



MANN+HUMMEL
Code of Conduct
Sozialcharta



WHISTLEBLOWING SYSTEM

URL: speak-up.mann-hummel.com

App: SpeakUp@MANN+HUMMEL



**CORPORATE
COMPLIANCE OFFICER**

compliance@mann-hummel.com

Code of Conduct

Inhalt

| | |
|-----------------------------------------------------------|----------|
| Vorwort | 4 |
| Code of Conduct | |
| Präambel | 7 |
| 1. Grundsätzliche Verhaltensanforderungen | 11 |
| 2. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten | 15 |
| 3. Vermeidung von Interessenkonflikten | 21 |
| 4. Umgang mit Unternehmenseigentum, keine private Nutzung | 22 |
| 5. Schutz von Informationen und Daten | 25 |
| 6. Achtung von Umwelt, Sicherheit und Gesundheit | 29 |
| 7. Umsetzung durch Interne Organisation | 32 |
| 8. Fragen und Hinweise | 37 |
| Sozialcharta | |
| Präambel | 40 |
| 1. Ziele | 43 |
| 2. Durchführungsgrundsätze | 49 |

Vorwort

Was uns wichtig ist.

Seit 1941.

Als global handelndes und erfolgreiches Unternehmen haben wir nicht nur eine klare Vision: „Leadership in Filtration by inspired people delivering outstanding solutions and superior results“. Sondern auch eine besondere Verantwortung. Diese wollen wir auch in Zukunft leben. Noch entschiedener und bewusster.

Die stabile Basis aller Entscheidungen und allen unternehmerischen Tuns bilden unsere Werte sowie das Bekenntnis zu den geltenden Gesetzen und zu allgemeinen sozialen und ethischen Grundsätzen. Im MANN+HUMMEL Kodex, bestehend aus dem Code of Conduct und der gemeinsamen Erklärung über Grundsätze sozialer Verantwortung der MANN+HUMMEL Gruppe (Sozialcharta), sind sie schriftlich festgehalten.

Dies geschieht auch mit dem Ziel, mit diesem Kodex einen weltweiten Standard zu setzen, der alle Mitglieder der MANN+HUMMEL Gruppe eint.

Der Kodex ist ein Beispiel für unser Selbstverständnis, im globalen MANN+HUMMEL Netzwerk zu denken und zu handeln.

Im Code of Conduct sind die bei MANN+HUMMEL bestehenden Verhaltensgrundsätze zusammengefasst und festgeschrieben. Die mit dem Euro-Betriebsrat und der 'International Metalworkers' Federation (IMF) vereinbarte Sozialcharta enthält die Grundzüge sozialer Verantwortung. Beide zusammen bilden den MANN+HUMMEL Kodex.

Umfassend gültig. Für alle. Weltweit.

Beide gemeinsam dienen dem Ziel, die Grundprinzipien menschlichen Zusammenlebens und Arbeitens für alle, die bei und mit uns arbeiten, verbindlich zu regeln, zu kommunizieren, zu achten und zu wahren. Zum Nutzen aller. Zum Nutzen einer werteorientierten Unternehmensführung. Und zum Nutzen unseres Unternehmenserfolgs, unserer Beschäftigungssicherheit, Wettbewerbsfähigkeit und damit unserer Zukunftssicherung.

Jedes Regelwerk ist nur so gut, wie es gelebt wird, erlebbar ist und als fester Bestandteil in den Arbeitsalltag integriert wird. Wir bitten Sie, uns in diesem Bestreben zu unterstützen und so die Verwirklichung unserer Ziele zu ermöglichen. Wenn Sie Fragen zum MANN+HUMMEL Code of Conduct haben, wenden Sie sich bitte jederzeit an den MANN+HUMMEL Corporate Compliance Officer (compliance@mann-hummel.com). Fragen zur Sozialcharta beantwortet gerne die lokale Arbeitnehmervertretung.

Auf den folgenden Seiten finden Sie alles, was für die Einhaltung und Verwirklichung des MANN+HUMMEL Kodex wichtig und wertvoll ist: den Code of Conduct wie auch die Sozialcharta.



Code of Conduct

Präambel

MANN+HUMMEL ist sich seiner Verantwortung als global handelndes Unternehmen und der damit verbundenen gesellschaftlichen Verantwortung bewusst.

Der Code of Conduct ist eine verbindliche Leitlinie für alle Mitarbeiter und Unternehmen der MANN+HUMMEL Gruppe weltweit, einschließlich der Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsrates, der Führungskräfte, der Arbeitnehmer, aller Vertreter von MANN+HUMMEL, wie Berater, Beauftragte und selbstständige Unternehmer, sowie der Personen, die den Beschäftigten funktional gleichwertig eingesetzt werden (z.B. Leiharbeitnehmer), und der Lieferanten von MANN+HUMMEL.

