



Wir sind das Unternehmen

Hengst Verhaltenskodex – Unser Leitfaden für werteorientiertes Handeln

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Geschäftsführung	3
1 Geltungsbereich, Grundverständnis und Umsetzung des Verhaltenskodex	5
2 Das ist uns wichtig bei Hengst	6
2.1 PETE: Unsere führende Kultur	6
2.2 Einhaltung von Recht und Gesetz	8
2.3 Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt	8
2.4 Verantwortung für das Ansehen von Hengst	9
2.5 Umgang mit Unternehmenseigentum	9
3 Unsere soziale Verantwortung	10
4 Unsere ökologische Verantwortung	12
5 Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken, Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	14
5.1 Anti-Korruption: Umgang mit Geschenken, Einladungen und Spenden	14
5.2 Fairer Wettbewerb	17
5.3 Vermeidung von Interessenkonflikten	17
5.4 Finanzielle Offenlegung und Einhaltung von Steuergesetzen	18
5.5 Maßnahmen gegen Geldwäsche	19
6 Datenschutz und verantwortungsvoller Umgang mit Informationen	21
6.1 Datenschutz	21
6.2 Vertrauliche Informationen	22
6.3 Informationssicherheit	25
7 Umgang mit Schutzrechten (Patente, Marken)	26
8 Einhaltung zoll- und außenhandelsrechtlicher Bestimmungen	28
9 Compliance-Organisation und Ansprechpartner	30
10 Meldung von Anliegen und Hinweisen	32

Die Fotos in dieser Broschüre zeigen Mitarbeitende der Hengst Gruppe. Wir bedanken uns für deren Einsatz.

Liebe Mitarbeitende,

„Wir sind das Unternehmen“ lautet das zentrale Motto dieses Verhaltenskodex.

Mobilität, Gesundheit, Technologie, Umweltschutz und Nachhaltigkeit – wir alle gemeinsam arbeiten täglich an den großen Themen unserer Zeit. Unsere Produkte tragen millionenfach dazu bei, die Welt etwas reiner zu machen.

Als Unternehmen Hengst überzeugen wir nicht nur mit innovativer Technik, sondern auch durch vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern in aller Welt. Zudem möchten wir all unseren Mitarbeitenden einen sicheren, zukunftsfähigen und sinnstiftenden Arbeitsplatz bieten. Auf der Grundlage unserer wertorientierten Unternehmenskultur stehen wir ein für ein achtbares, ehrliches sowie gesetzes- und regelkonformes Verhalten im Umgang mit Mitarbeitenden und mit Dritten – um auch Miteinander im Reinen zu sein. All dies wird durch den Begriff Compliance beschrieben.

Dieser Hengst Verhaltenskodex fasst die Grundprinzipien unseres Handelns sowie wichtige Gesetze und unternehmensinterne Richtlinien zusammen. Er möchte Wegweiser sein und Orientierung geben bei der Bewältigung der vielfältigen rechtlichen und ethischen

Herausforderungen in unserer täglichen Arbeit. Wir alle sind es, die Tag für Tag durch unser Verhalten Compliance leben und weiterentwickeln und damit einen wichtigen Beitrag zum nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens leisten.

Wir sind das Unternehmen! Für Ihr Engagement und Ihre Loyalität danken wir Ihnen herzlich!



Jens Röttgering

Jens Röttgering
Inhaber
und Vorsitzender
des Aufsichtsrats



Christopher Heine

Christopher Heine
Vorsitzender
des Vorstands

Vorwort der Geschäftsführung

»Der Kodex ist für uns verbindlich!«



Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Unternehmen der Hengst Gruppe. Er ist Leitlinie unseres Handelns im Umgang miteinander und mit unseren Geschäftspartnern. Selbstverständlich kann er nicht alle Fragen und Problemstellungen unseres internen und externen Handelns abdecken oder jede Situation beschreiben, mit der wir konfrontiert werden. Den gesunden Menschenverstand in Verbindung mit einem in hohem Maße durch Verantwortungsbewusstsein und gegenseitige Wertschätzung geprägtes Handeln kann und soll er nicht ersetzen.

- Wir werden bei Eintritt in das Unternehmen sowie in regelmäßigen Abständen durch Schulungen über den Inhalt, das Grundverständnis und den Zweck dieses Verhaltenskodex informiert.
- Als Mitarbeitende von Hengst liegt es in unserem Interesse, diesen Verhaltenskodex zu kennen, zu verstehen und uns im beruflichen Alltag danach zu richten.
- Wir nehmen an erforderlichen Compliance-Schulungen teil.

Compliance ist Teil unserer Werte- und Unternehmenskultur. Jede Führungskraft sorgt dafür, dass in ihrem Verantwortungsbereich keine Verstöße gegen Recht und Gesetz, gegen diese Verhaltensregeln oder gegen sonstige betriebliche Vorschriften geschehen, die durch ordnungsgemäße Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können.

- Wir achten bei der Organisation und Umsetzung unserer Geschäftsprozesse auf die Trennung unvereinbarer Tätigkeiten (Funktionstrennung) sowie die Sicherstellung der Einhaltung unternehmensinterner Richtlinien.

Geltungsbereich, Grundverständnis und Umsetzung des Verhaltenskodex

Das ist uns wichtig bei Hengst

PETE: Unsere führende Kultur

Sei positiv inspirierend!

Um unsere Ziele zu erreichen, setzen wir auf leidenschaftliche Mitarbeitende. Wir möchten untereinander positiv inspirieren, uns gegenseitig motivieren und mit Begeisterung und Spaß an unsere Aufgaben herangehen.

- Wir entfachen Leidenschaft und Motivation.
- Wir zeigen eine positive Einstellung auch in schwierigen Situationen.
- Wir gehen mit Begeisterung und Spaß an die Arbeit.
- Wir knüpfen Kontakte.
- Wir verhandeln und vermitteln.
- Wir kommunizieren klar und inspirierend.

Fordere und fördere!

Für den größtmöglichen Erfolg fordern und fördern wir uns gegenseitig. Wir übernehmen und übergeben Verantwortung, immer nach den Stärken der oder des Einzelnen. Wir teilen Informationen aktiv, würdigen gute Leistungen und fördern die Entwicklung der einzelnen Mitarbeitenden.

