner für die Gießereiindustrie weltweit sein.“*

Kundennah. Global. Nachhaltig.

Wir verstehen uns als HA-Familie mit einer über hundertjährigen Tradition. Unsere stabile Eigentümerstruktur gibt uns den notwendigen Handlungsspielraum zur Entwicklung des Unternehmens. Loyalität und Kontinuität sind unsere wichtigsten Stabilitätsfaktoren. Diese Verlässlichkeit und Sicherheit schätzen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner.

### 3.2. Leitbild

Unser Leitbild basiert auf den Geschäftsprinzipien, die in unserem Verhaltenskodex festgelegt sind. Es definiert die Wertmaßstäbe für unser gesamtes Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten sowie gegenüber allen anderen Geschäftspartnern und Stakeholdern. Es ist zudem fest in der Tradition unseres Familienunternehmens verankert. Unsere Kultur ist durch Stabilität und offene Kommunikation geprägt. Flache Hierarchien sorgen für kurze Kommunikations- und Entscheidungswege.

Wir verstehen uns als HA-Familie mit einer über hundertjährigen Tradition. Unsere stabile Eigentümerstruktur gibt uns den notwendigen Handlungsspielraum zur Entwicklung des Unternehmens. Loyalität und Kontinuität sind unsere wichtigsten Stabilitätsfaktoren. Diese Verlässlichkeit und Sicherheit schätzen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner.

Die drei starken Säulen unseres Leitbilds sind (1) Markterfolg, (2) Führung & Zusammenarbeit und (3) Technologieführerschaft. Auf ihnen gründet die Vision für unser Unternehmen.

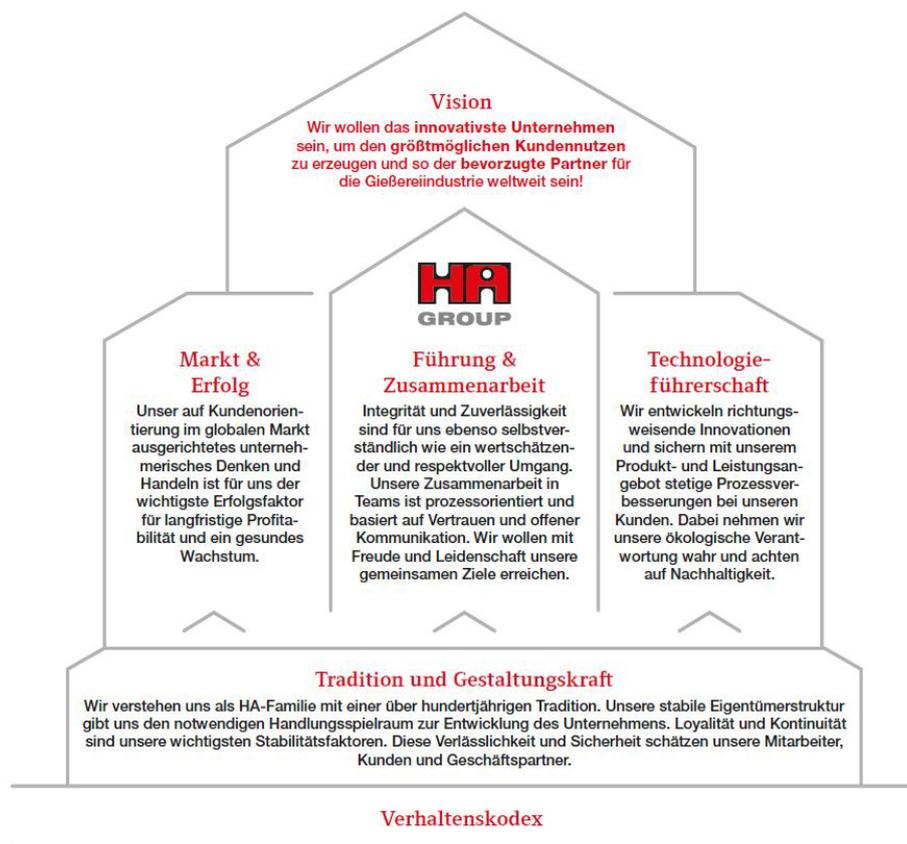


Abb.: Vision & Leitbild der HA-Gruppe

Dies sind unsere Ziele:

- Als Technologieführer umweltverträgliche Lösungen zu entwickeln
- Mit Problemlösungskompetenz unseren Kunden einen erstklassigen Service zu bieten
- Nachhaltig und ressourcenschonend zu wirtschaften

- Gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden, allen anderen Stakeholdern, Gesellschaft und Umwelt verantwortungsvoll zu handeln

Mit der Erarbeitung unserer globalen ESG-Strategie 2030 (ESG – Environmental, Social, Governance) werden wir insbesondere die Aspekte Umwelt, Soziales, verantwortungsvolle Unternehmensführung und Nachhaltigkeit künftig noch stärker in den Mittelpunkt unseres unternehmerischen Handelns stellen.

Seit ihrer Gründung ist die HA-Gruppe in vielerlei Hinsicht internationaler geworden. Übernahmen, geschäftliche Entwicklungen, zunehmende geografische und kulturelle Vielfalt und der schnelle Wandel des allgemeinen Geschäftsumfelds verlangen, dass wir uns immer wieder an neue Anforderungen des Marktes anpassen. Bei all diesen Veränderungen sollen unser Leitbild und unsere Grundwerte Orientierung bieten.

Von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten wir, dass sie ihr Handeln und ihr Verhalten im Arbeitsalltag an diesen Grundsätzen ausrichten. Damit gehen sie mit gutem Beispiel voran und verbreiten den Geist, der unser Unternehmen auszeichnet.

