

# Code of Conduct



**HAI Fairness**

Stand 02/2025







# VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Unsere Unternehmenskultur basiert auf den Werten Vertrauen, Chancenreichtum und Dynamik. Diese Werte sind das Fundament unseres täglichen Handelns und bestimmen, wie wir miteinander und mit unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern umgehen.

Der vorliegende Code of Conduct (Verhaltenskodex) dient als Leitfaden für unser Verhalten im beruflichen Alltag. Er hilft uns, ethische und rechtliche Standards einzuhalten und unterstützt uns dabei, Entscheidungen im

Einklang mit unseren Unternehmenswerten zu treffen.

Es ist uns ein besonderes Anliegen, dass sich alle Mitarbeitenden, Lieferanten und Kunden mit diesem Code of Conduct vertraut machen und ihn in ihrer täglichen Arbeit anwenden. Nur so können wir gemeinsam ein Arbeitsumfeld schaffen, das von Vertrauen, Fairness und Transparenz geprägt ist.

Wir danken Ihnen für Ihr Engagement und Ihre Unterstützung bei der Umsetzung dieser wichtigen Richtlinien.

**Rob C. J. van Gils**  
CEO HAI-Gruppe

**Markus Schober**  
COO HAI-Gruppe



# 1. UNSERE GRUNDSÄTZE UND WERTE

Die Grundsätze und Werte stellen ein wichtiges Fundament der HAI-Gruppe dar. Alle Entscheidungen basieren auf unseren drei Unternehmenswerten **Vertrauen**, **Chancenreichtum** und **Dynamik**.



## VERTRAUEN

Gegenseitiges Vertrauen ist die Basis unserer Zusammenarbeit.



## CHANCENREICHTUM

HAI fördert meine persönliche Weiterentwicklung, fordert aber auch meinen Beitrag zum Unternehmenserfolg.



## DYNAMIK

Entscheidungen werden bei HAI schnell und verantwortungsvoll getroffen.

Unsere Werte spiegeln sich in unseren beiden Verhaltenskodizes (Code of Conduct) **HAI FAIRNESS der HAI-Gruppe** sowie **HAI FAIRNESS für Lieferunternehmen** wider. Beide Verhaltenskodizes stehen in unserem Downloadcenter auf der Website zum Herunterladen bereit.

## 2. DER CODE OF CONDUCT DER HAI-GRUPPE IM DETAIL

Der Verhaltenskodex beschreibt unsere Überzeugungen und Werte. Unsere Werte sind Standards unserer täglichen Arbeit und unseres Verhaltens gegenüber unseren Beschäftigten, Kundinnen und Kunden, Lieferunternehmen, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner, staatlichen Einrichtungen und gegenüber allen anderen Personen im Rahmen unserer Tätigkeit. Wir wollen unsere Entscheidungen in einer fairen, verantwortungsbewussten und respektvollen Weise treffen, dieser Verhaltenskodex dient dabei als Grundlage und Orientierungshilfe.

Gegenseitiges Vertrauen ist die Basis für zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner. Die HAI-Gruppe steht auch für Chancenreichtum, der zur persönlichen und

unternehmerischen Weiterentwicklung beiträgt. Letztlich werden alle Entscheidungen innerhalb der Firmengruppe schnell und verantwortungsvoll getroffen. Dafür steht der Wert der Dynamik innerhalb unseres Unternehmens.

Es liegt im Verantwortungsbereich jeder mitarbeitenden Person, die Werte und Überzeugungen dieses Verhaltenskodex sicherzustellen und die Arbeitsplätze nach diesen Werten zu gestalten. Die HAI-Gruppe leitet darüber hinaus die Unternehmen in ihrer Lieferkette an, entsprechend diesen Werten zu handeln sowie dies auch in deren Lieferkette zu kommunizieren und zu implementieren. Damit sichert die HAI-Gruppe diese Werte und Überzeugungen innerhalb der Wertschöpfungskette nachhaltig ab.



## 2.1. INTERN FAIR

### Menschenrechte

Wir sind bestrebt, die Zukunft der Standorte der HAI-Gruppe und damit auch die Arbeitsplätze unserer Beschäftigten langfristig zu sichern. Wir glauben, dass das Vertrauen in unsere Mitarbeitenden, Kolleginnen und Kollegen und Führungskräfte, die Zusammenarbeit mit ihnen und ihre Behandlung mit Respekt, die Unterstützung ihres Fortschritts und ihrer Entwicklung und der Fokus auf kontinuierliche Verbesserung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz und Sicherheit, wichtig sind, um eine langfristige Zufriedenheit aller Beschäftigten und ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

### Umgang miteinander, Kommunikation untereinander, Vertrauen

Werte werden in der HAI-Gruppe großgeschrieben. Unsere Mitarbeitenden werden in jeder Ebene würdevoll, respektvoll und höflich behandelt. Dies widerspiegelt sich in der Loyalität und dem Zugehörigkeitsgefühl aller Mitarbeitenden.