Der Code of Conduct findet Anwendung auf alle Gesellschaften der MANN+HUMMEL Gruppe in allen Geschäftsbereichen und allen Ländern. Sollte nationales Recht im Widerspruch zum Code of Conduct stehen, findet das nationale Recht Anwendung. Sollte ein lokaler Handelsbrauch oder eine lokale Gewohnheit im Widerspruch zu einer Regelung des Code of Conduct stehen, ist der Code of Conduct zu befolgen.

Jeder Mitarbeiter ist gehalten, nach diesen Verhaltensrichtlinien zu handeln. Verstöße gegen diese Grundsätze werden von MANN+HUMMEL nicht toleriert. Bei konkreten Anhaltspunkten für Verstöße und in allen Zweifelsfällen wenden die Beschäftigten sich vertrauensvoll an den Corporate Compliance Officer, entweder direkt per E-Mail (compliance@mann-hummel.com) oder über das MANN+HUMMEL Hinweisgebersystem (im Internet unter „speak-up.mann-hummel.com“ oder über die App „SpeakUp@MANN+HUMMEL“). Alternativ besteht die Möglichkeit, sich einem der externen Ombudsleute anzuvertrauen, die den Hinweis auf Wunsch anonymisiert an den Corporate Compliance Officer weitergeben.

Der Corporate Compliance Officer ist organisatorisch der Abteilung LC zugeordnet, hat aber auch das Recht, direkt an die Geschäftsführung oder den Aufsichtsrat zu berichten. Es ist die Aufgabe des Corporate Compliance Officers, die Gesellschaften der MANN+HUMMEL Gruppe bei der Umsetzung der Vorgaben des Code of Conduct zu unterstützen, seine Einhaltung zusammen mit anderen Funktionen im Unternehmen (z. B. Interne Revision) zu überwachen, Richtlinien zur Umsetzung des Code of Conduct in der Unternehmensgruppe zu erarbeiten und Ansprechpartner für alle Fragen im Zusammenhang mit der Einhaltung und der Umsetzung des Code of Conduct zu sein.

MANN+HUMMEL behält sich vor, den Code of Conduct jederzeit anzupassen oder aufzuheben.

Der Code of Conduct erwähnt nicht ausdrücklich alle Richtlinien und Regelungen, die in der MANN+HUMMEL Gruppe Anwendung finden, diese gelten dennoch weiterhin ergänzend.



**DIE ERFOLGSFAKTOREN
VON MANN+HUMMEL**

EXTERNE UND INTERNE
KUNDENORIENTIERUNG

BEREICHSÜBERGREIFENDES
DENKEN UND HANDELN

ZIEL- UND ERGEBNISORIENTIERUNG

MOTIVATION UND
LEISTUNGSORIENTIERUNG
WIE AUCH ENTWICKLUNG
UND FÖRDERUNG



Code of Conduct

1. Grundsätzliche Verhaltens- anforderungen

- 1.1 BEACHTUNG VON GESETZEN**
- 1.2 RESPEKTvoller UMGANG INTERN UND EXTERN**
- 1.3 FÜHRUNG, VERANTWORTUNG UND AUFSICHT,
INTEGRITÄT DES UNTERNEHMENS**



1.1 BEACHTUNG VON GESETZEN

MANN+HUMMEL bekennt sich ausdrücklich zu Recht, Gesetz sowie zu abgeschlossenen Verträgen und erwartet dasselbe von seinen Geschäftspartnern. Jedes Mitglied der Geschäftsführung oder des Aufsichtsrates, jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter sowie andere Vertreter von MANN+HUMMEL sind dafür verantwortlich, sich mit dem Inhalt des Code of Conduct vertraut zu machen. Zudem sind die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften der jeweiligen Rechtsordnungen zu beachten. Verstöße gegen Gesetze, Verträge oder gegen den Verhaltenskodex werden nicht toleriert und können arbeitsrechtliche Sanktionen zur Folge haben.

1.2 RESPEKTVOLLER UMGANG INTERN UND EXTERN

Die Vielfalt der Menschen sowie eine wertschätzende Grundhaltung und Umgangsweise sind die Grundlage des Erfolgs von MANN+HUMMEL. MANN+HUMMEL akzeptiert und respektiert die persönlichen und individuellen Unterschiede aller Mitarbeiter.

MANN+HUMMEL ist bestrebt, allen Mitarbeitern anspruchsvolle, sinnvolle und befriedigende Möglichkeiten der persönlichen und beruflichen Entwicklung zu bieten.

Diskriminierung, sexuelle oder persönliche Belästigung, Benachteiligung oder Beleidigung werden nicht geduldet. Der Umgang miteinander ist offen und ehrlich, geprägt von Respekt und Verantwortung. Diese Grundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern.

