

VERHALTENS **KODEX**



VERHALTENS- KODEX

Einführung

Mitteilung von Cees van Gent, CEO HES International



„Willkommen bei unserem Verhaltenskodex. Unternehmertum, Respekt, Integrität, Transparenz und Verantwortlichkeit sind Kern der HES-Unternehmenswerte und die Bausteine dieses Verhaltenskodex. Der Verhaltenskodex soll allen Anleitung und Hilfe sein, das Richtige zu tun.“

Wir sind ein internationales Unternehmen und müssen den höchsten globalen Standards entsprechen.

Wir wissen, dass unsere Welt und das Geschäftsleben immer komplexer werden. Dies bedeutet, dass es manchmal schwierig sein kann zu verstehen, welches Handeln tatsächlich das richtige ist oder zu erkennen, wann Mitarbeiter oder HES in Gefahr sind. Der Verhaltenskodex hilft den Mitarbeitern in ihrem beruflichen Alltag. Aber das Wichtigste ist, dass er sie auf Risikosituationen aufmerksam macht, damit sie wissen, wann sie weitere Hilfe oder Beratung in Anspruch nehmen sollten. Der Verhaltenskodex erklärt, wie sich die Mitarbeiter bei der Arbeit gegenüber ihren Kollegen, Kunden, Lieferanten, Händlern, Behörden und anderen Interessengruppen verhalten sollten. HES fühlt sich in seiner Tätigkeit den höchsten Industriestandards verpflichtet und möchte ihnen auf integre Weise entsprechen.

Unsere Kunden vertrauen uns, und diese vertrauensvollen Beziehungen sind der Schlüssel für unseren dauerhaften Erfolg. Wir möchten dieses Vertrauen bewahren, indem wir unsere Kunden fair und respektvoll behandeln. Wir möchten auch in Bezug auf andere Interessengruppen und die Umwelt verantwortungsvoll handeln und haben uns aus diesem Grund verpflichtet, nachhaltig und ethisch zu arbeiten.

Darüber hinaus möchten wir, dass unsere Mitarbeiter auch weiterhin stolz auf ihre Arbeit für HES sind und die Kernwerte leben, für die wir stehen. Gleichzeitig möchten wir, dass sich unsere Mitarbeiter sicher und respektiert fühlen. Aus diesem Grund ist HES stets bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das den höchsten Sicherheitsstandards entspricht und auf einer Kultur der Integrität und des Respekts basiert.

Die Einhaltung dieses Verhaltenskodex ist nicht optional. Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie sich diesen Standards verpflichten.

Die Nichteinhaltung kann nicht nur für Mitarbeiter persönliche, schwerwiegende Folgen haben, sondern auch für HES, sowohl für die Geschäfte des Unternehmens als auch für dessen Ruf. Sollten Mitarbeiter ein Verhalten beobachten, das nicht mit dem Verhaltenskodex vereinbar ist, sind sie verpflichtet, dieses zu melden.

Es ist äußerst wichtig, dass alle den Verhaltenskodex gründlich lesen und ihn für ihren beruflichen Alltag als Referenz verwenden. Sollten Zweifel im Hinblick auf das Verstehen eines Teils des Verhaltenskodex bestehen, sollten sich Mitarbeiter an den Compliance-Beauftragten vor Ort oder den Chief Compliance Officer wenden.

Lasst uns gemeinsam das Richtige tun!

Anwendbarkeit und Zuständigkeit

Der Verhaltenskodex findet Anwendung auf HES und alle unmittelbaren oder mittelbaren Tochtergesellschaften von HES die ganz oder mehrheitlich in ihrem Besitz sind oder von ihr kontrolliert werden. Sie gilt insbesondere für jeden Mitarbeiter, Geschäftsführer und leitenden Angestellten dieser Gesellschaften.

Agenten, Vertreter, Berater oder andere Vertragsmitarbeiter, die für HES arbeiten, müssen ebenfalls den Verhaltenskodex oder einen Verhaltenskodex mit vergleichbaren Standards einhalten. Sie sind auf den Verhaltenskodex hinzuweisen und dass diese Regelungen Anwendung auf sie finden.

HES stellt sicher, dass der Verhaltenskodex oder ein Verhaltenskodex mit vergleichbaren Standards Anwendung auf Joint Ventures findet, an denen HES einen Minderheitsanteil hält.

Der Chief Compliance Officer ist mit Unterstützung der Compliance-Beauftragten vor Ort für die Ausarbeitung und Umsetzung dieser Richtlinie zuständig. Der Deputy Chief Compliance Officer ist der Hauptverantwortliche für diese Richtlinien und trägt die letztendliche Verantwortung.

Diese Richtlinie wird jährlich vom Chief Compliance Officer überprüft und kann darüber hinaus jederzeit überarbeitet werden, um z. B. Gesetzesänderungen, behördlichen Entwicklungen oder organisatorischen Änderungen Rechnung zu tragen.



Siehe Begriffsbestimmungen
auf der nächsten Seite

BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

KERN- WERTE

Unternehmertum, Respekt, Integrität, Transparenz und Verantwortlichkeit.

VERPFLICH- TUNGS- VERFAHREN

Das in dieser Richtlinie dargelegte Verfahren, muss abgeschlossen werden, bevor Dritte verpflichtet werden.

HES

HES International und sämtliche hundertprozentigen oder kontrollierten direkten oder indirekten Tochtergesellschaften von HES International sowie sämtliche Joint Ventures, an denen HES mehrheitlich beteiligt ist.

HES PERSONAL

Jedwedes Mitglied der Geschäftsführung, jeder leitende Angestellte, jeder Mitarbeiter und jeder unabhängige Vertragspartner von HES, ihren Gruppengesellschaften und Mehrheits-Joint-Ventures.

AMTSTRÄGER

Die Person, unabhängig von ihrem Rang oder Titel, die von einer öffentlichen Behörde beschäftigt oder bestimmt wird oder die eine öffentliche Behörde anderweitig vertritt (politisch oder nicht politisch) oder die anderweitig einen öffentlichen Auftrag erfüllt.

Eine öffentliche Behörde:

- ist eine nationale, staatliche oder örtliche Stelle oder Behörde, Botschaft, Verteidigungs-/Militäreinheit, staatseigenes Unternehmen, einschließlich jedweder staatlicher (z. B. EU, UN, NATO, OECD) oder quasi-staatlicher (z. B. WTO, IMF) Organisation; und
- umfasst, um jeden Zweifel auszuschließen, jeden, der eine juristische Stellung jedweder Art innehat, Mitglieder einer königlichen Familie, gewählte Vertreter jedweder Art, Mitarbeiter örtlicher Behörden und staatlicher Stellen, Mitarbeiter von Unternehmen, die vollständig einer öffentlichen Einrichtung gehören oder von ihr kontrolliert werden sowie jedwede andere Person, die ein öffentliches Amt innehat oder einen öffentlichen Auftrag erfüllt.

RED FLAG

Eine Red Flag ist ein ernsthaftes Bedenken hinsichtlich der Integrität eines Dritten. Beispiele sind die Listung in einem Sanktionsverzeichnis, vorherige gerichtliche Verurteilungen, nachteilige Medienberichte, Anschuldigungen einer mutmaßlichen Korruption oder jedes verdächtige Verhalten, z. B. in Bezug auf Geldwäsche, Bestechung und Korruption.

BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

WERTGEGEN- STAND

Der Begriff Wertgegenstand ist weitgefasst zu verstehen und schließt auch Geld ein. Er kann sich aber auch auf andere Dinge beziehen, solange diese als ein Vorteil betrachtet werden können, u. a.: Geschenke, Bewirtungen, Reisen, Stellenangebote, Einladungen zu Unterhaltungsveranstaltungen; Darlehen oder eine Belohnung; jede andere materielle oder immaterielle Sache, die für den Empfänger einen Wert darstellt.

DRITTEN

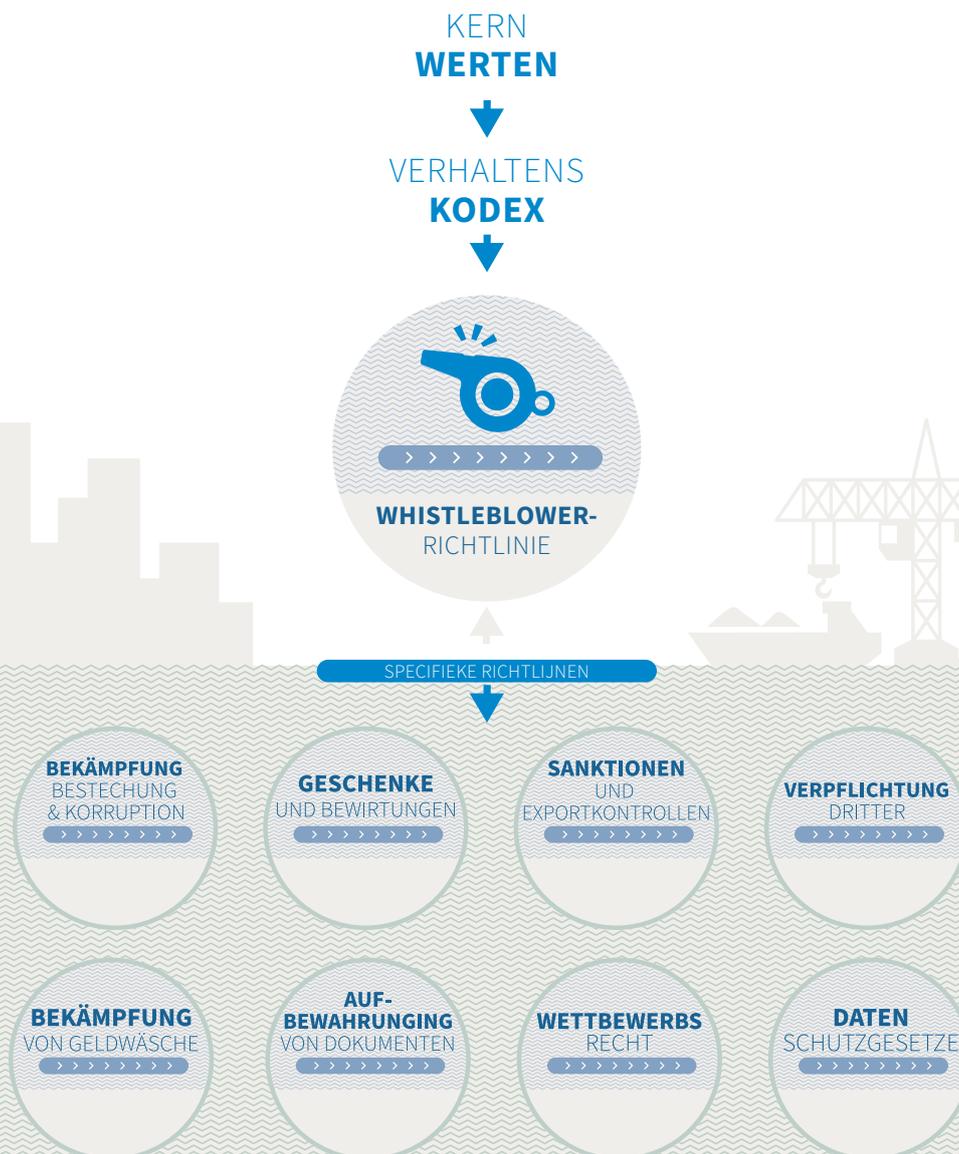
Jede (prospektive oder potenzielle) Person, die nicht bei HES und/oder einer im Besitz von HES stehenden oder kontrollierten Einheit angestellt ist, die HES oder im Auftrag von HES Dienstleistungen oder Waren bereitstellt oder mit HES oder HES-Personal beruflich zu tun hat.

Verantwortung der Mitarbeiter

RAHMEN

Unser Unternehmen basiert auf unseren Kernwerten: Unternehmertum, Respekt, Integrität, Transparenz und Verantwortlichkeit. Der Verhaltenskodex baut auf diesen Kernwerten auf und enthält Informationen und Anleitungen, wie die Mitarbeiter sich im

beruflichen Alltag verhalten müssen. Es gibt des Weiteren einige konkretere Richtlinien, die detailliertere Erläuterungen und Hinweise zu bestimmten Themen enthalten, die zusammen mit diesem Kodex zu lesen und zu Rate zu ziehen sind.



Zusätzlich zu den konkreteren Richtlinien, die in der obigen Übersicht aufgeführt sind, sind die folgenden Dokumente Teil des Rahmens:

- ▶ Anleitung für die Verpflichtung Dritter
- ▶ Red-Flag-Verzeichnis
- ▶ Verzeichnis der zulässigen und unzulässigen Dinge
- ▶ Leitfaden für das Verhalten bei Durchsuchung im Unternehmen
- ▶ Ausschlussrichtlinie
- ▶ Zollrichtlinie
- ▶ Kommunikationsprotokoll
- ▶ Richtlinie über den Umgang mit sozialen Medien

VERANTWORTUNG DES/ DER EINZELNEN

Der Verhaltenskodex soll den Mitarbeitern helfen, indem er ihnen erläutert, wie sie sich im beruflichen Alltag verhalten sollten. Er legt die Standards fest, die sie einhalten müssen und hilft ihnen beim Erkennen von Risikosituationen.

Sie sollten den Verhaltenskodex sorgfältig lesen und befolgen. Damit die Mitarbeiter den Verhaltenskodex vollständig befolgen können, müssen sie diesen auch verstehen. Falls also etwas nicht verstanden wird oder Zweifel bestehen, sollten die Mitarbeiter ihren Compliance-Beauftragten vor Ort oder den Chief Compliance Officer kontaktieren und um Rat bitten.

Compliance-Schulungen werden regelmäßig angeboten. Die Mitarbeiter sollten die Schulungen besuchen/abschließen, die ihnen zugewiesen werden.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex können persönliche Folgen für Sie haben, die bis zur Entlassung reichen können. Bestimmte Verstöße müssen darüber hinaus auch den (Regulierungs-) Behörden

gemeldet werden, was zu weiteren Maßnahmen dieser Behörden führen kann (gegen HES oder einzelne Mitarbeiter).