In der zwischenmenschlichen Kommunikation auf Augenhöhe begegnen wir einander mit Empathie und Respekt. Wir hören aktiv zu, nehmen die Bedürfnisse des anderen ernst und schaffen eine Atmosphäre des Vertrauens. Dabei achten wir auf unsere Wortwahl, vermeiden Fachjargon und zeigen uns bewusst und achtsam. So entstehen wertvolle Begegnungen, die uns bereichern.

Die Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden gründet auf gegenseitigem Vertrauen. Unser Umfeld fordert von uns Dynamik und rasche, verantwortungsvolle Entscheidungen. Daraus ergeben sich zahlreiche Chancen für jede mitarbeitende Person, sich innerhalb der HAI-Gruppe zu entwickeln. Aus diesen Grundwerten der HAI-Gruppe leiten sich unsere weiteren Werte und Überzeugungen ab, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben sind. Diese Werte sicherzustellen und nach diesem Verhaltenskodex zu handeln, ist Aufgabe jeder mitarbeitenden Person.

### Beziehungen am Arbeitsplatz

Ein enges Verhältnis zu Mitarbeitenden, Kolleginnen und Kollegen und Führungskräften kann die berufliche Zusammenarbeit erschweren, wenn Entscheidungen durch persönliche Bindungen beeinflusst werden. Daher ist es uns wichtig, persönliche und berufliche Interessen klar zu trennen, damit Unzufriedenheit und Konflikte im Unternehmen bzw. Arbeitsplatz vermieden werden.

Familienmitglieder, die im selben Unternehmen arbeiten, können ebenfalls Interessenkonflikte verursachen, insbesondere wenn sie in direkter Berichtslinie stehen oder Entscheidungen beeinflussen können.

Eine transparente Offenlegung solcher Beziehungen ist notwendig, um mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden. Durch klare Kommunikation und Offenheit können wir sicherstellen, dass unsere beruflichen Entscheidungen objektiv und im besten Interesse des Unternehmens getroffen werden.

### Vermeidung von Interessenkonflikten intern

Um Interessenkonflikte zu vermeiden, werden klare Richtlinien festgelegt. Dies betrifft insbesondere Situationen, in denen Mitarbeitende in persönliche oder geschäftliche Interessenkonflikte geraten



könnten. Die Einhaltung dieser Richtlinien ist von größter Bedeutung, um die Integrität unseres Unternehmens zu wahren.

## Faire Arbeitsbedingungen

Es ist untersagt, Menschen, unabhängig von ihrem Alter, gegen ihren Willen zu beschäftigen oder von ihnen zu verlangen, Ausweispapiere oder Kautionen als Voraussetzung für die Anstellung zu hinterlegen. Die Standorte der HAI-Gruppe und damit Arbeitsplätze nachhaltig abzusichern, ist unser Bestreben. Erreicht wird dies, indem die HAI-Gruppe verschiedene hochwertige Aluminiumprodukte für unterschiedliche Branchen bei einer durchgängigen Wertschöpfungskette erzeugt.

Die HAI-Gruppe unterstützt und respektiert den Schutz der Menschenrechte in ihrer Definition der UN-Menschenrechtsabkommen, insbesondere auch der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) sowie der EU-Grundrechte-Charta. Keine mitarbeitende Person darf in seinem oder ihrem Handeln direkt oder indirekt gegen diese Grundsätze der Menschenrechte verstoßen. Die HAI-Gruppe unterstützt die allgemeinen Arbeitsrechte in ihrer Festlegung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Wir sind davon überzeugt, dass darüber hinaus ein vertrauensvoller, kollegialer und respektvoller Umgang mit unseren Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeitenden und Führungskräften, die Förderung zur Weiterentwicklung und Weiterbildung sowie der Fokus auf kontinuierliche Verbesserung und auf Arbeitssicherheit nachhaltig dazu beiträgt, die Zufriedenheit zu gewährleisten und alle Arbeitsplätze sicher zu gestalten. Eine enge Zusammenarbeit mit der Vertretung der Beschäftigten und eine offene Kommunikation ist für uns maßgeblicher

Bestandteil, um die Mitsprache und Mitbestimmung zu wahren und zu fördern. Gesetzliche Rahmenbedingungen zum Schutz und zur Sicherheit der Mitarbeitenden einzuhalten, empfinden wir als Selbstverständlichkeit.