### **3.3. Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Mit Tradition an morgen denken. Gemeinsam. Weltweit.

Das wird innerhalb der HA-Gruppe gelebt! Wir wissen, dass wir nur gemeinsam unsere Ziele erreichen können, und sind stolz auf unser internationales Team, unsere HA-Familie.

Rund 1.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten täglich einen wertvollen Beitrag zum Erfolg unserer Unternehmensgruppe – egal in welchem Bereich oder in welcher Position. So vielfältig wie unser Team, so vielfältig und spannend sind auch die Aufgabenfelder innerhalb der HA-Gruppe.

Offene Kommunikation.

Die HA-Gruppe fördert Leistung, Teamarbeit und geschäftlichen Erfolg durch offene Kommunikation. Wir bestärken die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an allen Standorten, sich über die jeweils landesüblichen Kommunikationswege auszutauschen. Die HA-Gruppe befürwortet einen Führungsstil der „offenen Tür“, bei dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt werden, arbeitsbezogene Bedenken mit ihren direkten Vorgesetzten zu besprechen. Wenn der oder die direkte Vorgesetzte nicht der geeignete Ansprechpartner ist, sollen sie sich mit ihren Bedenken an die Bereichsleitung, an die Personalabteilung, an eine sonstige Führungskraft oder an einen Geschäftsführer wenden.

### **3.4. Verhaltenskodex**

Wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung sind zwei Ziele unseres Unternehmens, die sich nicht voneinander trennen lassen. Verantwortungsvolles Handeln

gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Gesellschaft und Umwelt unter Beachtung ethischer Grundsätze ist ein fester Bestandteil des Wertesystems der HA-Gruppe. Die wesentlichen Grundsätze und Leitlinien, die unser Handeln und unser Verhalten gegenüber unseren Geschäftspartnern, der Öffentlichkeit und unseren Kolleginnen und Kollegen bestimmen, sind im [Verhaltenskodex](#) der HA-Gruppe festgelegt.

### **3.5. Soziale Verantwortung**

Als ein weltweit tätiges Familienunternehmen sind wir uns unserer Verantwortung für Mensch und Umwelt bewusst und nehmen diese sehr ernst. Wir sind der Überzeugung, dass wirtschaftlicher Erfolg und die Verpflichtung zu verantwortungsvollem Handeln untrennbar miteinander verbunden sind. Diese Verpflichtung gilt nicht nur gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern gegenüber der gesamten Gesellschaft und der Umwelt. Mit unseren [CSR-Leitlinien](#) (CSR – Corporate Social Responsibility) verpflichten wir uns zur Einhaltung klar definierter Grundsätze. Wir denken auch an die Zukunft. Wir wollen jeden Tag unserer Verantwortung gerecht werden und streben danach, die Welt nach und nach ein wenig besser zu machen. Dies gilt sowohl für unser soziales Engagement als auch für die Entwicklung ressourcenschonender Produkte.

### **3.6. Geschäftsethik**

Der geschäftliche Erfolg und die Reputation des Unternehmens beruhen auf den Grundsätzen des fairen Miteinanders und des ethisch einwandfreien Verhaltens unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die HA-Gruppe ist bestrebt, seine Geschäftsaktivitäten nach den höchsten ethischen Standards durchzuführen, und erwartet von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie mit ethischen Fragen sensibel umgehen und bedenken, welche Folgen ihr Handeln für das Unternehmen, seine Reputation, seine Geschäftsbeziehungen und seine Beziehungen zur Öffentlichkeit haben kann. Es liegt in der Verantwortung jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters, die in diesem Dokument festgelegten Richtlinien zu befolgen. Wer dieser Geschäftsethik zuwiderhandelt, muss mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zu einer Kündigung rechnen.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat auf der Grundlage hoher ethischer Grundsätze in erster Linie selbst zu beurteilen, welches Verhalten akzeptabel ist. Zur Orientierung gelten außerdem die folgenden Grundsätze:

- Die Finanzberichterstattung und das Rechnungswesen sind innerhalb der Unternehmensleitung und im Verhältnis zu den Wirtschaftsprüfern transparent zu gestalten.
- Interessenkonflikte sind zu vermeiden.
- Ressourcen, Vermögensteile oder vertrauliche Informationen dürfen nicht für persönliche Zwecke verwendet werden.

- Vermutete Verstöße gegen ethische Grundsätze oder Rechtsvorschriften sind dem direkten Vorgesetzten oder einer anderen Führungskraft des Unternehmens zu melden.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Kooperation verpflichtet, wenn die Einhaltung von ethischen Grundsätzen und Rechtsvorschriften überprüft wird.
- Aufgedeckte unethische Geschäftspraktiken sind zu korrigieren und der Unternehmensleitung zu melden.

In Situationen, in denen es schwierig erscheint, geeignete oder angemessene Maßnahmen zu ergreifen, sollten Sie die Angelegenheit offen mit Ihrem direkten Vorgesetzten oder Ihrer direkten Vorgesetzten besprechen und bei Bedarf die Personalabteilung oder die Rechtsabteilung um Rat und Hilfe bitten. Jegliches Vertuschen und jede unterlassene Meldung einer solchen Situation gilt als nicht zu akzeptierendes Verhalten.

Lesen Sie bitte auch Abschnitt 6 „Vorfälle melden & Ansprechpartner/innen“, der auch Informationen zu unserem anonymen Hinweisgebersystem enthält.