1.3 FÜHRUNG, VERANTWORTUNG UND AUFSICHT, INTEGRITÄT DES UNTERNEHMENS

Die Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung. Es ist ihre Aufgabe, die Erfolgsfaktoren bewusst zu leben und diese bei ihren Mitarbeitern entsprechend zu fördern.

Die Führungskräfte sichern den Erfolg von MANN+HUMMEL, nehmen ihre besondere Verantwortung wahr und leben die Erfolgsfaktoren, indem sie bei ihren Mitarbeitern das Bewusstsein für Kundenorientierung aktiv fördern, die Interessen der MANN+HUMMEL Gruppe stets über die Interessen des eigenen Bereichs stellen, die Zusammenarbeit mit anderen Bereichen aktiv suchen und verbessern und ihren eigenen Bereich im Sinne der Unternehmensstrategie ständig entwickeln. Sie werden Ziele und Erfolge kompetent, offensiv und konsequent verfolgen, ihre Mitarbeiter umfassend und rechtzeitig über alle wichtigen Themen informieren, Aufgaben, Kompetenz und Verantwortung wahrnehmen oder klar und eindeutig delegieren, die Identifikation und Loyalität mit dem Unternehmen stärken, in der Zusammenarbeit und im Team einen vertrauensvollen und offenen Umgang entwickeln und ihre Mitarbeiter regelmäßig fair beurteilen und individuell als Coach fordern und fördern. Jede Führungskraft nimmt ihre Organisations- und Aufsichtspflichten kompetent wahr und ist dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Gesetzesverstöße geschehen, die durch ordnungsgemäße Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können. Dies gilt auch im Fall der Delegation einzelner Aufgaben.



Code of Conduct

2. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

- 2.1 FAIRER WETTBEWERB**
- 2.2 VERNÜNFTIGER UMGANG MIT GESCHENKEN,
EINLADUNGEN UND SONSTIGEN ZUWENDUNGEN**
- 2.3 TRANSPARENTE BEZIEHUNGEN ZU
GESCHÄFTSPARTNERN**
- 2.4 MASSNAHMEN GEGEN GELDWÄSCHE**
- 2.5 EINHALTUNG VON AUSSENWIRTSCHAFTS-
VORSCHRIFTEN**



2.1 FAIRER WETTBEWERB

Wettbewerb regt zu Höchstleistungen an. Eine stabile geschäftliche Zusammenarbeit zum Nutzen aller kann es aber nur bei fairem Wettbewerb und strikter Einhaltung der Rechtsordnung geben. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die nationalen und internationalen Regeln des fairen Wettbewerbs zu achten und einzuhalten und keine Handlungen vorzunehmen, die gegen das Kartellrecht verstoßen.

Austausch mit Marktbegleitern ist zweifelsohne interessant, aber immer riskant. Vereinbarungen mit Wettbewerbern über wettbewerbsrelevante Parameter wie zukünftige Preise, Kapazitäten und Produktionsprogramme oder das Verhalten bei Ausschreibungen sind verboten. Dies gilt für schriftliche Vereinbarungen, aber auch für den unverbindlichen mündlichen Informationsaustausch. Gespräche mit Wettbewerbern über vertrauliche Themen sind dem Corporate Compliance Officer zu melden, grundsätzlich vorab und bei ungeplanten Kontakten nachträglich.

2.2 VERNÜNFTIGER UMGANG MIT GESCHENKEN, EINLADUNGEN UND SONSTIGEN ZUWENDUNGEN

MANN+HUMMEL überzeugt durch Preis, Leistung, Qualität und Eignung der angebotenen Produkte und Dienstleistungen. Wir bestechen nicht und lassen uns nicht bestechen, auch wenn das dazu führt, dass ein Geschäft nicht zustande kommt. Im Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Zuwendungen sind wir zurückhaltend und umsichtig. Wir bringen unsere Geschäftspartner nicht in unangenehme Situationen und bieten nichts an, was als Beeinflussung ihrer geschäftlichen Entscheidungen angesehen werden könnte.

Geschenke und Einladungen können als freundliche Geste oder angenehmer Rahmen die Geschäftsbeziehung fördern. Dabei ist die Grenze zwischen zulässigem Geschäftsverhalten und unrechtmäßiger Beeinflussung oft schwer zu bestimmen. Fehleinschätzungen führen zu negativen Konsequenzen für den Handelnden, aber auch für das Unternehmen. Aus diesem Grund hat MANN+HUMMEL eine Richtlinie zum Thema Anti-Korruption erlassen, die mit ihren Schwellenwerten, Checklisten und Freigabeverfahren den Mitarbeitern verbindliche Vorgaben für den Alltag liefert. Für Fragen im Einzelfall steht der Corporate Compliance Officer zur Verfügung. Besondere Vorsicht ist bei Amtsträgern und öffentlichen Angestellten geboten. Hier ist immer der Rat des Corporate Compliance Officers einzuholen.