Bitte um Beratung oder das Melden von Verstößen

Falls Zweifel bestehen, ob etwas nicht verstanden wurde in Bezug auf (einen Teil oder Teile) des Verhaltenskodex, sollten sich die Mitarbeiter vom Compliance-Beauftragten vor Ort oder dem Chief Compliance Officer beraten lassen. Sie können auch Ihren Compliance-Beauftragten vor Ort kontaktieren.

Sie sollten sich ebenfalls an den Compliance-Beauftragten vor Ort oder den Chief Compliance Officer wenden, wenn Bedenken oder einen (möglichen) Verstoß melden möchten. Falls Mitarbeiter Kenntnis von einem (möglichen) Verstoß gegen die Richtlinien, einschließlich dieses Verhaltenskodex, oder eine andere der HES-Richtlinien haben, müssen sie dies ihrem Compliance-Beauftragten vor Ort oder dem Chief Compliance Officer melden.

Deren Kontaktdaten lauten:

Compliance-Beauftragter vor Ort [Überblick Compliance Officers vor Ort](#)

WHISTLEBLOWER-SERVICE

Sie können ein Bedenken auch (anonym) melden, indem Sie das Online-Antragsformular verwenden auf ([Website](#)) oder die mobile App (Download via Link) verwenden.



Es wird auf die Whistleblower-Richtlinie verwiesen für weitere Hinweise und eine Erläuterung, (i) wie man Bedenken melden kann und (ii) welche Verfahren für eine Meldung erforderlich sind.

Die Pflicht der Mitarbeiter, einen Verstoß zu melden, sobald sie ihn zur Kenntnis nehmen, gibt HES die Gelegenheit, ein Risiko frühestmöglich zu erkennen und dadurch hoffentlich mögliche schädliche Folgen zu mindern.

HES duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben eine Meldung erstatten. Jede Form von Vergeltung wird als ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex gewertet.



Einhaltung von Gesetzen und Risikoregulierung bei externen Beziehungen

BESTECHUNG & KORRUPTION

HES führt seine Geschäfte auf ethische und rechtmäßige Weise und auf Grundlage von Ehrlichkeit und Integrität durch. HES duldet keinerlei Bestechung oder Korruption, sei es direkt oder über Dritte. Wir möchten sicherstellen, dass alle unsere Mitarbeiter verstehen, wie wichtig die in diesen Richtlinien enthaltenen Grundsätze sind, damit sie keine diesbezüglichen Handlungen durchführen, sondern HES dabei unterstützen, Bestechung und Korruption zu bekämpfen.

Wir befolgen alle Gesetze, die zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption in allen Rechtsordnungen, in denen wir tätig sind, Anwendung finden und halten uns dabei im In- und Ausland an unseren Verhaltenskodex. Dies schließt den britischen Bribery Act 2010 und den US-amerikanischen Foreign Corrupt Practices Act ein, ist aber nicht darauf beschränkt.

Strafen für Bestechung und Korruption können signifikante Bußgelder, Gerichtsverfahren und harte Freiheitsstrafen beinhalten. Darüber hinaus können Anschuldigungen der Bestechung und Korruption dem Ruf von HES schweren Schaden zufügen, ungeachtet der Frage, ob diese sich als wahr erweisen oder nicht.

Bestechung oder eine Bestechungszahlung ist im internationalen Recht auf vielfältige Weise definiert. Für die Zwecke dieser Richtlinie bedeutet es: das direkte oder indirekte (d. h. über Dritte) Anbieten, Versprechen, Geben, Annehmen, Genehmigen oder Erbitten eines Vorteils, der:

- ▶ **A** dass der Empfänger eine Handlung durchführt oder eine Pflicht erfüllt (oder eine Handlung unterlässt oder eine Pflicht nicht erfüllt) zugunsten der Interessen einer anderen Person (z. B. der Person, die einen Dritten besticht);
- ▶ **B** dass der Empfänger seinen/ihren Einfluss einsetzt, ob vorhanden oder angenommen, von einer Behörde oder einer öffentlichen Verwaltungsstelle Vereinbarungen, Aufträge, Verträge oder eine andere günstige Entscheidung zu erhalten;
- ▶ **C** einen Amtsträger in seiner/ihrer beruflichen Funktion zu beeinflussen; oder
- ▶ **D** anderweitig einen Anreiz oder eine Belohnung für eine Handlung oder eine Unterlassung durch eine Person zu schaffen, die illegal oder unethisch ist oder einen Vertrauensbruch, eine Pflichtverletzung in Bezug auf ein unparteiisches Handeln oder eine Pflichtverletzung darstellt, in gutem Glauben zu handeln.

Bestechung besteht aus dem Anbieten, Versprechen, Geben, Annehmen, Autorisieren oder Einfordern eines geldwerten Vorteils (in der Regel Geld, ein Geschenk, ein Darlehen, eine Belohnung, eine Vergünstigung oder eine andere Entlohnung, u.a. Bewirtungen, Reisen und Einladungen zu Unterhaltungsveranstaltungen) als Anreiz für eine Handlung, die illegal, unethisch oder ein Vertrauensbruch ist.

Die Mitarbeiter dürfen weder direkt noch indirekt eine Bestechung geben oder annehmen, z. B. durch einen Agenten oder einen Dritten.

Die Vorschriften in Bezug auf Geschenke, Zahlungen oder andere Leistungen, die einem Amtsträger angeboten oder gegeben werden, sind wesentlich strenger und jede diesbezügliche Handlung mit dem Ziel, einen Amtsträger zu beeinflussen, um einen geschäftlichen Vorteil für HES zu erlangen, kann eine Bestechung darstellen. Mitarbeiter müssen daher besonders vorsichtig sein, wenn sie mit einem Amtsträger interagieren. Es darf zu keinem Zeitpunkt eine Zahlung an einen Amtsträger getätigt werden, noch darf einem Amtsträger oder einer staatlichen Behörde ein anderer Wertgegenstand mit einem Gegenwert von mehr als EUR 25 gegeben oder von diesen angenommen werden, wenn dies nicht zuvor vom Chief Compliance Officer genehmigt wurde.

Für weitere Informationen wird auf die detaillierte [Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption](#) von HES verwiesen.



Geschenke, Bewirtungen, Reisen oder Einladungen zu Unterhaltungsveranstaltungen, die einer Person angeboten oder von dieser Person angenommen werden, können unter bestimmten Umständen eingesetzt werden, um eine geschäftliche Entscheidung zu beeinflussen. Sie können sogar zur Bestechung von Personen eingesetzt werden oder den Anschein erwecken, als Bestechung eingesetzt zu werden. Als solche stellen diese Aktivitäten ein erhöhtes Risiko für HES-Personal im Zusammenhang mit der Einhaltung der Vorschriften zu Bestechung und Korruption dar.

Zur Reduzierung dieses Risikos hat HES strikte Richtlinien verfasst, die Anwendung auf alle Geschenke und Bewirtungen finden, die HES-Mitarbeitern angeboten oder von diesen angenommen werden. Eine Zusammenfassung dieser Richtlinien ist nachstehend aufgeführt; bitte jedoch die Richtlinie zu [Geschenken und Bewirtung](#) für vollständige Einzelheiten lesen, um zu erfahren, was zulässig ist und was nicht.