## 4. Menschenrechte

Die Einhaltung international anerkannter Normen für Arbeit und Menschenrechte, die in den Übereinkommen der [Internationalen Arbeitsorganisation \(ILO\)](#) und/oder den [Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen](#) festgelegt sind, ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Daher gelten folgende Grundsätze:

- Wir sind ein Unternehmen, das Chancengleichheit und Gleichbehandlung fördert und die Würde, die Vielfalt und die Individualrechte seiner Beschäftigten und Dritter respektiert, mit denen wir Geschäftsbeziehungen pflegen. Wir sind bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung jeder Art ist.
- Wir verurteilen Zwangsarbeit, Kinderarbeit und jegliche Form von Ausbeutung oder Diskriminierung und halten uns streng an geltendes Recht.
- Wir haben uns zur Einhaltung der universellen Menschenrechte und der internationalen Arbeitsnormen verpflichtet; Menschenhandel, Kinderarbeit, Zwangsarbeit und jegliche Form von unfreiwilliger Arbeit sind allen unseren weltweiten Tochtergesellschaften, Standorten und Betrieben ausdrücklich untersagt. Die Ausbeutung von Kindern und Arbeitskräften wird von uns nicht geduldet.

Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Beratern, Vertragspartnern, Lieferanten und Geschäftspartnern, mit denen wir Geschäftsbeziehungen pflegen, dass sie diesen Standards ebenfalls entsprechen. Unsere Erwartungen an Zulieferer und Dienstleister haben wir in unserem [Verhaltenskodex für Zulieferer](#) dargelegt.

### 4.1. Kinderarbeit

Das Bestreben der HA-Gruppe, die Menschenrechte zu achten und zu schützen, schließt insbesondere auch die Rechte von Kindern ein. Die HA-Gruppe erkennt an, dass jedes Kind unter anderem das Recht auf gesunde und sichere Lebensbedingungen, auf Schulbildung, auf Spiel und Freizeit, auf einen angemessenen Lebensstandard und auf Schutz vor Missbrauch und Leid hat. Auch wenn das Risiko, dass es in der Gießereichemie, bei unseren Kunden und entlang unserer Lieferketten zu Kinderarbeit kommt, generell als eher gering eingestuft wird, weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass die HA-Gruppe Kinderarbeit in keinem Aspekt ihrer Geschäftstätigkeit duldet.

Daher gelten folgende Grundsätze:

- Wir schulen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Jugendarbeitsschutzgesetz und klären sie darüber auf, wie sie vermutete Kinderarbeit erkennen und melden können.
- Unsere Personalverantwortlichen sind angewiesen, keine Minderjährigen unter dem gesetzlichen Mindestalter einzustellen. Wir erwarten von ihnen, dass sie die

vorliegenden Leitlinien und die gesetzlichen Grundlagen für die Arbeitszeiten und die Bezahlung von Personen, die das gesetzliche Mindestalter erreicht haben, kennen und befolgen.

- Wir führen und überprüfen Aufzeichnungen, die das Alter unserer Beschäftigten bei ihrer Einstellung verifizieren. Sollten wir feststellen, dass wir eine minderjährige Person eingestellt haben, prüfen wir die geltenden Rechtsvorschriften und passen die Arbeitszeiten gegebenenfalls an. Muss die minderjährige Person entlassen werden, prüfen wir ihre Situation und gewährleisten, dass sie bei Bedarf so gut wie möglich versorgt ist.
- Wir informieren Unternehmen, mit denen wir in Verbindung stehen, über unsere Richtlinien zum Verbot von Kinderarbeit und tragen dafür Sorge, dass unsere Verträge entsprechende Bestimmungen enthalten.
- Wir überprüfen regelmäßig unsere Zulieferer und Geschäftspartner (vor allem aus Branchen mit hohem Kinderarbeitsrisiko), um uns zu vergewissern, dass sie nicht an Kinderarbeit beteiligt sind. Wenn wir auf versteckte Standorte aufmerksam werden, an denen Kinder beschäftigt werden, beenden wir den betreffenden Vertrag mit sofortiger Wirkung.
- In Fragen der Kinderarbeit, des Gesundheitsschutzes, der Arbeitssicherheit und der sozialen Verantwortung arbeiten wir mit einschlägigen Experten zusammen.

#### **4.2. Moderne Sklaverei einschließlich Zwangsarbeit & Menschenhandel**

Moderne Sklaverei kann verschiedene Formen annehmen, wie unter anderem Leibeigenschaft, Zwangsarbeit, Pflichtarbeit oder Menschenhandel. Die HA-Gruppe verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber moderner Sklaverei. Wir führen unsere Geschäfte nach den höchsten ethischen Standards und verpflichten uns in all unseren Geschäftsbeziehungen zu Integrität und Transparenz.

Um dieser Verpflichtung gerecht zu werden, treffen wir verschiedene Maßnahmen und streben unaufhörlich danach, Rechtsvorschriften, ethische und ökologische Standards und Arbeitsnormen in unserem eigenen Unternehmen und in unseren Lieferketten bestmöglich zu erfüllen. Darüber hinaus setzen wir uns gemeinsam mit allen unseren Stakeholdern (einschließlich unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Partner und Zulieferer) dafür ein, dass moderne Formen von Sklaverei und Menschenhandel abgeschafft werden. Hinsichtlich unserer Lieferketten konzentrieren wir uns auf die langfristige Zusammenarbeit mit strategischen Partnern, die sich ebenso engagiert dafür einsetzen, dass weder in ihren noch in unserem Unternehmen moderne Sklaverei betrieben wird.