- Wir übergeben und übernehmen Verantwortung.
- Wir teilen Informationen aktiv.
- Wir setzen klare Ziele und messen uns daran.
- Wir belohnen gute Leistung.
- Wir adressieren schwache Leistung und unterstützen uns dabei, besser zu werden.
- Wir erkennen und entwickeln Talente.



Baue gegenseitiges Vertrauen auf!

Für einen guten Umgang miteinander bauen wir gegenseitiges Vertrauen auf. Wir hören uns aktiv zu, stellen Fragen und ermutigen uns, eigenständig Lösungen für Herausforderungen zu finden. Bei uns steht immer der Mensch im Mittelpunkt. Und nicht nur durch unsere internationale Ausrichtung merken wir seit Jahrzehnten, wie wichtig und erfolgreich diverse Teams sind. Durch den Austausch über Grenzen und Kulturen hinweg feiern wir gemeinsam große Erfolge!

- Wir bauen Vertrauen auf.
- Wir fokussieren uns auf den Menschen.
- Wir lassen unseren Worten konsequente Taten folgen.
- Wir geben Autonomie.
- Wir zeigen Respekt und wertschätzen Diversität.
- Wir hören zu und stellen Fragen.
- Wir geben Feedback und nehmen es auch an.

Handle wie im eigenen Unternehmen!

Wir handeln so, als wäre es unser eigenes Unternehmen. Deshalb schaffen wir ein positives Umfeld für Innovationen, Kreativität und Neugierde. Wenn wir Veränderung als Chance begreifen, können wir alle den Veränderungsprozess aktiv antreiben.

- Wir denken kritisch und hinterfragen Bestehendes.
- Wir sind offen für Innovation, Kreativität und Neugierde.
- Wir treiben Veränderungen aktiv voran.
- Wir reflektieren unser Verhalten.
- Wir akzeptieren Fehler, aber lernen daraus.
- Wir richten unser Handeln an unserer Vision von der Zukunft aus.



➔ Weitere Informationen zu unserer führenden Kultur PETE sind zu finden im Hengst Intranet unter der Seite „Human Resources“.

»Spaß an der Arbeit durch respektvollen Umgang und ein gutes Betriebsklima!«

2.2 Einhaltung von Recht und Gesetz

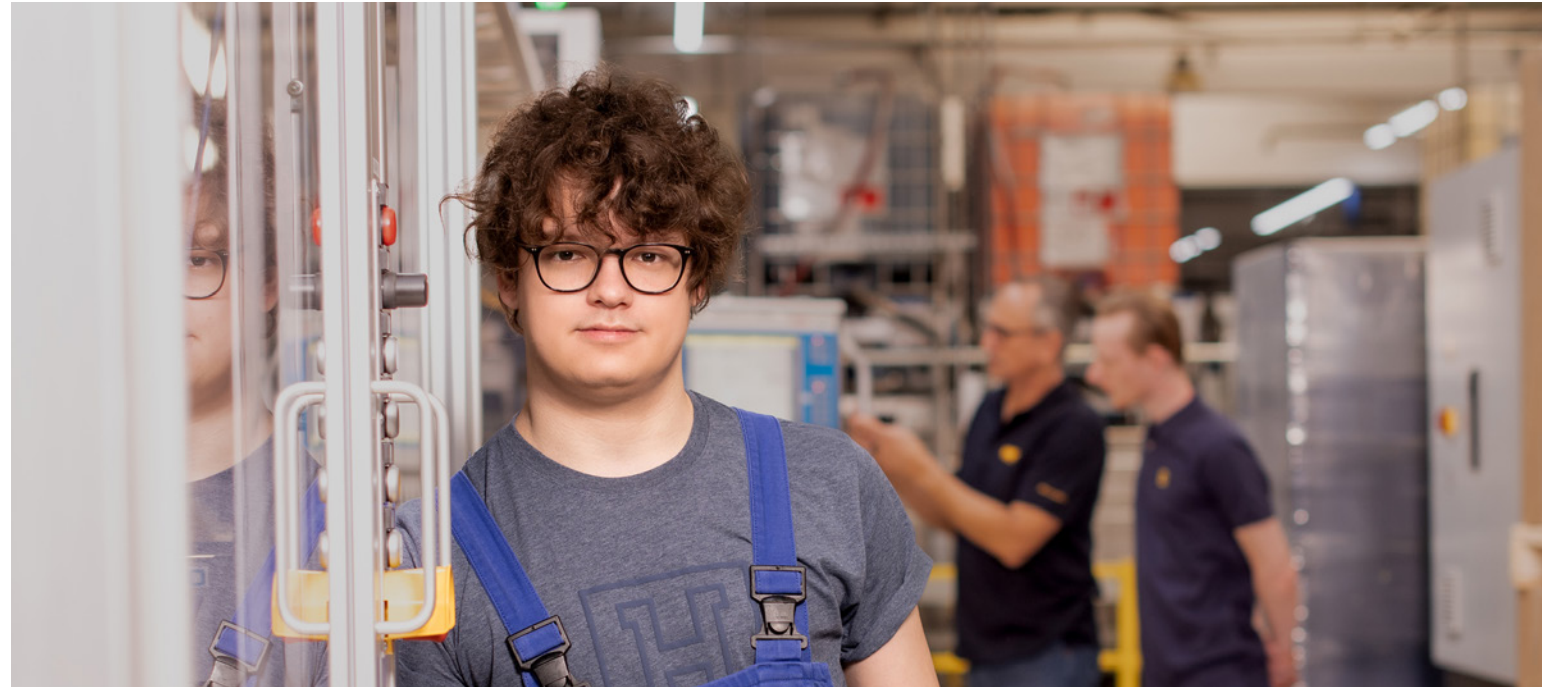
In unserer täglichen Arbeit sind wir verpflichtet, regionale, nationale und internationale Gesetze einzuhalten.

- Wir tolerieren keine Gesetzesverstöße. Diese können für den Einzelnen persönlich Kriminalstrafen aufgrund des Verstoßes gegen ein Strafgesetz, Geldbußen und Schadenersatz zur Folge haben. Solche Verstöße sind aber zugleich eine Gefahr für den Betriebsfrieden und den guten Ruf von Hengst. Deshalb haben sie auch arbeitsrechtliche Konsequenzen.