Mitarbeitern ist lediglich in begrenztem Rahmen gestattet, Geschenke und Bewirtungen zu geben oder anzunehmen, und diese müssen stets einem legitimen Geschäftsinteresse dienen. Alle HES-Mitarbeiter müssen stets abwägen, ob das Geschenk oder die Bewirtung angemessen und im Hinblick auf die konkreten Umstände verhältnismäßig ist. Geschenke und Bewirtungen sollten niemals: (i) Barzahlungen oder mit einer Barzahlung vergleichbare Zahlungen einschließen; (ii) in einer der Rechtsordnungen, in denen HES tätig ist, als illegal oder unethisch betrachtet werden; (iii) einem Dritten angeboten oder von einem Dritten angenommen werden, der sich an einem Ausschreibungsverfahren beteiligt; oder (iv) von einem Dritten gefordert werden. Für weitere Einzelheiten zu diesem Thema und die entsprechenden zulässigen Grenzen wird auf die [Richtlinie zu Geschenken und Bewirtungen verwiesen](#).

Das Risiko von Bestechung und Korruption ist bei der Interaktion mit Amtsträgern weitaus größer. Aus diesem Grund ist es Mitarbeitern nicht gestattet, einem Amtsträger Geschenke oder Bewirtungsangebote höher als EUR 25 anzubieten oder von diesem anzunehmen, ohne zuvor die schriftliche Genehmigung des Chief Compliance Officer einzuholen. Es wird auf die [Richtlinie zu Geschenken und Bewirtungen](#) für weitere Informationen zu Geschenken und Bewirtungen verwiesen.

Mitarbeiter sollten niemals Geschenke oder Einladungen zur Bewirtung anbieten oder annehmen, die den vorgeschriebenen Grenzwert überschreiten, ohne zuvor den Compliance-Beauftragten vor Ort oder den Chief Compliance Officer davon in Kenntnis zu setzen und dessen schriftliche Genehmigung einzuholen.

Alle Geschenke oder Bewirtungen, ungeachtet ihres Wertes, müssen dem Compliance-Beauftragten vor Ort gemeldet und im Register für Geschenke und Bewirtungen eingetragen werden. Für weitere Details, wie man diese Anforderung erfüllt, wird auf die [Richtlinie zu Geschenken und Bewirtungen](#) verwiesen.



Zur Durchführung unserer Geschäfte müssen wir mit vielen externen Dienstleistern zusammenarbeiten. In manchen Fällen brauchen wir diese externen Dienstleister zur Unterstützung beim Umgang mit staatlichen Behörden. Wir können uns auch auf Agenten oder Vertreter stützen, die uns bei Geschäftstransaktionen assistieren. Wir bezeichnen solche externen Dienstleister als Dritte.

Diese Beziehungen stellen für HES ein rechtliches und geschäftliches Risiko dar. Insbesondere kann man uns für das Handeln dieser Dritten, die wir beauftragt haben, zur Verantwortung ziehen, sei es aus rechtlicher Sicht oder im Hinblick auf unseren Ruf, selbst wenn wir diesem Handeln nicht zustimmen oder von diesem keine Kenntnis haben.

Wachsamkeit und Sorgfalt sind vonnöten, wenn ein Dritter beauftragt wird. Wir erwarten, dass Dritte unsere Kernwerte, unseren Verhaltenskodex und die themenbezogenen Richtlinien oder einen Verhaltenskodex und spezifische Richtlinien mit vergleichbaren Standards lesen, verstehen und sich zu deren Einhaltung verpflichten.

Mit anderen Worten, wir erwarten von Dritten, sich auf die gleiche Weise zu verhalten wie wir.

Dies bedeutet, dass wir Dritte erst beauftragen, wenn wir geprüft haben, ob sie unsere Standards erfüllen, und diese Dritten sich verpflichtet haben, unsere Kernwerte, unseren Verhaltenskodex und unsere Richtlinien zu befolgen. Die [Richtlinie für die Verpflichtung Dritter](#) enthält detaillierte Anleitungen über das Verpflichtungsverfahren, das alle Dritten durchlaufen müssen, bevor sie für HES tätig werden können.

Wir bezahlen beauftragte Dritte auf Grundlage der Dienstleistungen und Waren, die sie bereitgestellt haben, wie in unserem Vertrag vereinbart und angegeben. Dieser Vertrag wurde von uns aufgesetzt, bevor diese Dritten ihre Aufträge erfüllen und bevor sie Zahlungen von HES erhalten.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, umgehend alle Verstöße gegen diese Verpflichtungen durch Dritte ihrem Compliance-Beauftragten vor Ort oder dem Chief Compliance Officer zu melden. Sie können auch Ihren Compliance-Beauftragten vor Ort kontaktieren.

Zusätzlich zu Dritten stellen unsere Kunden einen großen Teil der externen Partner dar, mit denen wir zusammenarbeiten. In Anbetracht der Art unserer Geschäfte in Kombination mit dem Marktanteil und der geografischen Position, die wir halten, schließen unsere Kunden eine Reihe von Unternehmen ein, die sich im Hinblick auf Nationalität, Marktpraktiken und Größe unterscheiden. Insbesondere in Bezug auf Kunden schließt unsere Richtlinie für die Verpflichtung Dritter detaillierte Informationen und Anweisungen zu unseren Beziehungen mit zukünftigen Kunden ein.

Für weitere Informationen wird auf die detaillierte [Richtlinie für die Verpflichtung Dritter](#) von HES und die Anleitung sowie die [Compliance-Richtlinie zu Sanktionen und Exportkontrollen](#) von HES verwiesen.

INTERESSENKONFLIKTE

HES hat sich verpflichtet, seine Geschäfte transparent und mit Integrität durchzuführen, indem es Interessenkonflikte vermeidet.

Interessenkonflikte können sich ergeben, wenn Aktivitäten von Mitarbeitern außerhalb ihres Beschäftigungsverhältnisses bei HES oder persönliche Beziehungen ihr Verhalten und ihre Aktivitäten, die Teil ihrer Tätigkeit bei HES sind, beeinflussen könnten oder den Anschein erwecken, diese beeinflussen zu können.

Beispiele für Situationen, in denen ein Interessenkonflikt bestehen könnte, sind Situationen, in denen:

- ein Familienangehöriger oder ein enger Freund ein wichtiger Lieferant oder Kunde von HES ist;
- der Mitarbeiter, ein enger Freund oder ein Familienangehöriger einen Anteil an einem anderen Unternehmen besitzt, das ein tatsächlicher oder

- potenzieller Mitbewerber oder wichtiger Lieferant oder Kunde von HES ist; oder
- der Mitarbeiter ein Direktor oder Berater eines anderen Unternehmens ist, das ein tatsächlicher oder potenzieller Mitbewerber oder wichtiger Lieferant oder Kunde von HES ist.

Jeder potenzielle Interessenkonflikt muss umgehend offengelegt und mit dem Compliance-Beauftragten vor Ort oder dem Chief Compliance Officer geklärt werden.

POLITISCHE BETÄTIGUNG

HES achtet das Recht der Mitarbeiter auf rechtmäßige politische Betätigung in ihrer Freizeit in Organisationen, die ihnen sinnvoll erscheinen, aber diese Betätigung ist separat zu betrachten von ihrer Rolle und Tätigkeit bei HES.