### 4.3. Diskriminierung & Belästigung

Wie im [Verhaltenskodex](#) der HA-Gruppe beschrieben, hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter das Recht, würdevoll und respektvoll behandelt zu werden. Jeder einzelne von uns ist für sein Verhalten und für sein Handeln verantwortlich und rechenschaftspflichtig. Die HA-Gruppe ist bestrebt, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld zu bieten, das frei von sexueller oder sonstiger Belästigung, Diskriminierung und Repressalien ist.

Aus diesem Grund duldet das Unternehmen keine Form von Belästigung und keinerlei diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Bewerberinnen und Bewerbern aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion, ihrer Hautfarbe, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Geschlechts, ihrer geschlechtlichen Identität, des Ausdrucks der Geschlechtlichkeit, ihrer Nationalität, ihrer Abstammung, ihrer Staatsangehörigkeit, ihres Status als uniformierter Staatsdiener, ihres Veteranenstatus, ihres Familienstands, ihrer Schwangerschaft, ihres Alters, ihres Gesundheitszustands, ihrer Erbinformationen, ihrer Behinderung oder aufgrund eines sonstigen Merkmals, für das nach geltendem Recht ein Diskriminierungsverbot gilt. Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die andere in irgendeiner Form belästigen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur fristlosen Kündigung rechnen. Auch unseren Kunden sowie Verkäufern, Lieferanten, unabhängigen Auftragnehmern und sonstigen Geschäftspartnern ist es untersagt, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu belästigen.

Als Belästigung gelten unter anderem folgende Verhaltensweisen: ethnische Beleidigungen, Verwendung rassistischer Schimpfnamen, Beschimpfungen, Witze oder Gesten oder sonstige Ausdrücke, die eine Person oder eine Personengruppe negativ beschreiben, bezeichnen oder beleidigen; Ausdrücke von Feindseligkeit gegenüber einer Person oder einer Personengruppe; Verhaltensweisen, die andere bedrohen oder einschüchtern; das Veröffentlichen oder Verbreiten von schriftlichen oder grafischen Materialien, Audio- oder Videoaufnahmen oder sonstigen Materialien am Arbeitsplatz, die eine Person oder eine Gruppe von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern angreifen, verleumden, herabsetzen, schlecht machen oder Anfeindungen ihnen gegenüber zum Ausdruck bringen.

Das Belästigungsverbot gilt für Vorgesetzte gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen, externe Personen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber Bewerbern. Es gilt am Arbeitsplatz und auch außerhalb des Arbeitsplatzes.

Die HA-Gruppe verbietet außerdem strengstens sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, z. B. unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten oder sonstiges verbales oder körperliches Verhalten sexueller Natur. Die HA-Gruppe duldet keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, unabhängig davon, ob sie von Männern oder Frauen, von Vorgesetzten oder von untergeordneten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern ausgeht.

Als sexuelle Belästigung gelten z. B. folgende Verhaltensweisen: sexuell anzügliche Blicke oder Gesten; lüsterne Gesten, Pfeifen oder obszöne Gesten; anstößige Witze, Anspielungen oder obszöne Kommentare; absichtliches Berühren oder Streifen einer anderen Person; körperliches Bedrängen; sexuell anstößige oder unerwünschte Flirts, Annäherungsversuche oder Angebote; ständige oder wiederholte verbale Beleidigungen sexueller Art; Zurschaustellung sexuell eindeutiger Bilder, Grußkarten, Artikel, Bücher, Zeitschriften, Videos, Fotos oder Karikaturen.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie unter Verstoß gegen diese Richtlinie von einer anderen Mitarbeiterin oder einem anderen Mitarbeiter, einer Führungskraft, einem Gast, einem Verkäufer, einem unabhängigen Auftragnehmer oder einem sonstigen Geschäftspartner, belästigt, diskriminiert oder bedrängt werden oder wurden, müssen Sie dies unverzüglich Ihrer Vorgesetzten oder Ihrem Vorgesetzten melden. Sie können sich auch an die Personalabteilung wenden. Auch wenn Sie beobachten, dass eine andere Person von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter, einer Vorgesetzten oder einem Vorgesetzten oder einer Außenstehenden oder einem Außenstehenden belästigt wird, müssen Sie dies unverzüglich Ihrer Vorgesetzten oder Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung melden.

Das Unternehmen nimmt alle Beschwerden über Belästigungen ernst. Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die in gutem Glauben einen Vorfall melden, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren. Bei nachgewiesenen Fällen von Belästigung oder sonstigen Verstößen gegen diese Richtlinie werden Abhilfemaßnahmen eingeleitet, einschließlich angemessener Disziplinarmaßnahmen bis hin zu einer Kündigung.

## **5. Internationale Arbeitsnormen & faire Arbeitsbedingungen**

Die Umsetzung international anerkannter Normen für Arbeit und Menschenrechte und die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen sind wesentliche Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Die HA-Gruppe ist ein Arbeitgeber, der auf Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Vielfalt setzt und bestrebt ist, die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen und ihnen eine Arbeitsumgebung zu bieten, die frei von jeglicher Art von Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung oder Gewalt ist. Wir fördern den sozialen Dialog und achten den Grundsatz der Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen im Einklang mit den jeweils geltenden Standards, Gesetzen und Vorschriften.