2.3 Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt

Unser Umgang als Mitarbeitende, mit Lieferanten, Kunden und anderen Geschäftspartnern ist gemäß unserer führenden Kultur PETE durch Toleranz, Höflichkeit und Respekt sowie Fairness und Vertrauen geprägt.

- Wir dulden keine Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, nationaler Abstammung, Staatsangehörigkeit, Gesundheitsstatus, Behinderung, Religion, sexueller Orientierung, Weltanschauung oder politischer Einstellung sowie sonstiger Arten von Diskriminierung nach den Gesetzen der Länder und Standorte, in denen das Unternehmen operiert.
- Wir verpflichten uns, die Chancengleichheit der Mitarbeitenden zu wahren und diese auf der Grundlage ihrer Qualifikation und Fähigkeiten auszusuchen und zu fördern.
- Wir fördern Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion.
- Wir schützen und respektieren die Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern.



2.4 Verantwortung für das Ansehen von Hengst

Alle Mitarbeitenden prägen mit ihrem persönlichen Verhalten, Auftreten und Umgang das Ansehen von Hengst. Die Verletzung von Unternehmensrichtlinien und ungesetzliches Verhalten auch nur einer / eines einzelnen Mitarbeitenden können dem Unternehmen und insbesondere auch dem Ruf von Hengst bereits erheblichen Schaden zufügen.

- Wir orientieren uns in der Erfüllung unserer Aufgaben an unserer Unternehmenskultur und fördern durch unser Auftreten in der Öffentlichkeit und im Umgang mit unseren Geschäftspartnern das Ansehen von Hengst.

2.5 Umgang mit Unternehmenseigentum

Es liegt in unserem gemeinsamen Interesse, Hengst Eigentum und Hengst Vermögenswerte zu wahren. Wer Unternehmenseigentum stiehlt oder unterschlägt oder ihm anvertrautes Unternehmensvermögen mit Wissen und Wollen schädigt, macht sich strafbar und ist zum Schadenersatz verpflichtet.

- Wir behandeln die uns zur Verfügung gestellten Arbeits- und Betriebsmittel sachgemäß und sorgsam und schützen Sie vor Beschädigung oder Verlust.
- Wir nutzen diese Arbeits- und Betriebsmittel nicht für private Zwecke, sofern hierzu nicht eine explizite Sonderregelung getroffen wurde.

3

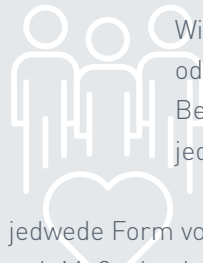
Unsere soziale Verantwortung

Auf Basis unserer Unternehmenskultur stehen Geschäftsführung und Mitarbeitende des Unternehmens Hengst klar zu ihrer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung und den folgenden Grundsätzen:

Wir achten und respektieren die international anerkannten Menschenrechte und setzen uns für deren Einhaltung ein.



Wir lehnen jegliche Nutzung von Zwangs- oder Pflichtarbeit, alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, Leibeigenschaft oder andere Formen der Beherrschung und Unterdrückung am Arbeitsplatz ab. Wir verurteilen ausdrücklich jedwede körperliche Bestrafung, Bedrohung und Belästigung von Mitarbeitenden.



Wir verurteilen jedwede Form von Kinderarbeit und beachten die gesetzlichen Regelungen zum Mindestalter für Mitarbeitende nach Maßgabe der staatlichen Vorgaben. Wir stellen keine Mitarbeitenden unter dem Alter ein, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet. In keinem Fall werden Mitarbeitende unter 15 Jahren eingestellt, sofern keine ausdrücklich geregelten Ausnahmen internationaler Übereinkommen und der lokalen Gesetzgebung vorliegen.

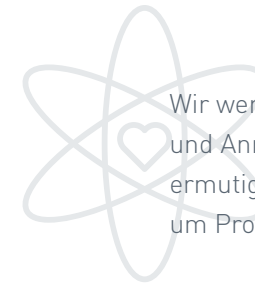
Löhne, Sozialleistungen sowie Arbeitszeiten haben den geltenden gesetzlichen Normen zu entsprechen. Die Entlohnung muss angemessen sein, d.h. mindestens den örtlich geltenden Mindestlohnvorschriften entsprechend und auf jeden Fall existenzsichernd sein. Unberechtigte Lohnabzüge und das Einbehalten von Lohn als Disziplinarmaßnahme sind verboten.



Wir respektieren das Recht jedes Einzelnen auf Vereinigungsfreiheit, Organisationsfreiheit und Kollektivverhandlungen im Rahmen der nationalen Gesetze.

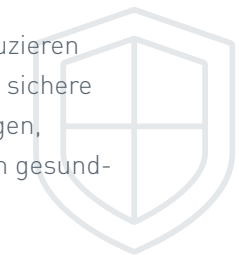


»Im Mittelpunkt steht der Mensch!«

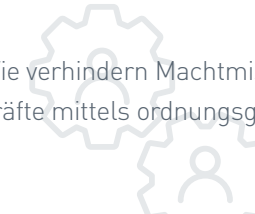


Wir wertschätzen unsere Mitarbeitenden und glauben, dass die Möglichkeit, Anliegen und Anregungen einzubringen, die Basis für eine gute Zusammenarbeit bildet. Wir ermutigen zu offener Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Geschäftsführung, um Problemlösungen zu fördern und die Arbeitsmoral zu stärken.

Wir schützen unsere Mitarbeitenden vor Gefahren am Arbeitsplatz und reduzieren Sicherheits- und Gesundheitsrisiken durch technische Schutzmaßnahmen, sichere Arbeitsabläufe, vorbeugende Instandhaltungen, Arbeitssicherheitsschulungen, angemessene Kontrollen sowie geeignete Schutzkleidung. Wir unterstützen gesundheitsfördernde Maßnahmen.



Wie verhindern Machtmissbrauch durch beauftragte private oder öffentliche Sicherheitskräfte mittels ordnungsgemäßer Auswahl, Unterweisung und regelmäßiger Kontrolle.