Insbesondere dürfen keine Ressourcen von HES eingesetzt werden, um politische Kampagnen, politische Parteien oder Kandidaten oder eine andere politische Aktivität zu finanzieren.

Die Mitarbeiter müssen klarstellen, dass die von ihnen vertretene Meinung ihre persönliche Meinung ist und nicht repräsentativ für HES steht oder von HES befürwortet wird.

Mitarbeiter müssen die Vorschriften zur Bekämpfung von Bestechung, Korruption und Geldwäsche und Interessenkonflikten kennen. Sie sollten zu diesen Themen den Verhaltenskodex lesen. Des Weiteren müssen die Mitarbeiter sicherstellen, dass sie durch ihre Teilnahme an politischen Aktivitäten nicht gegen diese Vorschriften verstoßen.

BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHE

HES hat sich verpflichtet, seine Geschäfte rechtmäßig, transparent und auf ethische Weise durchzuführen. HES toleriert keine Form der Geldwäsche, der Finanzierung von Terrorismus und/oder von Aktivitäten, die sich auf Erträge aus Straftaten beziehen.

Unter Geldwäsche versteht man den Prozess der Verdeckung illegaler Gelder oder den Versuch, diese Gelder rechtmäßig erscheinen zu lassen. Häufig betrifft dies Gelder, die auf Straftaten zurückzuführen sind, einschließlich Terrorismus.

Mitarbeiter sollten niemals wissentlich direkt oder indirekt Zahlungen annehmen, tätigen oder mit diesen zu tun haben oder sich an Transaktionen oder Geschäftsabschlüssen beteiligen, bei denen sie wissen oder vermuten, dass sie Erträge aus Straftaten involvieren, die Nutzung von Erträgen aus Straftaten ermöglichen oder zur Finanzierung krimineller oder terroristischer Aktivitäten verwendet werden.

Mitarbeiter sollten niemals Eigentum oder Leistungen, von denen sie wissen oder vermuten, dass sie Erträge aus Straftaten sind, verdecken oder tarnen oder dies versuchen.

Zur Reduzierung des Risikos, an oben genannten Aktivitäten beteiligt zu sein, muss HES Due-Diligence-Prüfungen zu den Parteien und Transaktionen durchführen, mit denen HES zu tun hat, bevor das Unternehmen sich an diesen Transaktionen beteiligt oder mit diesen Parteien interagiert. Es wird auf die [Richtlinie für die Verpflichtung Dritter](#) verwiesen.

Falls Mitarbeiter auf verdächtige oder ungewöhnliche Umstände, Zahlungen oder Transaktionen stoßen, sollten sie ihren Verdacht umgehend dem Compliance-Beauftragten vor Ort oder dem Chief Compliance Officer melden und die Anweisungen des Compliance-Beauftragten vor Ort befolgen. Sie dürfen die fragliche Zahlung oder Transaktion nicht weiterverfolgen, bis Sie von ihrem Compliance-Beauftragten vor Ort die Bestätigung zur Fortsetzung erhalten haben. Sie können auch Ihren Compliance-Beauftragten vor Ort kontaktieren. Für weitere Einzelheiten wird auf die [Richtlinie zur Bekämpfung von Geldwäsche](#) verwiesen.

SANKTIONEN UND EXPORTKONTROLLEN

Sanktionen und Exportkontrollen sind Restriktionen auf Exporte, die aus politischen Gründen von Staaten und internationalen Organisationen eingesetzt werden, um den internationalen Frieden und die internationale Sicherheit aufrechtzuerhalten. Sanktionsmaßnahmen schließen Waffenembargos und andere Handelskontrollauflagen ein.

Sanktionsvorschriften verhängen u. a. Restriktionen auf:

- ▶ den Handel von Waren;
- ▶ den Handel von Dienstleistungen;
- ▶ Finanztransaktionen; und
- ▶ Geschäfte mit „gelisteten“ Unternehmen, Organisationen, staatlichen Behörden oder Personen oder mit Unternehmen oder Personen, die in Besitz (indirekt oder direkt) von gelisteten Personen stehen oder von diesen kontrolliert werden.

Exportkontrollvorschriften verhängen u. a. Restriktionen auf:

- ▶ den Erwerb von Ausrüstung, Technologie und Software; und
- ▶ den Verkauf, die Übertragung, den Transfer, den Handel, den Export oder den Re-Export von Ausrüstung, Technologie und Software.

Wir sind ein wichtiger Umschlagplatz von globalen Lieferketten. Wir müssen verstehen, welche Sanktionsauflagen unsere Geschäfte und die Geschäfte unserer Kunden betreffen.

Wir erwarten von den HES-Mitarbeitern, jederzeit gemäß den Gesetzen und Vorschriften zu handeln, die auf sie und/oder HES Anwendung finden oder denen sie oder HES bei Ausübung der Geschäftstätigkeit ausgesetzt werden könnten. Dies schließt die Einhaltung aller anwendbaren Sanktions- und Exportkontrollprogramme ein, die von der EU, den Niederlanden und jedem anderem EU-Mitgliedstaat, dem Vereinigten Königreich, den Vereinten Nationen, den USA und jeder anderen zuständigen staatlichen Behörde in Rechtsordnungen verhängt werden, in denen HES tätig ist. Ausländische Sanktionsvorschriften, wie z. B. jene der USA, betreffen unsere Geschäftstätigkeit, weil wir US-amerikanische Investoren und Beziehungen zu Banken haben, die US-amerikanischem Recht unterstehen, mit ausländischen Personen interagieren, die den gleichen Gesetzen unterliegen und mit US-amerikanischen Produkten, US-amerikanischer Ausrüstung und/oder US-amerikanischer Technologie handeln.

Wenn wir anwendbaren Sanktionen oder Exportkontrollen zuwiderhandeln, könnten uns und unseren Mitarbeitern erhebliche Strafen auferlegt werden. Ferner könnten sie strafrechtlich zur Verantwortung gezogen und unsere Unternehmen selbst zu sanktionierten Parteien werden. Wenn wir unseren Klienten bei Transaktionen helfen, die Sanktionen oder Exportkontrollen unterliegen, könnten wir selbst ebenfalls gegen diese verstoßen. Die Nichteinhaltung von Sanktionen und Exportkontrollen schließt auch das Risiko

einer Rufschädigung ein und gefährdet die Geschäftsbeziehungen zu unseren Partnern (u. a. Kunden, Lieferanten, Investoren, Banken, Joint Venture-Partnern, usw.). Daher verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz im Hinblick auf Verstöße gegen Sanktionen und Exportkontrollen.

Dies bedeutet, dass wir bei allen unseren Transaktionen abwägen müssen, mit welchen Parteien wir interagieren, prüfen, dass es sich bei diesen nicht um (im Besitz stehende oder kontrollierte) sanktionierte Parteien handelt, und sicherstellen, dass der Handel, bei dem wir unsere Klienten unterstützen, die anwendbaren Sanktions- und Exportkontrollvorschriften erfüllt.