### **5.1. Vielfalt & Integration**

Die HA-Gruppe fördert die Vielfalt seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf Alter, kulturellem Hintergrund, Behinderung, Geschlecht, Bildungsstand, Nationalität, ethnischer Herkunft, Organisationsebene und sonstigen Merkmalen, die den Menschen als Individuum auszeichnen. Die HA-Gruppe schätzt die Vielfalt ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und strebt durch entsprechende Richtlinien an, einen repräsentativen Durchschnitt der am Markt verfügbaren Arbeitskräfte für das Unternehmen zu interessieren, als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden und die Stellen auf allen Organisationsebenen mit den besten Arbeitskräften zu besetzen.

Daher gelten folgende Grundsätze:

- In Einstellungs- und Beförderungsverfahren bemühen wir uns, Bewerberinnen und Bewerber zu berücksichtigen, die repräsentativ für die am Markt verfügbaren Arbeitskräfte sind.
- Wir treffen Personalentscheidungen auf der Grundlage von Leistungen, d. h. bei der Rekrutierung, Einstellung, Schulung, Entwicklung und Beförderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Tätigkeitsbereichen entscheiden wir unabhängig von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Nationalität, Alter, Behinderung, Veteranenstatus, sexueller Orientierung oder von sonstigen Merkmalen, für die nach geltendem Recht ein Diskriminierungsverbot gilt.
- Wir streben ein von Vielfalt geprägtes Arbeitsumfeld an, das frei von Diskriminierung ist.
- Wir übernehmen persönlich die Verantwortung für unsere täglichen Entscheidungen, die unseren Grundsatz der Vielfalt widerspiegeln.

### **5.2. Chancengleichheit**

Die HA-Gruppe ist ein Arbeitgeber, der Chancengleichheit und Gleichstellung fördert und Personalentscheidungen auf der Grundlage von Leistungen trifft. Wir möchten jede Stelle mit

der am besten geeigneten Person besetzen. Die HA-Gruppe verpflichtet sich zur Einhaltung aller jeweils geltenden Standards, Gesetze und Vorschriften, die die Chancengleichheit bei der Beschäftigung gewährleisten. Diese Verpflichtung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens und besagt, dass Beschäftigte des Unternehmens, weder Vorgesetzte noch untergeordnete Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, andere nicht diskriminieren dürfen.

Das Unternehmen nimmt angemessene Anpassungen vor, um die Beschäftigung einer qualifizierten Person mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen zu ermöglichen, soweit dies nicht eine unzumutbare Härte für das Unternehmen darstellt. Bewerberinnen oder Bewerber oder Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze aufgrund einer Behinderung angepasst werden müssen, sollten sich zur Klärung des Bedarfs an die Personalabteilung wenden. Das Unternehmen überprüft und identifiziert jegliche Hindernisse, die einer Gleichstellung der Bewerberin oder des Bewerbers oder Mitarbeiterin oder Mitarbeiters und der Ausübung seiner oder ihrer Tätigkeit entgegenstehen. Das Unternehmen prüft, welche Anpassungen möglich sind, um die Einschränkungen auszugleichen. Wenn die Anpassungsmaßnahmen angemessen sind und keine unzumutbare Härte darstellen, nimmt das Unternehmen die Maßnahmen vor.

Wenn Sie der Meinung sind, in irgendeiner Form diskriminiert worden zu sein, oder wenn Sie eine Kollegin oder einen Kollegen kennen, die oder der diskriminiert wurde, reichen Sie bitte eine schriftliche Beschwerde bei Ihrer Vorgesetzten oder Ihrem Vorgesetzten oder bei der Personalabteilung ein. Ihre Beschwerde sollte sich auf einen konkreten Fall beziehen und Sie sollten die Namen der beteiligten Personen und etwaiger Zeugen nennen. Wenn Sie beim Verfassen Ihrer Beschwerde Hilfe benötigen oder Ihre Beschwerde lieber persönlich vortragen möchten, wenden Sie sich bitte an einen Vertreter der Personalabteilung. Das Unternehmen wird den Fall unverzüglich sorgfältig und sachlich untersuchen und einen etwaigen Missetand beheben.

Wenn das Unternehmen feststellt, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat, ergreift es wirksame Abhilfemaßnahmen, die dem Ausmaß des Verstoßes angemessen sind, bis hin zu einer Kündigung. Darüber hinaus trifft es angemessene Vorkehrungen, um zu verhindern, dass sich ähnliche Fälle in Zukunft wiederholen. Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die Beschwerde einreichen, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren. Das Unternehmen wird auch nicht zulassen, dass Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter aufgrund einer Beschwerde Repressalien von Führungskräften, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern oder Kolleginnen oder Kollegen ausgesetzt werden.

### **5.3. Gesundheit & Arbeitssicherheit**

Die Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden und Besuchern hat für die HA-Gruppe höchste Priorität. Wir streben unablässig danach, den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu

verbessern, indem wir alle geltenden gesundheits- und sicherheitsrechtlichen Rechtsvorschriften und Standards einhalten und kontinuierlich und planmäßig alle notwendigen Vorkehrungen treffen, um die körperliche und geistige Gesundheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen und zu verbessern. Zu diesem Zweck führen wir interne und externe Audits durch und besprechen Themen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit auf verschiedenen Organisationsebenen in regelmäßig stattfindenden Meetings. Ob die Maßnahmen zur Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wirksam sind, hängt jedoch von der Aufmerksamkeit und dem persönlichen Engagement der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Insbesondere Führungskräfte haben die Aufgabe sicherzustellen, dass angemessene Schutzvorkehrungen getroffen werden, die den geltenden Rechtsvorschriften und Managementstandards entsprechen (siehe auch [Verhaltenskodex](#) Abschnitt 2.4.1).