Dabei beziehen wir uns auf:

- Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN) – Stand 10.12.1948;
- Die 10 Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UN) – Stand 25.09.2015;
- Die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN) – Stand 16.06.2011;
- Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD) – Stand 08.06.2023;
- Die 10 Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) – Übereinkommen Nr. 87 (1948), Nr. 98 (1949), Nr. 29 (1930 + Protokoll von 2014), Nr. 105 (1957), Nr. 100 (1951), Nr. 111 (1958), Nr. 138 (1973), Nr. 182 (1999), Nr. 155 (1981), Nr. 187 (2009);
- Den Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (UN) – Stand 19.12.1966;
- Den Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN) – Stand 16.12.1966.



**»Wir sind Hengst Filtration.
Unsere Vision ist: Purifying our planet.«**

Durch unsere Produkte leisten wir einen wesentlichen Beitrag zum nachhaltigen Umgang mit Ressourcen, zum Umweltschutz und insbesondere zum Klimaschutz. Unsere Produkte, Dienstleistungen und Prozesse gestalten wir umweltgerecht. Wir bemühen uns um eine zweckmäßige und sparsame Verwendung natürlicher Ressourcen.

Wir halten uns an geltende nationale und internationale Umweltstandards und -gesetze.

Wir überwachen und reduzieren unseren Energieverbrauch und ergreifen Maßnahmen zur Reduzierung unserer CO₂-Emissionen. Wir fördern die wirtschaftliche Beschaffung, den Einsatz und die Weiterentwicklung energieeffizienter Technologien. Die Umstellung auf erneuerbare Energiequellen treiben wir voran.

Unsere ökologische Verantwortung

Wir unterlassen Umweltschädigungen, durch welche die Grundlagen zum Erhalt und zur Produktion von Nahrung beeinträchtigt, Zugang zu Trinkwasser und Sanitäranlagen verwehrt oder Gesundheit geschädigt werden, wie zum Beispiel durch schädliche Bodenveränderung, Gewässer- oder Luftverunreinigung, Lärmemission und/oder übermäßigen Wasserverbrauch.

Wir beteiligen uns nicht an Landdiebstahl und achten das Verbot der unrechtmäßigen Räumung von Land, Wäldern und Gewässern beim Erwerb, der Bebauung oder anderweitiger Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, die dem Lebensunterhalt von Personen dienen.

Wir verpflichten uns beim Umgang mit Gefahrstoffen und Abfällen, mögliche Risiken für Mitarbeitende und Betroffene zu verhindern, zu minimieren oder zu beenden.

Wir schützen natürliche Ökosysteme, Biodiversität und Bodenqualität.

Wir befolgen die Vorgaben folgender Konventionen:

- die Minamata Konvention (Quecksilber)
- die Stockholmer Konvention
(Persistente Organische Schadstoffe POP)
- die Basler Konvention
(grenzüberschreitende Verbringung gefährlicher
Abfälle und deren Entsorgung)

»Wir beteiligen uns nicht an Bestechung oder Korruption!«

5.1 Anti-Korruption: Umgang mit Geschenken, Einladungen und Spenden

Unser Verhalten gegenüber Geschäftspartnern wird durch Integrität bestimmt. Korruptes Verhalten verzerrt den Wettbewerb und schadet in besonderem Maße dem Ruf von Hengst. Es führt für die Beteiligten zu Geld- oder Freiheitsstrafen und zur Einziehung erlangter Vermögensvorteile.

- Vorteilsgewährung und Bestechung von Amtsträgern, aber auch jegliche Bestechlichkeit unserer Mitarbeitenden sowie Bestechung von Mitarbeitenden anderer Unternehmen sind strafbar und werden bei Hengst nicht geduldet.
- Wir nutzen niemals unsere berufliche Stellung dazu, Vorteile zu fordern, anzunehmen, uns zu verschaffen oder zusagen zu lassen, weder in Form von Geldgeschenken noch in Form anderer Leistungen.
- Gegen etwaiges Missverhalten gehen wir entschlossen vor und sanktionieren es.

Geschenke und Zuwendungen an Kunden oder von Lieferanten sind lediglich im Rahmen einer allgemein üblichen und angemessenen Pflege der Geschäftsbeziehung zulässig. Dazu gehören geringwertige Aufmerksamkeiten oder der allgemein üblichen Verkehrs-sitte entsprechende Höflichkeitsgeschenke wie z. B. Kugelschreiber oder Kalender.

- Wir bieten oder nehmen niemals Geschenke oder sonstige Aufmerksamkeiten an, die über die Geste der Höflichkeit hinausgehen.
- Gegenüber Behörden und Amtsträgern haben Geschenke o. ä. generell zu unterbleiben.

Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken, Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten



- Einladungen zu Geschäftsessen sprechen wir nur dann aus oder nehmen diese nur dann an, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und in einem angemessenen sozialadäquaten Rahmen erfolgen. Im Zweifelsfall holen wir die Genehmigung unserer Vorgesetzten ein.
- Bei Vertragsabschlüssen mit Beratern, Vermittlern, Agenten oder vergleichbaren Dritten achten wir strikt darauf, dass diese keine unberechtigten Vorteile anbieten, gewähren oder verlangen.

Über die Vergabe von Spenden oder etwaige Sponsoring-Aktivitäten entscheidet allein die Geschäftsführung.

➔ Im Falle von Fragen oder Unsicherheiten zum Thema Bestechung oder Bestechlichkeit sowie der Angemessenheit von Geschenken oder Aufmerksamkeiten von Geschäftspartnern wenden wir uns an unsere Vorgesetzten, die Rechtsabteilung oder die Abteilung Internal Control.

»Wir spielen fair!«



5.2 Fairer Wettbewerb

Hengst achtet nationale und internationale Regeln des fairen Wettbewerbs und hält diese ein, insbesondere geltende Kartellgesetze und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs. Kartellrechtsverstöße können für Hengst zu hohen Geldbußen und außerdem zu Geldstrafen oder sogar zu Freiheitsstrafen für einzelne Mitarbeitende führen.

- Im Umgang mit unseren Wettbewerbern treffen wir keine schriftlichen oder mündlichen Absprachen oder unternehmen andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden zuteilen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern.
- Wir unterlassen es, unzulässigen Einfluss auf die Preis- oder sonstige Geschäftspolitik unserer Kunden zu nehmen.
- Wir machen mit innovativen Produkten in exzellenter Qualität auf anständige Art und Weise Geschäfte und stellen uns in diesem Sinne dem freien Wettbewerb am Markt.