Die Auswahl und Behandlung von Mitarbeitenden erfolgen allein auf Grundlage ihrer Fähigkeiten und Leistungen. Zwangs- oder Kinderarbeit, wie auch moderne Sklaverei und Menschenhandel widersprechen fairen Arbeitsbedingungen massiv und sind daher in den Unternehmen der HAI-Gruppe verboten, daher lehnen wir jede Form von Kinder- und Zwangsarbeit, sowie unfreiwilliger Arbeit kategorisch ab.

## Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz

Die geltenden Gesetze, Vorschriften und Vereinbarungen über Arbeitszeiten, regelmäßigen Urlaub und an-



gemessene und rechtzeitige Vergütung sind einzuhalten und es ist für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen. Alle Beschäftigten müssen die Arbeitsgefahren und sicheren Praktiken kennen und können, ohne negative

Konsequenzen befürchten zu müssen, unsichere Arbeit verweigern oder abbrechen. Wir legen großen Wert auf die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten, setzen wir eine Vielzahl von Maßnahmen um, darunter regelmäßige Schulungen, Sicherheitsbegehungen und die Bereitstellung geeigneter Schutzausrüstung. Unsere Bemühungen sind nach den höchsten Standards zertifiziert, einschließlich der ISO 45001, die für ein effektives Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit steht. Wir verpflichten uns kontinuierlich Verbesserungen vorzunehmen und sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden in einer sicheren und gesunden Umgebung arbeiten können.





## Diskriminierungsverbot und Chancengleichheit (Diversität, Herkunft, Inklusion)

Belästigung aus welchem Grund auch immer (zum Beispiel aufgrund des Alters, des Geschlechts, der geschlechtlichen Identifizierung oder aufgrund der Herkunft) ist mit unseren Überzeugungen und Werten nicht vereinbar.

Diskriminierung jeglicher Art wird in der HAI-Gruppe nicht geduldet und ist mit unseren Werten nicht vereinbar. Dies umfasst vor allem die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung oder aber auch des Alters oder der sexuellen Orientierung. Wir dulden auch keine Form von sexueller Belästigung. Bei uns wird Gleichbehandlung auf allen Ebenen großgeschrieben. Somit gehen wir auch nur Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen ein, welche ebenfalls diese Standards erfüllen können. Der Arbeitsplatz soll ein sicherer Ort sein, an dem Ausgrenzungen aufgrund der oben angeführten Kriterien, keinen Platz finden.

## Fehlerkultur

Eine positive Fehlerkultur bedeutet, Fehler als Chance zum Lernen und zur Weiterentwicklung zu sehen. Wir akzeptieren Fehler als natürlichen Teil des Prozesses, setzen jedoch klare Grenzen für Fehlverhalten. In der Kommunikation untereinander liegt der Fokus nicht auf dem Fehler selbst, sondern auf dem Lernen aus der Si-

tuation. Wir ermutigen dazu, aus Fehlern zu lernen und konstruktiv miteinander zu wachsen.

## Vertretung der Beschäftigten

Vertrauensvolle Kommunikation mit der Vertretung der Beschäftigten ist von entscheidender Bedeutung für ein erfolgreiches Arbeitsumfeld. Durch offene Gespräche und transparente Informationsweitergabe können Missverständnisse vermieden und das Vertrauen gestärkt werden. Wir kommen regelmäßig mit der Vertretung der Beschäftigten zusammen, um gemeinsam an Lösungen zu arbeiten und die Interessen der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Dies fördert nicht nur eine positive Arbeitsatmosphäre, sondern trägt auch zur langfristigen Stabilität des Unternehmens bei.

## Rechte von Minderheiten und Indigenen Völkern

Wir schützen die Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern, fördern die Erhaltung ihrer Kulturen, Identitäten und Traditionen und erkennen die Bedeutung von Entwicklung und Fortschritt an. Unsere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner sollen unsere Werte teilen und sich zur Anerkennung der Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern sowie zur Erhaltung ihrer Kulturen verpflichten. Wir streben nach Gleichstellung und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner. Wir verbieten jegliche Form von Diskriminierung.