Über die regulären internen Kommunikationswege informieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß den geltenden Rechtsvorschriften regelmäßig über Fragen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit. Darüber hinaus erhalten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte standortspezifische Sicherheitsschulungen zu Themen, die für die jeweiligen Aufgaben und Verantwortlichkeiten relevant sind. In den Schulungen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über potenzielle Sicherheits- und Gesundheitsrisiken aufgeklärt. Zudem werden sie mit sicheren Arbeitspraktiken und Verfahren vertraut gemacht, die zur Beseitigung oder Minimierung von Gefahren beitragen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben häufig die besten Ideen, wenn es um die Verbesserung der Arbeitssicherheit geht. Wenn Sie eine Idee, einen Verbesserungsvorschlag oder Sicherheitsbedenken haben, wenden Sie sich bitte an Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten oder die Abteilung für Umweltschutz, Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit (EHS). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Sicherheitsbedenken äußern, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren.

Die HA-Gruppe erwartet von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie alle Sicherheitsvorschriften befolgen und bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten Vorsicht walten lassen, damit es nicht zu Gefahrensituationen kommt. Drohende Gefahrensituationen, Beinaheunfälle und unsichere Arbeitsbedingungen sind unverzüglich der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten zu melden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gegen die Sicherheitsvorschriften der HA-Gruppe verstoßen, eine Gefahrensituation herbeiführen oder einen sicherheitsrelevanten Vorfall nicht melden, müssen entsprechend dem geltenden Tarifvertrag oder sonstigem Arbeitsvertrag mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zu einer Kündigung rechnen. Kommt es zu einem Unfall mit Personenschäden, müssen Sie unabhängig davon, wie gering die Verletzung auch zu sein scheint, unverzüglich Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten und die Abteilung für Umweltschutz, Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit (EHS) informieren. Eine unverzügliche Meldung von Unfällen ist auch wichtig, damit alle Rechtsvorschriften eingehalten werden können und damit der Vorfall schnell der Berufsgenossenschaft und sonstigen Versicherungen gemeldet werden kann. Darüber hinaus sind die vor Ort geltenden Vorschriften und

Handlungsanweisungen des jeweiligen Standortes sowie die gesetzlichen Bestimmungen zwingend zu beachten.

#### **5.4. Gewalt am Arbeitsplatz**

Die HA-Gruppe ist bestrebt, Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine sichere Arbeitsumgebung zu bieten. Daher hat das Unternehmen die folgenden Regeln für den Umgang mit Einschüchterungen, Belästigungen oder Gewaltandrohungen jeder Art aufgestellt, die während der Arbeitszeit auftreten können. Unser Unternehmen betrachtet es als unabdingbar, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch die Vorgesetzten und die zeitlich befristet Beschäftigten, jederzeit mit Höflichkeit und Respekt behandelt werden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ermutigt, ihre Vorgesetzten oder die Personalabteilung über Streitigkeiten oder Differenzen mit anderen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern zu informieren, bevor die Situation in Gewalt zu eskalieren droht.

Die HA-Gruppe duldet keine körperlichen Auseinandersetzungen oder sonstigen Verhaltensweisen, die andere gefährden. Das Mitführen von Waffen, gefährlichen Gegenständen oder gefährlichen Substanzen ist auf den Betriebsgeländen der HA-Gruppe streng verboten. Gewaltandrohungen, aggressives Verhalten oder Nötigungen gegenüber einer anderen Mitarbeiterin oder einem anderen Mitarbeiter, einem Kunden oder einer sonstigen Person werden weder innerhalb noch außerhalb der Arbeitszeiten geduldet. Dieses Verbot schließt auch alle Formen von Belästigung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, des Alters oder sonstiger Merkmale einer Person ein, für die nach jeweils geltendem Recht das Diskriminierungsverbot gilt.

Im Sinne dieser Richtlinie und einer konsequenten Umsetzung der darin formulierten Ziele gelten folgende Grundsätze:

- Die HA-Gruppe verpflichtet sich, für eine sichere und gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung zu sorgen.
- Die HA-Gruppe leitet unverzüglich Abhilfemaßnahmen bis hin zu einer fristlosen Kündigung ein, wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter andere bedrohen oder einschüchtern oder ihnen körperliche Gewalt antun oder sie durch Gesten oder Sprache (auch in E-Mails, durch Schmierereien usw.) beleidigen oder bedrohen.
- Die HA-Gruppe ergreift unverzüglich geeignete Maßnahmen, wenn Kunden, ehemalige Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter oder Besucher des Unternehmens sich wie oben beschrieben verhalten. Als geeignete Maßnahmen gelten je nach Situation und/oder Gesetzeslage das Benachrichtigen der Polizei oder anderer Vollstreckungsbehörden und die strafrechtliche Verfolgung der in dieser Richtlinie beschriebenen Taten unter Ausschöpfung der gesetzlichen Möglichkeiten.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden und Besuchern ist der Konsum von Alkohol oder Drogen am Arbeitsplatz und auf dem gesamten Firmengelände strengstens verboten.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden und Besuchern ist es verboten, auf dem Firmengelände der HA-Gruppe Waffen jeglicher Art mitzuführen.
- Das Unternehmen ergreift wirksame Sicherheitsmaßnahmen, um seine Betriebsstätten so gut wie möglich zu schützen und zu verhindern, dass betriebsfremde Personen, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter außerhalb ihrer Arbeitszeiten und ehemalige Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter die Betriebsstätten betreten.