Unentgeltliche Zuwendungen (Spenden) müssen stets transparent erfolgen, d. h., der Empfänger und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt sein und dokumentiert werden. Beim Sponsoring ist darauf zu achten, dass zwischen der Zuwendung und der Gegenleistung ein angemessenes Verhältnis besteht und dass das Sponsoring im Einklang mit den unternehmensinternen Grundsätzen zum Corporate Citizenship steht. Die Freigabe von Spenden und Sponsoring-Aktivitäten erfolgt nach der internen MANN+HUMMEL Genehmigungsrichtlinie.



2.3 TRANSPARENTE BEZIEHUNGEN ZU GESCHÄFTSPARTNERN

Die Auswahl von Geschäftspartnern erfolgt ausschließlich aufgrund wettbewerblicher Erwägungen und auf der Basis von vollständigen und eindeutigen Vereinbarungen, die angemessene Vergütungen und Provisionen gewährleisten. Dabei sind Geschäftspartner stets auf den Code of Conduct zu verpflichten.

2.4 MASSNAHMEN GEGEN GELDWÄSCHE

Die MANN+HUMMEL Gruppe unterstützt alle erforderlichen Maßnahmen, um in ihrem Einflussbereich Geldwäsche, d. h. das Einschleusen kriminell erworbener Gelder in den legalen Finanzkreislauf mit dem Ziel, die wahre Herkunft zu verschleiern, zu unterbinden.

2.5 EINHALTUNG VON AUSSENWIRTSCHAFTSVORSCHRIFTEN

MANN+HUMMEL beachtet die anwendbaren nationalen und internationalen Außenwirtschaftsbestimmungen bei allen Lieferungen, Dienstleistungen und Zahlungen. Verstöße in diesem Bereich führen nicht nur zu empfindlich hohen Bußgeldern, sondern können Haftstrafen für die Beteiligten nach sich ziehen. Zudem werden nicht nur die betroffenen Lieferungen gestoppt, sondern durch den Verlust von Zoll- und Exportprivilegien auch zukünftige Lieferungen der MANN+HUMMEL Gruppe erschwert.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass alle Mitarbeiter, die mit der Ein- und Ausfuhr von Waren oder Technologien (einschließlich technischer Daten), der Erbringung von Dienstleistungen sowie dem Zahlungsverkehr zu tun haben, die geltenden Sanktions-, Export- und Importbestimmungen einhalten. Dazu gehören insbesondere die Beachtung der unternehmensinternen Richtlinien und Prozesse sowie die Abstimmung mit der zuständigen Zoll- und Exportkontrollstelle in der MANN+HUMMEL Gruppe.



Code of Conduct

3. Vermeidung von Interessenkonflikten

Situationen, in denen die persönlichen oder finanziellen Interessen der Mitarbeiter mit denen des Unternehmens in Konflikt geraten können, müssen vermieden werden.

Um solche Konflikte zu erkennen und zu vermeiden, wird der Mitarbeiter Situationen, aus denen sich eine Einschränkung seiner persönlichen Objektivität und Unabhängigkeit ergeben kann, wie Nebentätigkeiten und Beteiligungen bei Geschäftspartnern oder Wettbewerbern, unverzüglich anzeigen. Diese möglichen Interessenkonflikte werden von MANN+HUMMEL geprüft. Eine Anzeigepflicht besteht nicht bei Erwerb von börsengehandelten Werten oder reinen Vermögensanlagen in nicht erheblichem Umfang.



Code of Conduct

4. Umgang mit Unternehmenseigentum, keine private Nutzung

Die von MANN+HUMMEL zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel und Betriebsmittel werden wirtschaftlich, sachgemäß und sorgfältig behandelt. Die private Nutzung ist verboten, sofern nicht im Einzelfall ausdrücklich gestattet.







Code of Conduct

5. Schutz von Informationen und Daten

MANN+HUMMEL ist sich der Bedeutung von Informationssicherheit und Datenschutz für das Unternehmen sowie für den einzelnen Mitarbeiter bewusst und gewährleistet einen effektiven Schutz in beiden Bereichen.