## 2.2. EXTERN FAIR

### Unabhängigkeit und Integrität

Die HAI-Gruppe agiert in völliger Eigenständigkeit. Unser wirtschaftlich verantwortliches, dynamisches Handeln setzt die vollständige Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen voraus. Im Sinne eines fairen Wettbewerbs werden Korruption, Kartellverstöße, Schmiergeldzahlungen, Geldwäsche, die Verschaffung unangemessener Vorteile, Bestechlichkeit oder etwa unerlaubte

Absprachen in keinem Fall toleriert. Eine Ausnahme bilden gelegentliche Geschenke oder Einladungen von geringem Wert, sofern dadurch kein Interessenkonflikt entsteht.

Die HAI-Gruppe wird sich in sämtlichen Entscheidungen nicht durch unerlaubte Vorteile beeinflussen lassen oder unerlaubte Vorteile an Andere gewähren. Unter ‚unerlaubte Vorteile‘ verstehen wir alles, was zum Zweck ausgehändigt wird, eine geschäftliche Entscheidung von HAI oder von HAI-Geschäftspartnerinnen und HAI-Geschäftspartner zu beeinflussen.

### Fairer und freier Wettbewerb, Verbot von Kartellen, Korruptions-, Bestechungs-, Einladungs- und Geschenkannahmeverbot

Ein fairer und freier Wettbewerb ist die Grundlage für eine funktionierende Marktwirtschaft. Daher ist es von größter Bedeutung, dass wir uns strikt an die Regeln des Wettbewerbsrechts halten und jegliche Form von Kartellen vermeiden. Kartelle, also Absprachen zwischen Unternehmen zur Marktbeherrschung oder Preisabsprache, sind illegal und schaden dem freien Wettbewerb.

Korruption und Bestechung sind ebenfalls in der HAI-Gruppe streng verboten. Bestechung liegt vor, wenn

Leistungen direkt oder indirekt Personen wie Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner, Kundinnen und Kunden oder potenzieller Kundschaft angeboten werden, um ihre Handlungen oder Entscheidungen in ihrer offiziellen oder geschäftlichen Kapazität zu be-

einflussen. Dies kann in Form von Geld, Geschenken, Einladungen oder anderen Vorteilen geschehen. Solche Praktiken untergraben das Vertrauen in unser Unternehmen und sind schädlich für unseren Ruf.

Im Geschäftsleben können Interessenkonflikte entstehen, die nicht immer auf den ersten Blick klar erkennbar sind. Daher ist es wichtig, stets wachsam zu sein und potenzielle Interessenkonflikte frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Bewirtungen oder Geschenke sind abzulehnen, wenn diese als Gegenleistung für eine Handlung gegeben werden oder wenn es sich um Bargeld, Aktien, Wertpapiere oder sonstige Gegenstände handelt, die nicht bloß von geringem Wert sind.

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden diese Grundsätze verstehen und einhalten, bieten wir regelmäßige Schulungen und Informationsveranstaltungen an. Darüber hinaus haben wir klare Richtlinien und Verfahren etabliert, um Verstöße gegen diese Grundsätze zu melden und zu untersuchen. Durch diese Maßnahmen fördern wir eine Kultur der Integrität und des fairen Wettbewerbs in unserem Unternehmen.







## **Verbot von Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierung, Exportkontrollen**

Die HAI-Gruppe führt alle Geschäfte auf eine Weise, die den Missbrauch rechtmäßiger Transaktionen zur Verschleierung krimineller Herkunft von Geldern oder deren Verwendung zur Finanzierung terroristischer oder krimineller Aktivitäten verhindert. Wir setzen strenge Richtlinien zur Verhinderung von Geldwäsche um, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftstätigkeiten transparent und legal sind. Durch diese Maßnahmen schützen wir nicht nur unser Unternehmen, sondern tragen auch zur globalen Sicherheit und Stabilität bei.

Die Einhaltung von Exportkontrollen, Wirtschaftssanktionen und Maßnahmen zur Geldwäschebekämpfung ist für unser Unternehmen von größter Bedeutung. Wir stellen sicher, dass alle Exporte den geltenden gesetzlichen Bestimmungen entsprechen und keine verbotenen Waren oder Dienstleistungen an sanktionierte Länder oder Personen geliefert werden. Beschränkungen können auch Güter betreffen, die zwar für zivile Zwecke bestimmt sind, aber aufgrund ihrer Eigenschaften auch für militärische Anwendungen genutzt werden können (Dual-Use-Güter). Darüber hinaus achten wir darauf, dass keine Produkte exportiert werden, die für die Herstellung von Massenvernichtungswaffen verwendet werden könnten.