5.3 Vermeidung von Interessenkonflikten

Im Arbeits- und Geschäftsumfeld können Konflikte zwischen persönlichen oder eigenen finanziellen Interessen von Mitarbeitenden und den Interessen des Unternehmens auftreten. Diese Interessenkonflikte können Mitarbeitende in ihrer Urteilsfähigkeit, unabhängigen Entscheidung und Loyalität stark beeinträchtigen.

- Wir bemühen uns, derartige Interessenkonflikte unbedingt zu vermeiden. Für den Fall, dass sich ein solcher Interessenkonflikt anbahnt, gehen wir offen damit um und sprechen unverzüglich mit unseren direkten Vorgesetzten oder der Abteilung Internal Control.
- Wir zeigen unseren Vorgesetzten oder der Abteilung Internal Control an, wenn wir Geschäfte tätigen mit Unternehmen, an denen wir selbst, unser Lebenspartner, ein unmittelbarer Familienangehöriger oder Freund finanziell oder geschäftlich signifikant beteiligt ist. Unter einer signifikanten Beteiligung ist zu verstehen, dass wir selbst oder unser Familienangehöriger / Freund dadurch in der Lage sind, die Beziehung zwischen Hengst und diesem Unternehmen (Lieferant, Wettbewerber, Kunde) zu beeinflussen.
- Als Mitarbeitende von Hengst haben wir uns verpflichtet, dem Unternehmen unsere Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen und die uns übertragenen Aufgaben nach bestem Wissen und Können zu erfüllen.

5.4 Finanzielle Offenlegung und Einhaltung von Steuergesetzen

Wir halten geltende Rechnungslegungsvorschriften ein und legen Finanzinformationen in Übereinstimmung mit nationalen und internationalen Vorschriften offen.

Hengst ist durch die Zahlung von Steuern an der Finanzierung der öffentlichen Hand beteiligt und dazu verpflichtet. Die öffentliche Hand sorgt wiederum für eine funktionierende Infrastruktur sowie Bildung als zwingende Voraussetzung für ein wirtschaftlich erfolgreiches Handeln von Hengst.

Neben dieser gesellschaftlichen Verpflichtung kann eine Nichtbeachtung steuerlicher Vorgaben für die Hengst Gruppe einen erheblichen finanziellen Schaden und zugleich schwerwiegende Reputationsschäden bedeuten.

- Wir bekennen uns ausdrücklich zur Einhaltung aller steuerlichen Gesetze und Verordnungen.
- Wir sorgen durch die Gestaltung interner Strukturen und Prozesse sowie durch einen Wissensaufbau dafür, dass die durch die jeweiligen Konzerngesellschaften zu entrichtenden Steuern vollständig, korrekt und fristgerecht ermittelt und an die zuständigen Finanzbehörden gezahlt werden.
- Gleichzeitig verpflichten wir uns, allen Regelungen zur steuerlichen Transparenz nach internationalen Standards Folge zu leisten.

»Geld waschen wir nicht!«

5.5 Maßnahmen gegen Geldwäsche

Liefer- und Handelsgeschäfte im internationalen Umfeld bergen das Risiko, für Geldwäsche oder zur Terrorismusfinanzierung missbraucht zu werden. Unter Geldwäsche versteht man das Einschleusen kriminell erworbener Vermögenswerte und / oder Gelder in den legalen Wirtschafts- und Finanzkreislauf, um deren wahre Herkunft zu verschleiern. Geldwäsche ist eine Straftat sowohl nach nationalem als auch internationalem Strafrecht.

Mögliche Anhaltspunkte für das Vorliegen von Geldwäsche ergeben sich zum Beispiel im Falle von:

- Zahlungen über Konten in Drittländern
- Zahlungen, die von einem Dritten und nicht vom eigentlichen Vertragspartner vorgenommen werden, sofern dieses nicht so vereinbart wurde
- Zahlungen über Briefkastenfirmen
- Überzahlungen und Weiterleitungsfälle
- Zahlungen aus privater Quelle für geschäftliche Lieferungen
- Transaktionen oder Geschäftsmodelle ohne wirtschaftlichen Sinn
- Versuchen, wie vorgenannt vorzugehen oder Anfragen, ob ein solches Vorgehen möglich wäre.

Die Verhinderung von Geldwäsche ist ein wichtiges Element im Kampf gegen das organisierte Verbrechen sowie die Terrorismusfinanzierung.

- Wir ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um unsere Geschäftstätigkeit mit seriösen Partnern zu betreiben, die sich mit rechtmäßig erwirtschafteten Mitteln an rechtmäßigen Aktivitäten beteiligen.
- Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller geltenden Gesetze, Regelungen und Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche.

→ **Fragen zum Thema Geldwäscheprävention beantworten die Abteilungen Internal Control und Finanzen.**

→ **Weitere Informationen und Schulungsunterlagen zu den in Kapitel 5 genannten Themen sind zu finden im Hengst Intranet auf der Seite „Compliance“.**



6.1 Datenschutz

Wir nehmen den Schutz und die Vertraulichkeit personenbezogener Daten oder uns anderweitig überlassener Informationen sehr ernst und halten uns an das Datenschutzrecht, insbesondere an das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und die europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

- Wir erheben und verarbeiten personenbezogene Daten strikt nach Datenschutzregeln. Besonders wichtig ist uns dabei, dass wir Daten nur dann verarbeiten, wenn es rechtlich erlaubt ist. Zudem sorgen wir dafür, dass die Daten nur für festgelegte, legitime Zwecke erhoben werden.
- Wir sorgen für Transparenz, damit betroffene Personen verstehen können, wie ihre Daten genutzt werden. Wir verarbeiten nur die Daten, die wir wirklich brauchen, und halten die Speicherung so kurz wie nötig. Sobald die Daten ihren Zweck erfüllt haben, werden sie gelöscht oder anonymisiert.
- Wir wahren die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten und schützen personenbezogene Daten vor Missbrauch und / oder unberechtigtem Zugriff.
- Unsere Prozesse und Verfahren schützen die Vertraulichkeit der Daten und stellen sicher, dass wir gemäß Datenschutzgesetzen und unseren internen Richtlinien handeln.