Neben den Sanktions- und Exportkontrollvorschriften hat HES entschieden, aus Rechtswidrigkeitsgründen keine Geschäfte mit Parteien oder Produkten aus bestimmten Staaten zu machen, u. a.:

- ▶ deren Regierungen nicht die von uns vertretenen Kernwerte respektieren;
- ▶ wenn diese Staaten ein inakzeptables Risiko in Bezug auf Geldwäsche und Terroristenfinanzierung darstellen; oder
- ▶ unsere Geschäftsführung die geschäftlichen und finanziellen Risiken, die mit diesen Staaten verbunden sind, als inakzeptabel erachtet.

Damit die Sanktionen und Exportkontrollen erfüllt werden, hat HES die Richtlinie zur Einhaltung von Sanktionen und Exportkontrollen verfasst, die dem Ziel dient, anwendbare Sanktions- und Exportkontrollauflagen zu erfüllen und sicherzustellen, dass HES und HES-Mitarbeiter wissen, wie man rechtliche, behördliche und rufschädigende Risiken, die mit Sanktionen und Exportkontrollen verbunden sind, erkennt und handhabt.

Für weitere Informationen wird auf die detaillierte [Richtlinie zur Einhaltung von Sanktionen und Exportkontrollen](#) und die [Richtlinie zum Umgang mit Dritten](#) von HES verwiesen.

ZOLL

Unsere Geschäfte betreffen Produkte, die Zollabgaben, Verbrauchssteuern und anderen Steuern unterliegen. Wir vertreten unsere Klienten bei den Zollbehörden, indem wir diesen Einfuhr-/Ausfuherklärungen vorlegen und weitere Zollformalitäten erfüllen.

Verstöße der häufig komplexen und detaillierten Zollvorschriften können schwerwiegende finanzielle und betriebliche Folgen sowohl für unsere Klienten als auch für uns haben. Zu diesen gehören u. a. Strafzahlungen und Bußgelder, aber auch der Widerruf unserer Zolllizenzen für Zollgutverwahrung und andere Zollverfahren, ohne die wir unserer Tätigkeit nicht nachgehen können.

Unsere Klienten und wir können erheblichen Forderungen für zusätzliche Zollgebühren und Steuern ausgesetzt werden.

Es ist unerlässlich sicherzustellen, dass alle unsere Zollaktivitäten vollumfänglich die anwendbaren Zollvorschriften und Gesetze erfüllen.

Für einen Teil unserer Geschäfte haben wir entschieden, die Bescheinigung als zugelassener Wirtschaftsbeteiligter zu erwerben, die uns den Umgang mit Zollformalitäten erleichtert. Nichteinhaltung bedeutet, dass wir diese Bescheinigung und die Erleichterungen verlieren, die für unsere Geschäfte erforderlich sind, was sich wiederum schädigend auf unsere Geschäftstätigkeit und die von uns bereitgestellten Dienstleistungen auswirken würde.

Da europäische und lokale Zollvorschriften und die Geschäftsbedingungen unserer Zolllizenzen komplex und fachspezifisch sind, haben wir in den Rechtsordnungen, in denen wir tätig sind, ein Team aus Zollexperten für diese Aktivitäten eingesetzt. Ausschließlich dieses Team ist berechtigt, diese

Dienste und Aktivitäten auszuüben und unseren Klienten bei Zollangelegenheiten zu assistieren.

Für weitere Informationen wird auf die Zollrichtlinie verwiesen.



HES hat sich verpflichtet, alle relevanten Vorschriften des Wettbewerbsrechts zu befolgen und duldet kein Verhalten, das den Wettbewerb verhindert, beschränkt oder verzerrt. HES ist der Überzeugung, dass zur Aufrechterhaltung des Vertrauens seiner Kunden, Lieferanten und anderen Interessengruppen alle Mitarbeiter von HES die Vorschriften des Wettbewerbsrechts befolgen müssen. HES muss ein zuverlässiger und ehrlicher Marktakteur sein.

Ein Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht kann nicht nur für HES als Unternehmen schwerwiegende Folgen haben, sondern auch für seine Mitarbeiter. Ein Verstoß kann zu erheblichen Strafzahlungen, Schadensersatzforderungen, Rufschädigung für HES, zu Disziplinarmaßnahmen und unter bestimmten Umständen sogar zu Strafverfahren für seine Mitarbeiter führen.

Mitarbeiter sollten niemals mit einem potenziellen oder tatsächlichen Mitbewerber vereinbaren (oder dies versuchen), den Wettbewerb zu beschränken, z. B. mit dem Ziel:

- ▶ Preisabsprachen oder Absprachen zu anderen preisbezogenen Aspekten zu vereinbaren, u. a. Rabatte, oder anderen Handelsbedingungen;
- ▶ Märkte oder Kundwen aufzuteilen; oder
- ▶ Kapazitäten zu begrenzen oder zu reduzieren.

■ —

Mitarbeiter sollten keine wettbewerbssensiblen Informationen mit tatsächlichen oder potenziellen Mitbewerbern diskutieren oder austauschen. Dies findet Anwendung auf alle beruflichen und/oder sozialen Anlässe, einschließlich Handelsverbänden oder Fachmessen.

■ —

Falls Mitarbeiter auf Treffen von Handelsverbänden, auf Fachmessen oder auf anderen Treffen mit Mitbewerbern feststellen, dass wettbewerbssensible Informationen diskutiert werden (oder diese diskutiert werden sollen), sollten sie das Treffen umgehend verlassen und sicherstellen, dass ihr Weggang protokolliert wird. Die Mitarbeiter sollten umgehend ihren Compliance-Beauftragten vor Ort oder den Chief Compliance Officer benachrichtigen.

■ —

Spezifische Vorschriften über den Austausch von Informationen gelten für bestimmte Joint Venture-Unternehmen, an denen HES beteiligt ist. Insbesondere betrifft dies den Austausch von Informationen mit OBA und OVET.

■ —

Für weitere Informationen wird auf die [Richtlinie zum Wettbewerbsrecht](#) verwiesen.

Sicherung von Informationen

INFORMATIONEN, NETZSICHERHEIT, AUFZEICHNUNGEN UND MELDEVERFAHREN

HES ist verpflichtet, Unternehmensinformationen auf ehrliche, akkurate, netzsichere und objektive Weise aufzuzeichnen und zu melden. Das Bereitstellen falscher oder irreführender Informationen kann für den Ruf von HES schwerwiegende Folgen haben und zu erheblichen Strafzahlungen führen.



HES ist zwecks Erfüllung gesetzlicher und behördlicher Auflagen verpflichtet, ordnungsgemäße Aufzeichnungen der Geschäftstätigkeit zu führen. Es wird auf die detaillierte Richtlinie zur Aufbewahrung von Dokumenten von HES verwiesen.

HES und die HES-Mitarbeiter sind verpflichtet sicherzustellen, dass alle Informationen verantwortungsvoll und sicher bearbeitet werden, indem sie die Standards und Anforderungen befolgen, die von unseren IT-Geschäftspartnern zur Sicherung der Netzsicherheit festgelegt wurden.

Mitarbeiter sollten im Rahmen ihrer beruflichen Pflichten bei HES stets akkurate und vollständige Informationen vorlegen.