## **Vermeidung von Interessenkonflikten extern**

Die Vermeidung von Interessenkonflikten ist entscheidend für die Integrität und das Vertrauen innerhalb eines Unternehmens. Interessenkonflikte können in verschiedenen Bereichen auftreten, darunter Beziehungen

außerhalb des Arbeitsplatzes, familiäre Verbindungen, Sponsoring/Spenden und persönliche Interessen.

Beziehungen außerhalb des Arbeitsplatzes, wie Freundschaften oder geschäftliche Verbindungen, können zu Interessenkonflikten führen und müssen transparent gemacht werden.

Sponsoring/Spenden und persönliche Interessen, wie Beteiligungen an anderen Unternehmen oder ehrenamtliche Tätigkeiten, müssen ebenfalls offengelegt werden, um sicherzustellen, dass sie nicht mit den Interessen des Unternehmens kollidieren.

Durch die Implementierung klarer Richtlinien und regelmäßiger Schulungen können wir sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden die Bedeutung der Vermeidung von Interessenkonflikten verstehen und entsprechend handeln. Transparenz und Offenlegung sind unerlässlich, um sicherzustellen, dass Entscheidungen objektiv und im besten Interesse des Unternehmens getroffen werden. Dies trägt dazu bei, ein ethisches und vertrauenswürdiges Arbeitsumfeld zu schaffen.

## **Transparenz und Buchführung**

Genaue Buchführung und Dokumentation helfen uns, nicht nur gesetzliche Anforderungen zu erfüllen, sondern reflektieren auch die geschäftliche Integrität unseres Unternehmens: Zahlungen an Dritte, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner, Kundinnen und Kunden etc. dürfen niemals ohne Rechnung erfolgen. Belege sind aufzubewahren, um die Nachvollziehbarkeit vollständig sicherzustellen. Restaurantrechnungen sind im Einklang mit der HAI-Dienstleisterrichtlinie abzurechnen.



## 2.3. UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG INTERN/EXTERN

### Nachhaltige Geschäftsbeziehungen

Die HAI-Gruppe setzt als Anbieter hochwertiger Aluminiumprodukte auf zufriedene Kundschaft. Das erreichen wir durch Fairness, durch die Umsetzung von Langzeitkooperationen, durch Liefertreue und durch höchste Qualitätsansprüche und schaffen so ein Umfeld, das auch zukünftig diese hohe Kundenzufriedenheit sicherstellt. Die Auswahl unserer Lieferunternehmen erfolgt gezielt und sorgfältig. Unser Augenmerk liegt auf gegenseitiger Wertschätzung, Unterstützung sowie auf nachhaltigen, partnerschaftlichen Kooperationen.

### Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Energieeffizienz

Die HAI-Gruppe versteht Nachhaltigkeit als einen ganzheitlichen Ansatz, der ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte miteinander verbindet. Unser Ziel ist es eine ressourcenschonende, klimafreundliche und verantwortungsbewusste Unternehmensführung sicherzustellen. Im Einklang mit unserer Vision werden in der gesamten Wertschöpfungskette der HAI-Gruppe umfassende Umwelt- und Energiestandards umgesetzt und weiterentwickelt.

Dabei konzentrieren wir uns auf folgende Kernbereiche:

- **Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft:** Nachhaltigkeit beginnt bei der effizienten Nutzung von Ressourcen. Ein hoher Anteil an recyceltem Aluminium in unseren Produkten reduziert den Bedarf an Primäraluminium und schonet natürliche Rohstoffe. Ebenso führt die strikte Einhaltung der Abfallhierarchie sowie die Förderung von geschlossenen Stoffkreisläufen dazu, Abfälle zu minimieren und Möglichkeiten der Wiederverwendung zu schaffen. Die HAI-Gruppe verfügt über effiziente Recycling-Prozesse.
- **Klimaschutz und CO<sub>2</sub>-Reduktion:** Wir verpflichten uns, die Emissionen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette aktiv zu senken. Mit unseren SustainAl-Legierungen vertreiben wir Aluminiumprodukte, die mit ihrem CO<sub>2</sub>-Fußabdruck deutlich unter dem europäischen Durchschnitt liegen.
- **Biodiversität und Schutz natürlicher Lebensräume:** Die HAI-Gruppe setzt sich aktiv für den Erhalt der biologischen Vielfalt ein. Wir führen regelmäßige Standortbewertungen durch, um Umweltauswirkungen zu minimieren und ergreifen Schutz von Flora und Fauna.
- **Energieeffizienz und erneuerbare Energien:** Unsere Produktionsprozesse und Standorte werden kontinuierlich auf Energieeinsparpotenziale überprüft. Maßnahmen umfassen die Reduktion des Energieverbrauchs durch den



Einsatz modernster Technologien sowie den Einsatz von 100%-Grünstrom.