Datenschutz und verantwortungsvoller Umgang mit Informationen

»Privates und Geheimes behandeln wir vertraulich!«

6.2 Vertrauliche Informationen

Die Gesamtheit unseres Wissens, unsere Erfahrungen und innovativen Ideen sind das Ergebnis jahrelanger engagierter und harter Arbeit. Sie sichern unsere Geschäfte sowie unsere Wettbewerbsposition.

- Wir verwenden die uns im betrieblichen Umfang zur Kenntnis gelangten Daten und Informationen ausschließlich im zugelassenen Rahmen. Wir treffen – in Abhängigkeit von der Bedeutung der Informationen – zusätzliche Sicherungsmaßnahmen wie Geheimhaltungsverpflichtungen.
- Wir geben keine vertraulichen Informationen oder vertrauliche Unterlagen an Dritte weiter oder machen diese in sonstiger Weise zugänglich. Dies gilt in besonderer Weise auch für die uns von unseren Geschäftspartnern anvertrauten vertraulichen, geheimen und personenbezogenen Daten. Vertrauliche Informationen und vertrauliche Dokumente sind insbesondere Kundendaten und Informationen über Produktdesign, Marketing, Preisgestaltung, Geschäftsgeheimnisse, urheberrechtlich geschützte Verfahren, Produktionsprozesse und / oder Unternehmensgewinne.
- Wir verpflichten uns außerdem, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, interne Angelegenheiten sowie sonstige schützenswerte Informationen vertraulich zu behandeln. Dies gilt auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit Hengst.





6.3 Informationssicherheit

Hengst ermöglicht seinen Mitarbeitenden einen weltweiten elektronischen Informationsaustausch durch die Nutzung von PC, Laptop und Telefon / Handy. Die Nutzung dieser Kommunikationsmöglichkeiten ist allerdings auch mit Risiken für den Schutz sowohl persönlicher Daten des Einzelnen als auch von Unternehmensdaten verbunden.

- Wir verpflichten uns, sowohl die datenschutzrechtlichen Bestimmungen als auch die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zur Informationssicherheit und zur Nutzung der IT-Systeme einzuhalten.
- Wir teilen persönliche Passwörter und Zugangscode nicht mit Dritten und nehmen diese von Dritten auch nicht an oder verwenden diese.

Eine höchstmögliche Cybersicherheit ist heute überlebenswichtig für Unternehmen. Daher investiert Hengst in hohem Maße in Technologien zur Absicherung unserer Systeme und Daten.

- Wir sorgen gemeinsam dafür, dass diese Schutzmaßnahmen nachhaltig wirken, in dem wir alle Maßnahmen zur Steigerung des Sicherheitsbewusstseins ernstnehmen, die angebotenen Tools und Schulungen nutzen und Auffälligkeiten melden.
- Unter keinen Umständen öffnen oder installieren wir ungeprüft E-Mail-Anhänge, Anwendungen (Apps) oder Downloads aus dem Internet oder anderweitig eingebrachte Dateien, klicken auf verdächtige Links oder geben außer bei uns bekannten Systemen unsere persönlichen Zugangsdaten ein.
- Wir begegnen jedem ungewöhnlichen Sachverhalt mit gesundem Menschenverstand und sind aufmerksam, insbesondere im Umgang mit E-Mails, USB-Sticks oder sonstigen fremden Geräten.

→ Im Falle von Fragen oder Zweifeln wenden wir uns an den Datenschutzbeauftragten oder den Beauftragten für IT-Sicherheit.

→ Weitere Informationen sind zu finden im Hengst Intranet auf der Seite „Informationssicherheit“.

Umgang mit Schutzrechten (Patente, Marken)

Die Marke „Hengst“ stellt unseren zentralen Unternehmenswert dar. Wir sind zu Recht stolz auf unsere Produkte. Jedes unserer Bauteile trägt daher unsere Marke.

Patentrechte sind Monopolrechte. Anderen ist verboten, ein so geschütztes Produkt anzubieten, herzustellen oder zu verkaufen. Die Nichtbeachtung solcher Rechte kann hohe Schadenersatzforderungen, Rückrufaktionen oder sogar die Stilllegung der Serienproduktion eines Bauteils zur Folge haben und stellt damit ein erhebliches wirtschaftliches Risiko für ein Unternehmen dar. Zur Zukunftssicherung unseres Unternehmens investieren wir erhebliche Summen in die Entwicklung innovativer Produkte und Filtersysteme. Die Absicherung

durch eigene Schutzrechte erschwert dem Wettbewerb den Nachbau unserer Technologien und unterstützt somit unsere Bemühungen, Kundenaufträge und insbesondere Serviceteile langfristig für Hengst zu sichern. Wir respektieren das geistige Eigentum Dritter. Dazu ermitteln wir sorgfältig die Möglichkeiten und Grenzen unseres Handelns, um fremde Schutzrechte nicht zu verletzen. Im Gegenzug erwarten wir von unseren Wettbewerbern, dass sie unsere Schutzrechte beachten. Wir setzen die Einhaltung unserer Schutzrechte konsequent durch.

- Wir verletzen keine Schutzrechte Dritter (Patente, Marken, o. ä.).
- Unsere innovativen Entwicklungen sichern wir durch eigene Schutzrechte ab.