Insbesondere Finanzdaten und -unterlagen müssen IFRS-Standards und anderen relevanten Meldestandards entsprechen.

Bitte Folgendes lesen:

- ▶ Vermögenswerte von HES schützen für weitere Hinweise, wie sowohl materielle als auch immaterielle Vermögenswerte von HES und Informationen (z. B. vertrauliche Informationen) zu schützen sind;
- ▶ Datenschutz für weitere Hinweise zur Bearbeitung personenbezogener Daten für Datenschutzzwecke;
- ▶ Verpflichtung Dritter für weitere Hinweise zur Verwaltung von Unterlagen und zur Aufbewahrung in Bezug auf das Verfahren zur Verpflichtung Dritter; und
- ▶ Wettbewerbsrecht für weitere Hinweise zum Austausch von Informationen mit tatsächlichen oder potenziellen Mitbewerbern.

ACHTUNG VERTRAULICHER INFORMATIONEN VON DRITTEN

HES ist verpflichtet, die Rechte Dritter an geistigem Eigentum und vertrauliche Informationen von Dritten zu respektieren.

Mitarbeiter sollten vertrauliche Informationen Dritter nur annehmen, wenn sie die Genehmigung dazu haben. Beispiel: Ein Mitarbeiter ist autorisiert, diese Informationen im Rahmen eines formalen Vertrags zu erhalten.

Mitarbeiter dürfen vertrauliche Informationen Dritter nicht für andere Zwecke als jene verwenden, für die sie diese erhalten haben.

Sie sollten diese Informationen mit Sorgfalt behandeln und diese Informationen nicht an andere weitergeben, es sei denn, sie wurden vom Dritten, dem die vertraulichen Informationen gehören, ausdrücklich dazu autorisiert.

SCHUTZ DER VERMÖGENS- WERTE VON HES

Die Vermögenswerte von HES können vielfältige Formen aufweisen. Dabei kann es sich um Ausrüstungen oder Grundstücke, Gelder, aber auch immaterielles Vermögen des Unternehmens handeln, z. B. Informationen, die das Unternehmen als (geistiges) Eigentum betrachtet oder vertrauliche Informationen.

Mitarbeiter sollten stets achtsam sein und verantwortungsvoll mit dem Vermögen von HES umgehen. Insbesondere sollten sie darauf achten, das Vermögen von HES nicht zu beschädigen, missbräuchlich zu verwenden oder zu verschwenden. Sie sollten des Weiteren keine Vermögenswerte von HES vernichten oder löschen, es sei denn, sie wurden dazu autorisiert.

Sie sollten die Vertraulichkeit wahren und keine proprietären Informationen oder andere vertrauliche Informationen von HES offenlegen (es sei denn,

sie wurden dazu autorisiert). Vertrauliche Informationen sind alle nicht-öffentlichen Informationen, die für Mitbewerber nützlich sein können oder die HES oder seinen Kunden, Lieferanten, anderen Geschäftspartnern oder den Stakeholdern von HES schaden könnten, wenn sie veröffentlicht würden. Dies schließt Handelsgeheimnisse, Know-how, Informationen zur Preisgestaltung, Pläne und Strategien zu Verkauf oder Marketing oder technische Daten ein.

Zum Schutz der Vermögenswerte von HES sollten Mitarbeiter niemals Vermögenswerte des Unternehmens vom Gelände von HES entfernen, es sei denn, sie wurden explizit dazu autorisiert.

Sie sollten niemals ihre Passwörter mitteilen oder einen unbefugten Zugang zu den Vermögenswerten von HES gestatten.

KOMMUNIKATION MIT DEN MEDIEN

Die Kommunikation mit den Medien kann den Ruf von HES, das Marktprofil und seine Beziehungen zu Kunden, Lieferanten oder anderen Interessengruppen erheblich beeinflussen. Aus diesem Grund ist es wichtig, jegliche Kommunikation mit den Medien ordnungsgemäß zu regeln.

Zur Gewährleistung einer koordinierten Herangehensweise als Konzern und einer einheitlichen externen Kommunikation müssen alle Anfragen von Medien über den HES Kommunikationsmanager laufen:

Esther Erkelens

E-Mail: E.Erkelens@hesinternational.eu

Telefonnummer: +31 6 11 64 86 05.

Hinweise zur externen Darstellung sind im [HES Kommunikationsprotokoll](#) festgelegt.

Die Mitarbeiter sind aufgefordert, sich mit diesen Richtlinien vertraut zu machen.

Es ist wichtig, dass wir alle die Folgen der Nutzung von sozialen Medien und Online-Gesprächen kennen, die sich auf HES, seine Aktionäre, seine Marken oder seine Geschäfte beziehen. Unsere Erwartungen hinsichtlich der persönlichen und beruflichen Nutzung sozialer Medien sind in den [Leitlinien für soziale Medien von HES](#) festgelegt.

Die Mitarbeiter sind aufgefordert, sich mit diesen Richtlinien vertraut zu machen.



HES achtet den Datenschutz und ist verpflichtet, alle relevanten Datenschutzgesetze zu befolgen, einschließlich der Datenschutz-Grundverordnung. HES verpflichtet sich, und erwartet dies auch von seinen Mitarbeitern, gemäß diesen Gesetzen und seinen eigenen Datenschutzrichtlinien zu handeln.

Datenschutzvorschriften dienen dem Schutz personenbezogener Daten. Dies betrifft personenbezogene Daten von HES-Mitarbeitern, aber auch die personenbezogenen Daten anderer Personen, z. B. von Geschäftskontakten, die bei Kunden von HES arbeiten.

Personenbezogene Daten dürfen nur für legitime und konkrete Zwecke verarbeitet werden. Personenbezogene Daten sollten auch ordnungsgemäß vor unbefugtem oder unerwünschtem Zugriff geschützt werden.

Laut Datenschutzvorschriften muss die betreffende Person informiert werden, dass ihre personenbezogenen Daten verarbeitet werden.

Bitte die Genehmigung des Compliance-Beauftragten vor Ort oder des Chief Compliance Officer einholen, bevor personenbezogene Daten Dritten offengelegt werden.

Unser Verhalten, unsere Sicherheit, Nachhaltigkeit und Mitarbeiter

GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT

HES hat sich verpflichtet, einen sicheren Arbeitsplatz bereitzustellen und die Umwelt zu schützen.

Die Art unserer Geschäftstätigkeit setzt uns Umwelt- und Sicherheitsgefahren aus. Ein Beispiel für ein mögliches Risiko sind Personen- oder Sachschäden während Wartungs- und Reparaturarbeiten. Ein weiteres Beispiel für ein mögliches Risiko ist die Freisetzung toxischer Substanzen, wie z. B. Kohlenwasserstoff, durch Lagertanks oder während des Be- oder Entladens. Diese Toxine können ins Grundwasser oder in Wasserwege gelangen oder bewohnte Gebiete in der Nähe erreichen. Zur Vermeidung dieser Risiken stellt HES sicher, dass die Sicherheit und der Schutz aller seiner Mitarbeiter und der Umwelt wichtige Aspekte seiner Geschäftstätigkeit sind.

Mitarbeiter sollten sich der potenziellen Risiken für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt stets bewusst und diesbezüglich wachsam sein.