- **Zusammenarbeit:** Nachhaltigkeit ist ein gemeinschaftlicher Prozess. Daher binden wir Mitarbeitende, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner sowie Kundinnen und Kunden aktiv mit ein. Durch Schulungen und Sensibilisierung wird ein umweltbewussteres Handeln in allen Bereichen gefördert. Ebenso arbeiten wir mit unseren Partnern entlang der Lieferkette zusammen, um nachhaltige Innovationen zu fördern und höchsten Umweltstandards zu folgen.
- **Konfliktmaterialien:** Wir verpflichten uns, keine Konfliktmaterialien in unseren Produkten zu verwenden. Konfliktmaterialien, auch bekannt als 3TG, umfassen Zinn (Tin), Tantal (Tantalum), Wolfram (Tungsten) und Gold (Gold). Diese Rohstoffe werden oft in Konflikt- oder Hochrisikogebieten (CAHRAs) – wie in der Verordnung (EU) 2017/821 definiert – abgebaut und/oder können zur Finanzierung bewaffneter Konflikte und schwerer Menschenrechtsverletzungen beitragen. Wir erwarten von all unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern, dass sie verantwortungsvoll mit diesem Thema umgehen und sicherstellen, dass ihre Lieferketten frei von Konfliktmaterialien sind. Unsere Lieferunternehmen müssen nachweisen können, dass sie geeignete Maßnahmen ergriffen haben, um die Herkunft ihrer Rohstoffe zu überprüfen und Konfliktmaterialien zu vermeiden.

Unsere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner müssen alle erforderlichen Umweltgenehmigungen einholen, aufrechterhalten und einhalten. Die Vermeidung exzessiver Landnutzung bzw. der Entwaldung bildet neben dem Umweltschutz die Basis für den Erhalt der Artenvielfalt. Die Einhal-

tung aller nationalen und internationalen Rechtsnormen zu Biodiversität und Tierschutz wird vorausgesetzt.

Die HAI-Gruppe setzt sich für soziale Verantwortung ein und achtet auf Land-, Wald- und Wasserrechte. Wir fordern unsere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner dazu auf, diese Rechte ebenfalls einzuhalten.

## Nachhaltiges Chemikalienmanagement und Emissionskontrolle

Die HAI-Gruppe verpflichtet sich, Umweltbelastungen proaktiv zu minimieren und den verantwortungsvollen Umgang mit Chemikalien sicherzustellen. Unsere Maßnahmen umfassen strenge Überwachungs- und Sicherheitsstandards, um Emissionen und die Freisetzung schädlicher Substanzen in die Umwelt zu verhindern. Dies gilt insbesondere für Chemikalien, die wir gemäß geltenden gesetzlichen Vorschriften lagern, handhaben und entsorgen. Dabei setzen wir auf die kontinuierliche Schulung unserer Mitarbeitenden zum sicheren Umgang mit Stoffen, die Nutzung moderner, umweltfreundlicher Technologien und die konsequente Umsetzung von Notfallplänen und Übungen, um auf potenzielle Zwischenfälle vorbereitet zu sein.

Darüber hinaus werden Verbote gefährlicher Chemikalien und die gesetzlichen Bestimmungen von Abfällen strikt eingehalten, um einen umweltgerechten Umgang mit Arbeitsstoffen sowie Abfällen zu gewährleisten.





## 2.4. SCHUTZ DES UNTERNEHMENS

### Schutz von Unternehmenseigentum

Wir behandeln unsere gesamten Arbeitsmittel (z.B. IT-Equipment, Arbeitsmaterialien, Einrichtungsgegenstände) die Firmeneigentum darstellen verantwortungsbewusst. Alle Mitarbeitenden sind dazu angehalten, Firmeneigentum vor Missbrauch zu schützen und diese nicht für private Zwecke zu nutzen. Zudem werden Verbrauchsmaterialien ressourcenschonend verwendet.

### Schutz von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen

Wir erwarten uns und setzen voraus, dass alle Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden, Lieferunternehmen, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner, staatlichen Einrichtungen denen während einer aufrechten Geschäftsbeziehung bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, vertraulich behandeln werden. Dazu gehören Betriebsgeheimnisse, Projekte, Kundschaft, liefernde Unternehmen, Vertragsabschlüsse, technische Informationen und interne Angelegenheiten des Unternehmens. Die Sicherheit dieser Informationen muss auch über die Dauer hinaus gewährleistet sein.