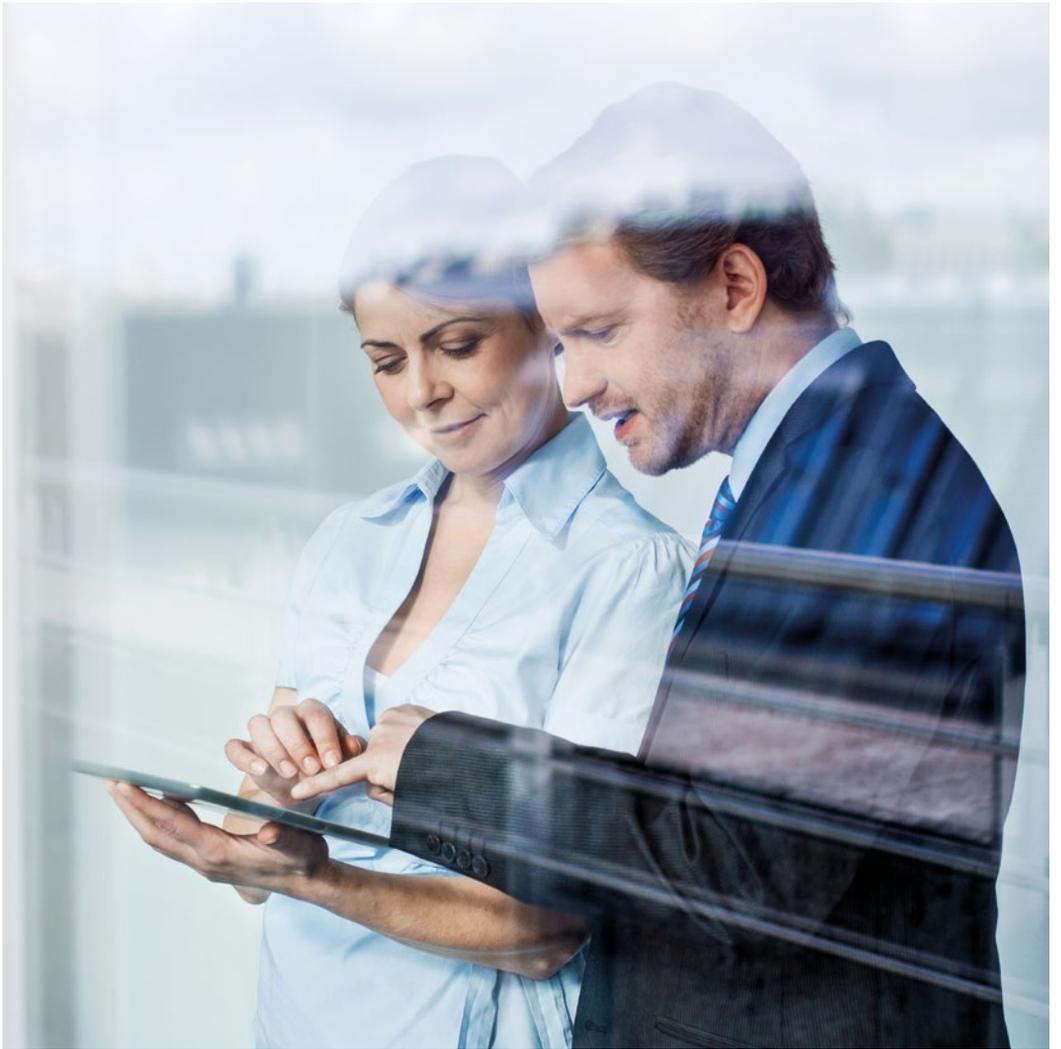
Grundlage einer vertrauensvollen und effektiven Zusammenarbeit ist die wahrheitsgemäße und korrekte Berichterstattung im Rahmen der internen und externen Kommunikation.

Für die Wettbewerbsfähigkeit von MANN+HUMMEL ist es unerlässlich, dass unternehmensinterne Angelegenheiten und sensible Informationen von Geschäftspartnern und Kunden vertraulich behandelt werden und vor unbefugtem Zugriff sowie Verlust geschützt sind. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.



Nicht nur der Inhalt von Informationen muss geschützt werden, sondern auch, von wem sie stammen oder auf wen sie sich beziehen. Der Schutz personenbezogener Daten gewinnt mit zunehmender Digitalisierung und den damit verbundenen Möglichkeiten immer mehr an Bedeutung. Personenbezogene Daten sind besonders sensibel und müssen von den Mitarbeitern in der MANN+HUMMEL Gruppe mit Vorsicht und im Einklang mit den gesetzlichen Erfordernissen behandelt werden. Hierzu stellen wir in allen unternehmensinternen Prozessen sicher, dass personenbezogene Daten nur mit Einwilligung der Betroffenen oder auf der Basis gesetzlicher Grundlagen verarbeitet werden. Personenbezogene Daten werden nur für die Zwecke verwendet, für die sie erworben wurden. Dabei wird darauf geachtet, dass diese inhaltlich korrekt sind, nicht länger als notwendig und sicher vor unberechtigtem Zugriff gespeichert werden. Die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Widerspruch, Sperrung, Löschung und Datenübertragung werden ebenso von uns gewahrt.

Global vernetzte Informationssysteme spielen bei der Abwicklung der Geschäfte der MANN+HUMMEL Gruppe eine wichtige Rolle. Damit verbundene Risiken wie Cyberangriffe erfordern insbesondere, dass jeder Anwender Informationssysteme und Daten von MANN+HUMMEL in verantwortungsbewusster Weise verwendet und sich über die Risiken in der Nutzung von externen Informationssystemen und Daten bewusst ist. Details zu den Anforderungen an den Schutz von Informationen und Daten liefern unsere interne Datenschutz-Richtlinie sowie unsere Leitlinie zum Thema Informationssicherheit.