Insbesondere, um Umweltrisiken zu minimieren und eine sichere Arbeitsumgebung zu gewährleisten:

- ▶ sollten Mitarbeiter die vorgegebenen Abläufe und Sicherheitsverfahren befolgen;
- ▶ sollten Mitarbeiter die Schulung für potenziell gefährliche Abläufe befolgen und die konkreten Anweisungen einhalten, die für diese Abläufe vorgegeben sind;
- ▶ sollten Mitarbeiter während der Arbeitszeit immer frei vom Einfluss staatlich kontrollierter Substanzen sein, einschließlich Alkohol und Drogen. Mitarbeiter sollten des Weiteren während der Arbeitszeit auf dem Gelände von HES nicht im Besitz staatlich kontrollierter Substanzen sein oder sie vertreiben. Ferner dürfen sie während der Arbeitszeit oder auf dem Gelände von HES keine Waffen tragen. Nur ausgewiesenem Sicherheitspersonal oder Beamten der Strafverfolgungsbehörden ist es gestattet, Waffen auf dem Gelände von HES zu tragen.

HES hat sich verpflichtet, vorsorglich zu handeln und Umweltauswirkungen im größtmöglichen Umfang zu vermeiden, sowohl in Bezug auf seine Geschäftsbereiche Flüssigtank- als auch Schüttgutlager.

Es wird von den Mitarbeitern erwartet, in ihrer beruflichen Praxis, bei Geschäftsentscheidungen, bei der Vorbereitung von Investitionen und Akquisitionen und bei der Suche nach Optimierungen alle Umweltaspekte zu bewerten.

Es wird von den Mitarbeitern erwartet, in ihrer beruflichen Praxis, bei Geschäftsentscheidungen, bei der Vorbereitung von Investitionen und Akquisitionen und bei der Suche nach Optimierungen alle Umweltaspekte zu bewerten.

Die Mitarbeiter sind aufgefordert, proaktiv nach Möglichkeiten und Risiken im Bereich der Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks und der Abschwächung des Klimawandels zu suchen und zu melden.

SOZIALE VERANTWORTUNG

HES achtet die Menschenrechte und unterstützt Organisationen, die sich für eine Verbesserung von Menschenrechtsstandards einsetzen. HES toleriert insbesondere keine Kinder- oder Zwangsarbeit.

HES gewährleistet, dass es alle relevanten Arbeitsgesetze befolgt und unsere Mitarbeiter wettbewerbsfähige Löhne und Leistungen beziehen.

HES lagert Flüssigkeiten, Metalle, Minerallerze und andere Mineralien. HES hat sich verpflichtet, nur Mineralien aus verantwortungsvollen Quellen zu lagern. Zur Vermeidung einer Lagerung von Produkten aus Konfliktzonen führt HES entsprechende Überprüfungen während des Sondierungsverfahrens durch. Für weitere Einzelheiten wird auf den obigen Absatz und die [Richtlinie für die Verpflichtung Dritter](#) verwiesen.

BELÄSTIGUNG

HES toleriert keine Belästigung und hat sich verpflichtet, eine offene und respektvolle Arbeitsumgebung zu schaffen.

Mitarbeiter sollten sich stets professionell und höflich verhalten und andere mit Respekt behandeln.

Sie dürfen niemanden körperlich oder verbal einschüchtern, mobben oder belästigen.

Sie sollten keine unangebrachten Kommentare äußern.

Mitarbeiter sollten sich melden, wenn sie das Verhalten einer anderen Person als beleidigend oder respektlos betrachten. Sie können sich diesbezüglich immer an den Compliance-Beauftragten vor Ort oder den Chief Compliance Officer wenden. Sie können sich immer an die Vertrauensperson von HES wenden. Siehe Abschnitt 3.9 für die Kontaktdaten.

CHANCENGLEICHHEIT

HES schätzt die Vielfalt seiner Mitarbeiter. HES hat sich verpflichtet, jeder Person gleiche Chancen zu bieten.

Es kann vorkommen, dass Menschen unbewusst gegen die Richtlinien zur Chancengleichheit verstoßen. Dies wird als „unbewusste Voreingenommenheit“ bezeichnet. Zur Vermeidung einer unbewussten Voreingenommenheit sollten Mitarbeiter stets auf mögliche Vorurteile oder persönliche Präferenzen achten und sich um Objektivität bemühen.

■ —
Sie sollten Teamarbeit befürworten und unterschiedliche Meinungen schätzen.

■ —
Mitarbeiter dürfen niemanden aufgrund von Geschlecht, lokaler Gebräuche, ethnischer Abstammung, Nationalität, sozialer Gruppe, Alter, Personenstand, Behinderung, Religion, Weltanschauung, politischer Überzeugung, sexueller Orientierung oder sozioökonomischem Status diskriminieren.

■ —
Mitarbeiter sollten Personalentscheidungen ausschließlich auf objektive Kriterien stützen, u. a. Eignung, Qualifikationen, Leistung oder andere berufliche Kriterien.

Bescheinigung über die Annahme und Einhaltung des VERHALTENSKODEX

Ich habe die Anforderungen des Verhaltenskodex von HES gründlich gelesen und zur Kenntnis genommen. Ich erkläre, dass ich mich an alle Anforderungen und Einschränkungen des Kodex halte und werde unverzüglich jegliche Verstöße oder mögliche Verstöße („meldepflichtige Vorgänge“) melden, die mir bekannt sind.

Daher bestätige ich hiermit Folgendes:

1. Die Einhaltung dieses Verhaltenskodex ist ein wesentlicher Bestandteil meines Arbeitsvertrags oder (gegebenenfalls) meiner Beschäftigung bei HES. verstoßen oder Handlungen unternommen oder unterlassen hat, die dazu führen würden, dass HES gegen den Kodex verstößt.
2. Ich habe seit dem Datum meiner letzten Bestätigung weder gegen den Kodex verstoßen noch Handlungen unternommen oder unterlassen, die dazu führen würden, dass HES gegen den Kodex verstößt.
3. Mir ist nicht bekannt noch habe ich irgendeinen Grund zu der Annahme, dass seit dem Datum meiner letzten Bestätigung (a) ein leitender Angestellter, Geschäftsführer oder Mitarbeiter von HES oder (b) ein Vertreter, Repräsentant, Verkäufer oder eine andere Person, mit der HES eine vertragliche Verbindung hat, gegen den Kodex
4. Mir sind seit dem Datum meiner letzten Bestätigung keine weiteren tatsächlichen oder möglichen Verstöße gegen den Kodex oder Interessenkonflikte bekannt, die aufgrund des Kodex gemeldet werden müssten.
5. Ich erkläre, unverzüglich den Chief Compliance Officer zu informieren, wenn ich erfahre oder Grund zu der Annahme habe, dass im Zusammenhang mit der Tätigkeit von HES ein Verstoß gegen den Kodex vorliegt.

Datum:

Unterschrift:

Name:

Stellung:

► Anleitung:

1. Das Original ist innerhalb von fünf (5) Geschäftstagen zu lesen, auszufüllen, zu unterzeichnen, zu datieren und an den Chief Compliance Officer zurückzugeben.
2. Legen Sie eine Kopie zu Ihren eigenen Akten.