### Datenschutz

Es ist sicherzustellen, dass die Datenschutzgesetze (insbesondere die EU-Datenschutzgrundverordnung DSGVO) eingehalten werden um den Schutz der personenbezogenen Daten von unseren Mitarbeitenden, Kundschaften, Lieferunternehmen, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner oder sonstigen staatlichen Einrichtungen aufrecht zu halten. Es wird vorausgesetzt, dass jede Verarbeitung und Verbreitung von personenbezogenen Daten aufgrund von rechtlichen Bestimmungen durchgeführt werden. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung und Sicherung der Informationen gilt für alle und bleibt auch nach dem Geschäftsverhältnis bestehen.

### Schutz des geistigen Eigentums

Der Einsatz von Plagiaten oder gefälschten Materia-

lien ist untersagt. Somit wird das Verwenden, Weiterverarbeiten oder in den Verkehr bringen von Plagiaten von der HAI-Gruppe nicht geduldet. Zudem respektieren wir geistiges Eigentum, insbesondere geistiges Eigentum das durch Patente, Urheberrechte oder Marken geschützt ist. Dieses wird nicht unberechtigt genutzt oder veröffentlicht.

### IT-Security

In der heutigen digitalen Welt ist IT-Sicherheit für HAI von entscheidender Bedeutung. Besonders wichtig ist der Schutz sensibler Daten, wenn Mitarbeitende mobiles Arbeiten nutzen. Dabei müssen sichere Passwörter verwendet werden, um unbefugten Zugriff zu verhindern. Zudem ist es essenziell, dass nur lizenzierte Software eingesetzt wird, um Sicherheitslücken zu vermeiden und die Integrität der IT-Infrastruktur zu gewährleisten. Eine klare Richtlinie und regelmäßige Schulungen stellen sicher, dass alle HAI-Mitarbeiterinnen und HAI-Mitarbeiter mit dem Regelwerk zur IT-Security im Unternehmen vertraut sind und diese einhalten.

### Politische Aktivitäten/Lobbying/ Interessenvertretung

Für HAI ist es von großer Bedeutung, unsere Interessen und Standpunkte in politischen Entscheidungsprozessen zu vertreten. Dabei handeln wir stets nach den Prinzipien der Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Verantwortlichkeit. Unsere Lobbying-Aktivitäten werden zentral koordiniert und unter strikter Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben durchgeführt. Strikt untersagt sind unlautere Einflussnahmen auf Politik und Gesetzgebung. Durch eine verantwortungsvolle Interessenvertretung stellen wir sicher, dass die Anliegen unseres Unternehmens in politischen Diskussionen Gehör finden und berücksichtigt werden. Dies schließt auch die Zusammenarbeit mit Branchenverbänden und anderen Organisationen ein, um gemeinsame Ziele zu verfolgen und die Rahmenbedingungen für unsere Geschäftstätigkeiten zu verbessern.





## 2.5. COMPLIANCE IN DER LIEFERKETTE

Unsere Grundsätze der Lieferkette sind in unserer Supply Chain Policy verankert. Mit dieser Grundsatzerklärung wird die Verpflichtung der HAI-Gruppe zur Achtung der Menschenrechte, Vermeidung des Beitrags zur Finanzierung von Konflikten und Einhaltung aller einschlägigen UN-Resolutionen, Verordnungen und Gesetze untermauert. Darüber hinaus verpflichten wir uns dazu, unseren Einfluss zu nutzen, um durch eine risikobasierte Sorgfaltspflicht in der Lieferkette den Missbrauch durch andere zu unterbinden.

Die HAI-Gruppe hat für die Wahrung der Menschenrechte die Maßnahme ergriffen, dass unser Code of Conduct in allen neuen Verträgen integrativer Bestandteil ist. Alle Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner sind angehalten unseren Code of Conduct anzuerkennen. Erhalten wir interne oder externe Informationen, dass eine mögliche Menschenrechtsverletzung vorliegt oder unser Code of Conduct von Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner missachtet wird, leiten wir Ermittlungen ein. Werden durch die Ermittlungen die Verdachtsfälle bestätigt, ziehen wir dar-aus die Konsequenzen und setzen die Aufträge vorerst aus.

In regelmäßigen Abständen werden diverse Indizes kontrolliert um die Bewertung unserer Lieferunternehmen

und deren Herkunftsländer in Bezug auf Menschenrechte, Korruption und High-Risk Areas am aktuellen Stand zu sein.