Code of Conduct

6. Achtung von Umwelt, Sicherheit und Gesundheit

- 6.1 UMGANG MIT RESSOURCEN**
- 6.2 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ**



6.1 UMGANG MIT RESSOURCEN

Der Umwelt- und Ressourcenschutz sowie die Abfallvermeidung haben sowohl im Rahmen der Entwicklung als auch bei der Herstellung von Produkten eine hohe Priorität. MANN+HUMMEL kommt den einschlägigen Umweltschutzanforderungen nach. Missstände werden unverzüglich abgestellt.

6.2 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

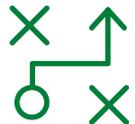
Die ganzheitliche Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hat ebenfalls einen hohen Stellenwert. MANN+HUMMEL ist sich der Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern bewusst und gewährleistet die Vorsorge gegen Unfallgefahren, wie auch die Mitarbeiter in der täglichen Arbeit für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge tragen. Im Rahmen interner Prozesse werden die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und die Einrichtung gesundheitsorientierter Arbeitsplätze sichergestellt und etwaige Missstände sofort behoben.



Code of Conduct

7. Umsetzung durch Interne Organisation

- 7.1 KONTROLLMECHANISMEN**
- 7.2 SCHULUNGEN**
- 7.3 ÜBERPRÜFUNGEN**





7.1 KONTROLLMECHANISMEN

Die Anwendung des Vier-Augen-Prinzips, die Trennung unvereinbarer Tätigkeiten (Funktionstrennung) und strikte Vorgaben für eine lückenlose Dokumentation sind Bestandteile der internen Organisation von MANN+HUMMEL, um Unregelmäßigkeiten vorzubeugen, insbesondere im Auftrags- und Lieferwesen.

Soweit angemessen und sinnvoll, werden Alternativangebote eingeholt. Die Finanz-, Bilanz- und sonstigen Berichte und Aufzeichnungen werden ordnungsgemäß erstellt und geben angemessen die Transaktionen und finanziellen Verhältnisse, in Übereinstimmung mit den allgemein und von MANN+HUMMEL anerkannten Bilanzierungsgrundsätzen, wieder. Es werden keine außerbuchhalterischen Konten und/oder Bücher geführt.

7.2 SCHULUNGEN

Die Mitarbeiter werden regelmäßig über den Inhalt, Sinn und Zweck des Code of Conduct informiert bzw. geschult. Zusätzlich werden zu ausgewählten Themen regelmäßig spezielle Schulungen angeboten.

7.3 ÜBERPRÜFUNGEN

Die Beachtung des Code of Conduct liegt zunächst in der Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters. Jedes Mitglied der Geschäftsführung oder des Aufsichtsrats, jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter hat die persönliche Verantwortung, den Code of Conduct sowie die für die Tätigkeit erforderlichen weiteren Richtlinien von MANN+HUMMEL zu kennen und zu verstehen. Führungskräfte und Mitarbeiter, die dieser Verantwortung nicht nachkommen oder gegen Regelungen des Code of Conduct verstoßen, müssen mit disziplinarischen Maßnahmen und ggf. rechtlichen Konsequenzen rechnen.

Die menschliche Erfahrung zeigt, dass organisatorische Grundsätze nur Erfolg haben, wenn sie von entsprechenden Kontrollmaßnahmen begleitet werden. Dies geschieht unter anderem in Gestalt angemessener Kontrollen und Plausibilitätsprüfungen durch die Interne Revision. Die Interne Revision ist angehalten, bei ihrer Prüfung auf die Einhaltung des Code of Conduct zu achten und entsprechende Prüfkriterien anzuwenden.



Code of Conduct

8. Fragen und Hinweise

8.1 FRAGEN

8.2 HINWEISE AUF VERSTÖSSE



8.1 FRAGEN

Bei Fragen zum Code of Conduct oder Unsicherheiten hinsichtlich seiner Anwendung und Auslegung können sich die Mitarbeiter jederzeit an den Corporate Compliance Officer (compliance@mann-hummel.com) wenden.

8.2 HINWEISE AUF VERSTÖSSE

Bei konkreten Anhaltspunkten für Verstöße und in allen Zweifelsfällen wenden sich die Beschäftigten vertrauensvoll an den Corporate Compliance Officer, entweder direkt per E-Mail (compliance@mann-hummel.com) oder über das MANN+HUMMEL Hinweisgebersystem (im Internet unter „speak-up.mann-hummel.com“ oder über die App „SpeakUp@MANN+HUMMEL“), das auch anonyme Hinweise ermöglicht. Alternativ besteht die Möglichkeit, sich einem der externen Ombudsleute anzuvertrauen, die den Austausch auf Wunsch vertraulich behandeln werden. Mitarbeiter, die einen möglichen Verstoß gegen das Gesetz oder den Code of Conduct in gutem Glauben melden, haben deswegen keinerlei Nachteile zu befürchten.