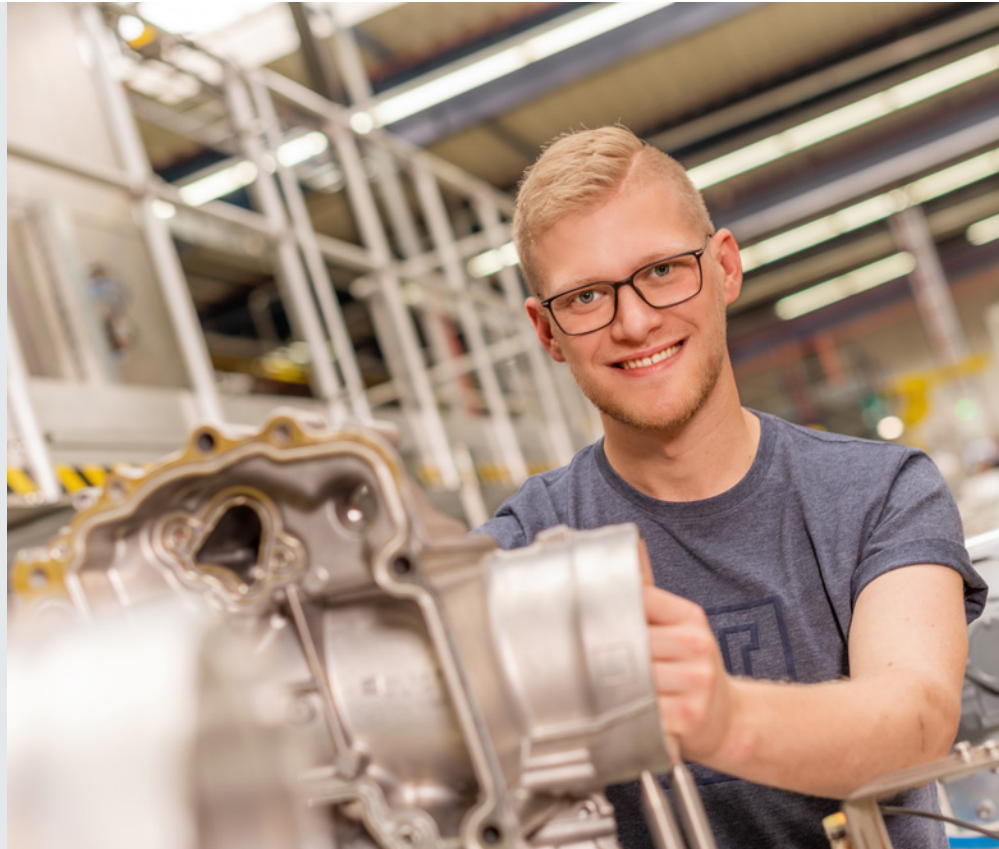
→ Fragen zum vorstehend genannten Themenkomplex beantwortet die Abteilung Intellectual Property.

→ Weitere Informationen sind zu finden im Hengst Intranet auf der Seite „Intellectual Property“.

»Wir schützen unsere Entwicklungen!«



»Wir agieren international – nach klar definierten Regeln!«



Hengst ist ein global tätiges Unternehmen. Durch die internationale Geschäftstätigkeit gilt es, nationale, europäische und internationale Zoll- und Außenwirtschaftsgesetze zu beachten. Wir sind zur Einhaltung dieser Gesetze und Verordnungen verpflichtet.

Alle Mitarbeitenden, die im Zusammenhang ihrer Geschäftstätigkeit mit den folgenden Themen in Berührung stehen:

- Ein- und Ausfuhr von Waren,
- grenzüberschreitender Transfer von Dienstleistungen,
- grenzüberschreitender Transfer von Hardware, Software und Technologien (einschließlich technischer Daten),
- grenzüberschreitende Kapitaltransaktionen und Zahlungen

sind verpflichtet, Wirtschaftssanktionen, Exportkontrollgesetze, Export- und Importgesetze sowie interne Richtlinien und Prozesse zu beachten.

Verstöße gegen diese Gesetze und Bestimmungen – auch unbeabsichtigt – können hohe Bußgelder und Strafen, die Verweigerung von Ausfuhrgenehmigungen, den Verlust von Ausfuhrprivilegien und / oder Prüfungen und Verzögerungen beim Zoll zur Folge haben. Da diese Gesetze und Verordnungen komplex sind und in jedem Land anders gehandhabt werden können, informieren wir uns immer vor einem Geschäftsvorhaben, was es zu beachten gilt.

Einhaltung zoll- und außenhandelsrechtlicher Bestimmungen

→ Im Falle von Fragen oder bei Schulungsbedarf wenden wir uns an die Abteilung Zoll und Exportkontrolle unter customs@hengst.de oder die lokalen Zoll- und Exportkontroll-Ansprechpartner.

→ Weitere Informationen sind zu finden im Hengst Intranet auf der Seite „Customs“.

Compliance-Organisation und Ansprechpartner

Der / Die Compliance-Beauftragte bei Hengst ist in der Abteilung Internal Control angesiedelt und berichtet an die Geschäftsführung.

Bei der Durchführung von Compliance-Schulungen und Umsetzung von Maßnahmen wird der / die Compliance-Beauftragte unterstützt durch Compliance-Kontaktpersonen in den jeweiligen deutschen Werken und Zentralfunktionen sowie in den internationalen Standorten.

Im Falle von Fragen zum Verhaltenskodex oder von Hinweisen auf Fehlverhalten oder Regelverstöße – insbesondere auf kriminelles Verhalten im Unternehmen – stehen folgende Ansprechpartner zur Verfügung:

Vorgesetzte

Im Sinne unserer Hengst Unternehmenskultur sind die jeweiligen Linienvorgesetzten in der Regel die ersten Ansprechpartner bei Compliance-Bedenken und Fragestellungen. Sollte dies nicht gewünscht oder möglich sein, stehen die nachfolgenden Personen zur Verfügung.

Compliance-Kontaktpersonen der Bereiche und Standorte

Namen und Kommunikationsdaten der Compliance-Kontaktpersonen sind zu finden im Hengst-Intranet unter „Compliance“ oder über andere Informationskanäle (Infotafeln, interne Mitteilungen, usw.).

Compliance-Beauftragte/r

Abteilung Internal Control

T: +49 251 20202 462 M: compliance@hengst.de

Stellvertreter/in:

Abteilung Recht / Group General Counsel

T: +49 251 20202 332 M: compliance@hengst.de

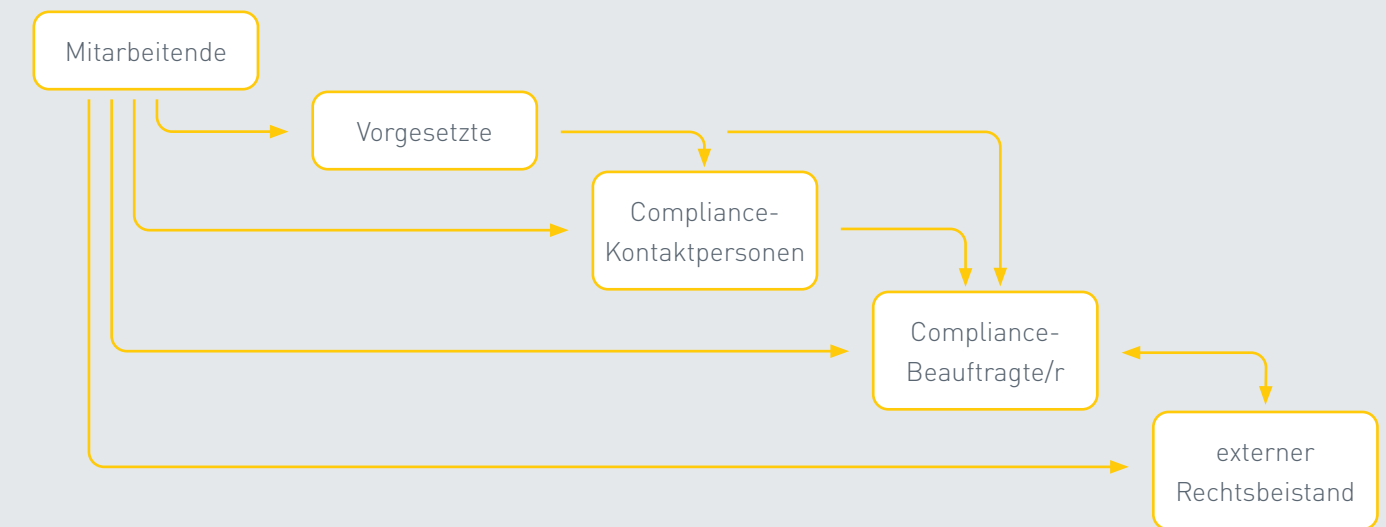
Externer Rechtsbeistand / Ombudsperson

Im Bedarfsfall stehen auch externe Ansprechpartner als neutrale Mittler in den verschiedenen Ländern zur Verfügung. Diese sind zu finden im Hengst Intranet und auf der Hengst Website unter „Compliance“ oder über entsprechende lokale Informationskanäle (Infotafeln, interne Mitteilungen, usw.).

»Wir nehmen Compliance ernst!«



Ansprechpartner und Kommunikation zu Compliance-Themen:



Meldung von Anliegen und Hinweisen

Ethisches und gesetzeskonformes Verhalten hat für Hengst in der eigenen Geschäftstätigkeit und in den Beziehungen zu Geschäftspartnern höchste Priorität. Zusätzlich zu den in Kapitel 9 benannten Ansprechpartnern für Compliance-Themen hat Hengst ein elektronisches Meldeverfahren eingerichtet, das es Personen von innerhalb und außerhalb des Unternehmens ermöglicht, auf Verstöße gegen geltendes Recht, gegen die internen Richtlinien, Geschäftsgrundsätze, insbesondere diesen Hengst Verhaltenskodex oder Bedenken in Bezug auf eine potenzielle oder tatsächliche Verletzung dieser Regelungen hinzuweisen.

Im Falle der Nutzung des elektronischen Meldeverfahrens ist die meldende Person frei in der Entscheidung, ob sie anonym bleiben möchte oder Hengst ihre Kontaktdaten mitteilt.

Das Meldeportal ist erreichbar:



- auf der Hengst Website unter: **Unternehmen → Compliance → Meldeportal**



- im Intranet unter der Seite **„Compliance“ → Meldeportal**

Dort finden sich weitere ausführliche Informationen zur Nutzung der Meldeportals in der „Verfahrensordnung zum Meldeverfahren für Beschwerden und Hinweise“.

»Speak up! Wir zeigen Zivilcourage!«

Auf der Grundlage moralischer Werte und der Hengst Unternehmenskultur handeln wir mündig und zeigen Zivilcourage, wenn wir in gutem Glauben Fragen und Bedenken zu Compliance-Themen offen ansprechen.

- Wir setzen unser Urteilsvermögen vernünftig ein und lassen uns von Ehrlichkeit und Integrität leiten.
- Ungeachtet der Position im Unternehmen darf niemand unzulässiges oder ungesetzliches Verhalten anordnen. Dies bedeutet folgerichtig, dass wir unzulässiges oder ungesetzliches Verhalten niemals dadurch rechtfertigen können, dass es auf Anweisung einer Person in übergeordneter Position erfolgt ist.
- Wenn wir einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex – insbesondere kriminelles Verhalten – vermuten, handeln wir verantwortlich, wenn wir durch unverzügliche Meldung dazu beitragen, Schaden vom Unternehmen, von Mitarbeitenden sowie sonstigen verantwortlichen Personen abzuwenden.

Hinweise auf tatsächliche oder mögliche Compliance-Verstöße werden vertraulich behandelt, es sei denn, zwingende rechtliche Vorgaben erfordern eine Offenlegung. Eine objektive Untersuchung wird durchgeführt, sofern erforderlich, um entsprechende Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Hengst duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Personen, die mit Mut und in gutem Glauben Compliance-Verstöße angesprochen und gemeldet haben. Meldungen hingegen, die in unlauterer oder böswilliger oder in sonstiger Weise missbräuchlicher Absicht erfolgen (zum Beispiel unwahre persönliche Angriffe gegen bestimmte Personen) stellen selbst einen Compliance-Verstoß dar. Wir akzeptieren derartiges Verhalten nicht und behalten uns vor, mit disziplinarischen Maßnahmen zu reagieren.



Einhaltung des Verhaltenskodexes:

Als Mitarbeitende/r von Hengst bin ich mir bewusst, dass die Einhaltung von Recht und Gesetz sowie der in diesem Verhaltenskodex dargelegten Richtlinien eine Voraussetzung für meine Beschäftigung bei Hengst ist. Ich werde nach bestem Wissen und Gewissen gegen keine der Richtlinien verstoßen, die im Verhaltenskodex dargelegt sind.

Diese Broschüre kann angefordert werden unter **compliance@hengst.de**.

Sie ist in folgenden Sprachen erhältlich:
Deutsch, Englisch, Französisch, Dänisch, Polnisch, Tschechisch, Rumänisch, Portugiesisch und Chinesisch.

→ Die jeweils aktuelle Fassung des Verhaltenskodex sowie Aktualisierungen und weitergehende Informationen zum Thema Compliance bei Hengst sind zu finden im Intranet auf der Seite „Compliance“.

Hengst SE

Nienkamp 55-85 ▪ 48147 Münster ▪ Germany

T +49 251 20202-0

info@hengst.de

hengst.com

Veröffentlichungsdatum

April 2025