Alle direkt oder indirekt erfolgten Gewaltandrohungen und Gewalttaten sollten so schnell wie möglich der direkten Vorgesetzten oder dem direkten Vorgesetzten oder der Personalabteilung gemeldet werden. Dies gilt auch für Bedrohungen durch Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, Kunden, Verkäufer, Werber oder sonstige betriebsfremde Personen. Wenn Sie eine Gewaltandrohung melden, sollten Sie sie so konkret und so detailliert wie möglich beschreiben. Melden Sie auch alle verdächtigen Personen oder Aktivitäten möglichst umgehend Ihrer Vorgesetzten oder Ihrem Vorgesetzten. Begeben Sie sich nicht in Gefahr. Wenn Sie in der Nähe Ihres Arbeitsplatzes Streit oder Unruhe wahrnehmen, versuchen Sie nicht einzugreifen oder nachzusehen, was dort passiert.

Alle gemeldeten Gewaltandrohungen, und Gewalttaten sowie verdächtige Personen und Aktivitäten werden vom Unternehmen unverzüglich sorgfältig untersucht. Die Identität der Person, die einen Vorfall meldet, wird so gut wie möglich geschützt, wobei absolute Vertraulichkeit nicht garantiert werden kann. Damit die Sicherheit am Arbeitsplatz gewahrt bleibt und die Untersuchung nicht gestört wird, können die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum Abschluss der Untersuchung mit oder ohne Entgeltzahlung freigestellt werden.

Die vorliegende Richtlinie hindert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in keiner Weise daran, ihr gesetzlich geschütztes Recht auf gemeinsame Aktivitäten zur Wahrung und Verbesserung der Arbeits- oder Beschäftigungsbedingungen wahrzunehmen.

## **5.5. Sozialdialog**

Der Sozialdialog in Form von Informationsaustausch, Beratung, Verhandlungen und Tarifverhandlungen, gemeinsamer Problemlösung und Mitbestimmung kann je nach den nationalen Rahmenbedingungen auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Formen stattfinden.

Die HA-Gruppe ist sich der Tatsache bewusst, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegengesetzte und gemeinsame Interessen haben. Daher erkennt das

Unternehmen die Bedeutung des Sozialdialogs und seiner Institutionen, auch auf internationaler Ebene, sowie die geltenden Tarifverhandlungsstrukturen an und respektiert das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit.

## **5.6. Vergütung & Sozialleistungen**

Die Arbeitsbedingungen, Entgeltzahlungen und sonstigen Vergütungen bei der HA-Gruppe entsprechen den geltenden gesetzlichen Vorschriften. Wo erforderlich und anwendbar, sind Vergütungssysteme und die angewendeten Verfahren und Kriterien transparent und werden gegenüber allen betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offengelegt. Die HA-Gruppe ist bestrebt, in Bezug auf Vergütung, Arbeitszeiten, wöchentliche Ruhezeiten, Urlaub, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Mutterschutz faire und wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen zu bieten. Das Unternehmen sorgt in den Ländern, in denen es tätig ist, für die landesübliche soziale Absicherung seiner Beschäftigten und gleicht geleistete Überstunden entsprechend den geltenden gesetzlichen Vorschriften bzw. gemäß dem geltenden Tarifvertrag aus.

Das Vergütungs- und Sozialleistungssystem, durch das sich die HA-Gruppe auszeichnet und das zu seinem Erfolg beiträgt, orientiert sich an den Beschäftigungsgrundsätzen des Unternehmens und ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Managementansatzes. Das Vergütungssystem ist insgesamt darauf ausgerichtet, zwischen dem Anspruch des Unternehmens, nachhaltig profitabel zu sein, und den Bedürfnissen und Wünschen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Ausgleich zu schaffen. Das gesamte Vergütungspaket kann zusätzlich zur Grundvergütung Zusatzleistungen oder variable gewinnabhängige Komponenten enthalten. Das gesamte Vergütungssystem ist darauf ausgerichtet, die Ambitionen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen, erfolgreich zu sein und sich für die Ziele unseres Unternehmens einzusetzen.

Das gesamte Vergütungssystem wird so gesteuert, dass ein wirtschaftlich nachhaltiges Paket einschließlich Sozialversicherungsbeiträgen und Steuereinbehalt entsprechend den vor Ort geltenden Vorschriften und Gesetzen erreicht wird, und wird zum Beispiel in Einzelverträgen oder Tarifverträgen festgeschrieben.

## **5.7. Personalentwicklung & Schulungen**

Wir sind davon überzeugt, dass die Fähigkeiten und Kenntnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Grundlage für den Erfolg des Unternehmens sind. Daher ist die HA-Gruppe bestrebt, die individuelle Weiterentwicklung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, sie in Schulungen mit den Richtlinien und Verfahren des Unternehmens (u. a. zu den Themen Compliance und EHS) vertraut zu machen und ihnen weitere Schulungen anzubieten, die das Unternehmen für notwendig hält, um das Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuschöpfen und das hohe Erfolgs- und Leistungsniveau zu halten.

Daher gelten folgende Grundsätze:

- Wir fördern die Fortbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen und treffen Maßnahmen, um die Qualität der Schulungsangebote und deren Verfügbarkeit zu verbessern. Darüber hinaus fördern wir lokales Wissen.
- Wir bieten allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen und frei von Diskriminierung in angemessener Weise die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln, an Schulungen teilzunehmen und ihre Aufstiegschancen zu verbessern.
- Wir beteiligen uns an lokalen oder nationalen Aus- und Fortbildungsangeboten, wie u. a. an Berufsausbildungs- und Studiengängen.
- Wir unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus betrieblichen Gründen entlassen werden müssen, bei Bedarf im angemessenen Umfang bei der Arbeitsplatzsuche, bei Fortbildungen oder der Suche nach Beratungsangeboten.
- Wir fördern die Aufklärung über Menschenrechte und die Sensibilisierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Wir fördern die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## **6. Interessenkonflikte**

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die geltenden Richtlinien zu befolgen und mögliche oder tatsächliche Interessenkonflikte offenzulegen. Ein möglicher oder tatsächlicher Interessenkonflikt liegt dann vor, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter sich im Rahmen der Geschäftstätigkeit der HA-Gruppe in einer Position befindet, in der sie/er eine Entscheidung zu ihren/seinen Gunsten oder zugunsten eines Familienangehörigen beeinflussen kann.