WHISTLEBLOWING SYSTEM

URL: speak-up.mann-hummel.com

App: [SpeakUp@MANN+HUMMEL](https://speakup.mann-hummel.com)



CORPORATE COMPLIANCE OFFICER

compliance@mann-hummel.com



Sozialcharta

Präambel

Die fortschreitende Globalisierung der Waren- und Kapitalmärkte ermöglicht es transnationalen Konzernen, globale Produktions- und Vertriebsnetze zu schaffen. Mit diesem globalen Netzwerk geht auch eine soziale Verantwortung einher, die Grundprinzipien menschlichen Zusammenlebens und Arbeitens zu achten.

Die Konzernleitung sowie die nationalen und internationalen Arbeitnehmervertretungen bekennen sich zu dieser sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung der MANN+HUMMEL Gruppe als global handelndes Unternehmen.

Auf der Basis einer werteorientierten Unternehmensführung sollen die Chancen für den Unternehmens- und Beschäftigungserfolg genutzt und mögliche Risiken eingeschränkt werden.

Dies ist letztlich auch für die internationale Wettbewerbsfähigkeit und damit für die Zukunftssicherung der MANN+HUMMEL Gruppe und ihrer Beschäftigten von Bedeutung.

Die Konzernleitung und die nationalen und internationalen Arbeitnehmervertretungen geben sich für die weltweite Geschäftstätigkeit der MANN+HUMMEL Gruppe nachfolgende Ziele und Durchführungsgrundsätze. Die Verwirklichung erfolgt unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Ländern und Standorten geltenden Gesetze sowie in Anerkennung der unterschiedlichen Kulturen.

GEMEINSAME
ERKLÄRUNG ÜBER
GRUNDSÄTZE
SOZIALER
VERANTWORTUNG
DER MANN+HUMMEL
GRUPPE



Sozialcharta

1. Ziele

Die nachfolgenden grundlegenden Ziele und Durchführungsgrundsätze orientieren sich an den Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und berücksichtigen neben den nationalen Gesetzen insbesondere die IAO-Übereinkommen Nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 und 182.

In der MANN+HUMMEL Gruppe werden die international anerkannten Menschenrechte respektiert.

- 1.1 FREIE WAHL DER BESCHÄFTIGUNG**
- 1.2 KEINE DISKRIMINIERUNG**
- 1.3 KEINE KINDERARBEIT**
- 1.4 VEREINIGUNGSFREIHEIT**
- 1.5 VERGÜTUNG**
- 1.6 ARBEITSZEIT**
- 1.7 ARBEITS-, GESUNDHEITS- UND UMWELTSCHUTZ**
- 1.8 QUALIFIZIERUNG**



1.1 FREIE WAHL DER BESCHÄFTIGUNG

Die Beschäftigung in der MANN+HUMMEL Gruppe ist frei gewählt. Zwangs- und Pflichtarbeit (einschließlich Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Häftlingsarbeit) nach der Definition der IAO-Übereinkommen Nr. 29 und 105 werden abgelehnt.

1.2 KEINE DISKRIMINIERUNG

Chancengleichheit und Gleichbehandlung, ungeachtet ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft oder politischer Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht, werden in der MANN+HUMMEL Gruppe gewährleistet.

Die Beschäftigten werden wegen ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder betrieblichen Arbeitnehmervertretung weder bevorzugt noch benachteiligt.

1.3 KEINE KINDERARBEIT

Auf der Basis der IAO-Übereinkommen Nr. 138 und 182 dürfen Kinder in ihrer Entwicklung nicht gehemmt werden; ihre Würde ist zu respektieren und ihre Sicherheit und Gesundheit darf nicht beeinträchtigt werden.

Die allgemeinen Vorgaben über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung werden in der MANN+HUMMEL Gruppe beachtet.



1.4 VEREINIGUNGSFREIHEIT

Das Recht aller Beschäftigten, kollektive Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen, wird anerkannt.

Die MANN+HUMMEL Gruppe und die jeweiligen Arbeitnehmervertretungen arbeiten vertrauensvoll und konstruktiv zusammen. Auch bei strittigen Auseinandersetzungen bleibt es das Ziel, eine tragfähige Zusammenarbeit auf Dauer zu bewahren.

1.5 VERGÜTUNG

Die Vergütung in der MANN+HUMMEL Gruppe beachtet – ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechts – die jeweils gesetzlich garantierten Mindestentgelte, die Mindestnormen der jeweiligen nationalen Wirtschaftsbereiche und orientiert sich am jeweiligen Arbeitsmarkt.