Das bloße Bestehen einer Beziehung zu einem anderen Unternehmen begründet noch keine „Schuldvermutung“. Aber Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Einfluss auf Transaktionen im Zusammenhang mit Beschaffungen, Verträgen oder Mietverträgen haben, müssen die Geschäftsführung der HA-Gruppe umgehend über das Bestehen eines möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikts informieren, damit entsprechende Vorkehrungen zum Schutz der beteiligten Parteien getroffen werden können.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, ihre Vorgesetzte oder ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsführung davon rasch in Kenntnis zu setzen, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.

## 7. Vorfälle melden & Ansprechpartner

Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen, die der Meinung sind, einen Verstoß gegen den [Verhaltenskodex](#), die [CSR-Richtlinie](#) (Corporate Social Responsibility) oder eine der Leitlinien dieses Globalen Mitarbeiterhandbuchs erkannt zu haben, werden ermutigt, sich mit ihren Bedenken, Beschwerden oder Fragen an die genannten Ansprechpartner zu wenden. Es gibt mehrere Möglichkeiten, Bedenken oder Vorfälle im Zusammenhang mit diesen Richtlinien zu melden. Sie können diese Angelegenheiten entweder mit Ihrer Vorgesetzten oder Ihrem Vorgesetzten, mit der Personalabteilung oder mit der Rechtsabteilung besprechen.

Beschreiben Sie möglichst detailliert und konkret, was Sie zu der Beschwerde, Meldung oder Frage veranlasst. Die HA-Gruppe wird daraufhin schnellstmöglich den Erhalt der Meldung bestätigen, diskret eine objektive Prüfung oder Untersuchung durchführen und der meldenden Person eine Antwort zukommen zu lassen. Bitte beachten Sie, dass das Unternehmen vagen oder allgemeinen Beschwerden, Meldungen oder Fragen, die anonym erfolgen, möglicherweise nicht vollständig nachgehen kann.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Zusammenhang mit dieser Richtlinie in gutem Glauben Bedenken oder Beschwerden äußern, Vorfälle melden oder Fragen stellen oder die an einer Prüfung oder Untersuchung mitwirken, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren. Nachteile wären unter anderem die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses, Nachteile bei Beförderungen oder bei der Vergütung, eine ungerechtfertigte negative Leistungsbeurteilung, eine Versetzung, eine Verlagerung des Arbeitsplatzes, Belästigung oder Diskriminierung. Dieser Schutz gilt auch dann, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in gutem Glauben davon ausgehen kann, dass die gemeldeten Informationen zum Zeitpunkt der Meldung der Wahrheit entsprachen, selbst wenn sich dies letztendlich als falsch herausstellt. Die HA-Gruppe behält sich das Recht vor, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die wissentlich, in böser Absicht und unbegründet falsche Behauptungen aufstellen, mit Disziplinarmaßnahmen zu belegen.

Eine Übersicht aller relevanten Ansprechpartner von Personalabteilung (global und lokal) und Rechtsabteilung ist auf sHAre verfügbar.

Als zusätzliches Kommunikationsinstrument für bestimmte Arten von Situationen hat die HA-Gruppe ein anonymes Hinweisgebersystem (auch als „Whistleblower-Hotline“ bekannt) eingerichtet, über das Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter wahrgenommene Verstöße gegen die Richtlinien dieses Globalen Mitarbeiterhandbuchs vertraulich und anonym melden können. Dieses Hinweisgebersystem ist kein Ersatz für die routinemäßige Kommunikation innerhalb unserer Organisation zwischen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern und ihren Vorgesetzten und Führungskräften, insbesondere was die Aufgaben am Arbeitsplatz betrifft. Daher sollten reguläre geschäftliche Angelegenheiten, die keine Anonymität erfordern, mit der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten besprochen werden und nicht über dieses System eingereicht werden. Dieses Hinweisgebersystem ist als ein zusätzliches Kommunikationsinstrument für besondere

Situationen gedacht. Wir stellen es zur Verfügung, weil es unserer Ansicht nach den Grundsätzen guter Unternehmensführung entspricht.

*Website:*

[www.lighthouse-services.com/ha-group](http://www.lighthouse-services.com/ha-group)

*Anonyme Reporting-App:*

Keyword: ha-group

*Kostenlose Telefonnummern:*

Deutschland: 0800-183-0724

USA: 855-400-6002

Alle anderen Länder: 800-603-2869 (bitte Landesvorwahl vorwählen – für Übersicht bitte hier klicken)

*E-Mail:*

[reports@lighthouse-services.com](mailto:reports@lighthouse-services.com) (Meldung muss unbedingt den Unternehmensnamen enthalten)

*Fax:*

+1 (215) 689-3885 (Meldung muss unbedingt den Unternehmensnamen enthalten)

Auch bei Beschwerden, die über das Hinweisgebersystem eingereicht werden, kann auf Anfrage ein persönliches Gespräch vereinbart werden.