1.6 ARBEITSZEIT

In der MANN+HUMMEL Gruppe werden die jeweiligen nationalen Regelungen und Vereinbarungen zur Arbeitszeit und zu regelmäßigem bezahltem Erholungsurlaub eingehalten.

1.7 ARBEITS-, GESUNDHEITS- UND UMWELTSCHUTZ

Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz sowie die Arbeitssicherheit haben in der MANN+HUMMEL Gruppe einen hohen Stellenwert. In der MANN+HUMMEL Gruppe werden Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mindestens im Rahmen der nationalen Bestimmungen gewährleistet.

Gesundheit, Sicherheit am Arbeitsplatz und die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen sind wichtige Elemente der Unternehmenspolitik. Ein Vorschlagsrecht zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz der nationalen Arbeitnehmervertretungen wird anerkannt.

1.8 QUALIFIZIERUNG

In der MANN+HUMMEL Gruppe werden die Beschäftigten grundsätzlich auf der Grundlage ihrer funktionspezifischen Qualifikationen und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert. Eine zielgerichtete kontinuierliche und bedarfsorientierte Qualifizierung der Beschäftigten wird unterstützt, um so ein hohes Leistungsniveau und qualitativ hochwertige Arbeit zu ermöglichen.



Sozialcharta

2. Durchführungsgrundsätze

Die Ziele und Durchführungsgrundsätze dieser gemeinsamen Erklärung gelten in der MANN+HUMMEL Gruppe weltweit.

Wie die in der Richtlinie „Code of Conduct“ festgehaltenen Leitlinien sind sie Bestandteil der Unternehmenskultur und Ausdruck des Selbstverständnisses der MANN+HUMMEL Gruppe und dienen als Basis des internen und externen Handelns des Unternehmens und seiner Mitarbeiter.

2.1 KOMMUNIKATION

2.2 EINBEZIEHUNG VON GESCHÄFTSPARTNERN UND ZULIEFERERN

2.3 REGELMÄSSIGE BERATUNG

2.4 FRAGEN UND HINWEISE

2.5 SCHLUSSBESTIMMUNGEN



2.1 KOMMUNIKATION

Die Inhalte dieser gemeinsamen Erklärung werden innerhalb der MANN+HUMMEL Gruppe in geeigneter Form in der jeweiligen Landessprache kommuniziert. Die Art der Information wird mit der Arbeitnehmersvertretung vor Ort im Rahmen der Gesamtkommunikationsstrategie der MANN+HUMMEL Gruppe beraten.

2.2 EINBEZIEHUNG VON GESCHÄFTSPARTNERN UND ZULIEFERERN

Geschäftspartner und Zulieferer der MANN+HUMMEL Gruppe werden unterstützt und ermutigt, in ihren Unternehmen vergleichbare Grundsätze einzuführen, umzusetzen und in ihrer Unternehmenspolitik zu berücksichtigen. Die MANN+HUMMEL Gruppe erwartet von ihren Geschäftspartnern und Zulieferern, diese Grundsätze als Basis für gegenseitige Beziehungen anzuwenden, und sieht darin ein geeignetes Kriterium für dauerhafte Geschäftsbeziehungen.

2.3 REGELMÄSSIGE BERATUNG

Über die Einhaltung der Ziele sowie die Umsetzung der Durchführungsgrundsätze dieser gemeinsamen Erklärung wird einmal jährlich unter Beteiligung des IMF/EMB im Euro-Betriebsrat beraten.

2.4 FRAGEN UND HINWEISE

Bei Fragen zur Sozialcharta oder Hinweisen auf eine mögliche Verletzung dieser gemeinsamen Erklärung kann sich jeder Mitarbeiter direkt an seinen Vorgesetzten oder an die jeweilige lokale Arbeitnehmervertretung oder auch an die von MANN+HUMMEL benannten externen Ombudsleute wenden, die diese Angelegenheit auf Wunsch auch vertraulich behandeln. Mitarbeiter, die einen möglichen Gesetzesverstoß oder die Verletzung dieser gemeinsamen Erklärung im guten Glauben melden, haben deswegen keinerlei Nachteile zu befürchten.

2.5 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Diese gemeinsame Erklärung wird mit dem Tag der Unterzeichnung wirksam. Aus ihr können keinerlei individuelle Ansprüche oder Ansprüche Dritter abgeleitet werden.

Verbindlich ist nur die deutsche Fassung dieser Erklärung.

Ludwigsburg, 27. Mai 2008

Für die MANN+HUMMEL Gruppe

Für den Euro-Betriebsrat

Für die 'International Metalworkers' Federation (IMF)



POL-001/ Rev.0. Issue: 09/2017 © MANN+HUMMEL

MANN+
HUMMEL

www.mann-hummel.com