Zum Beispiel überprüfen wir regelmäßig den Global Rights Index (GRI), der eine umfassende Übersicht über die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten weltweit bietet. Dies ermöglicht es uns, die Herkunftsländer unserer Lieferunternehmen sowie die Lieferunternehmen selbst zu bewerten und sicherzustellen, dass sie unseren ethischen Standards entsprechen.

Des Weiteren wird der Corruption Perception Index (CPI) regelmäßig verwendet, um die Herkunftsländer unserer Lieferunternehmen zu überprüfen und zu bewerten

Zusätzlich zu diesen Maßnahmen führen wir regelmäßige Audits und Bewertungen unserer Lieferunternehmen durch, um sicherzustellen, dass sie unsere Standards einhalten. Wir bieten Schulungen und Unterstützung an, um unsere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner bei der Umsetzung unserer Compliance-Anforderungen zu unterstützen. Durch diese proaktiven Schritte fördern wir eine verantwortungsvolle und ethische Lieferkette, die den höchsten Standards entspricht.



# 3. MASSNAHMEN ZUR EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCT

Um die Integrität und Effizienz unserer Geschäftsprozesse zu gewährleisten, setzen wir verschiedene Tools ein. Dazu gehören das Whistleblowing-Hinweisgeber-System, die jährliche Due Diligence unserer Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner, die Risikobewertung unserer Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner sowie unsere interne Risikobewertung, die Vor-Ort-Prüfungen bei unseren Lieferantinnen und Lieferanten sowie die jährliche Befragung der Mitarbeitenden.

Das Whistleblowing-Hinweisgeber-System ermöglicht es Mitarbeitenden und externen Partnerinnen und Partner, anonym und sicher Hinweise auf potenzielles Fehlverhalten oder Verstöße gegen unsere Richtlinien zu melden. Die Due Diligence umfasst eine gründliche

Überprüfung unserer Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner, um sicherzustellen, dass sie unseren hohen Standards entsprechen. Die Risikobewertung intern bzw. extern hilft uns, potenzielle Risiken frühzeitig zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zur Risikominderung zu ergreifen. Vor-Ort-Prüfungen von Lieferunternehmen ermöglichen es uns, die Einhaltung unserer Standards direkt bei unseren Lieferantinnen und Lieferanten zu überprüfen. Schließlich bieten die jährliche Befragung der Mitarbeitenden wertvolle Einblicke in die Zufriedenheit und Bedürfnisse unserer Belegschaft, sodass wir gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Unternehmenskultur ergreifen können.



## 3.1. HINWEISGEBERSYSTEM

Die HAI-Gruppe hat ein Whistleblowing-System (Hinweisgebersystem) auf der Website eingerichtet. Die Gleichbehandlung aller Beschwerden ist im gesamten Bearbeitungsprozess sichergestellt. Meldungen können anonym eingebracht werden. Die vertrauliche Behandlung eingehender Meldungen über Verstöße wird garantiert. Ein kleines Team innerhalb der Compliance-Abteilung bearbeitet in einem geschützten Rahmen die Meldungen. Für den Fall, dass dabei Missstände oder gesetzeswidriges Handeln festgestellt wird, wurde ein entsprechender Prozess entwickelt.

Die HAI-Gruppe erkennt die Wichtigkeit eines wirksamen Systems zur Meldung inakzeptabler Verstöße gegen unsere Werte an. Um die Einhaltung unserer Werte umfassend sicherzustellen, können Mitarbeitende, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner vermutete oder tatsächliche Verstöße über folgende Kanäle an die Compliance- und Rechtsabteilung gemeldet werden:

- Website ([Compliance Line](#))
- Schriftliche Meldung per Postweg





## 3.2. JÄHRLICHE DUE DILIGENCE UND RISK ASSESSMENT UNSERER GESCHÄFTSPARTNERINNEN UND GESCHÄFTSPARTNER

Um die Integrität und Zuverlässigkeit unserer Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner sicherzustellen, führen wir fortlaufend reaktiv eine umfassende Due Diligence durch. Dieser Prozess umfasst eine Überprüfung und Bewertung der Geschäftspraktiken, finanziellen Stabilität und rechtlichen Konformität unserer Partnerinnen und Partner.

Wir prüfen reaktiv, ob unsere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner alle relevanten Gesetze und Vorschriften einhalten, einschließlich der Einhaltung von Menschenrechten, Umweltstandards und ethischen Geschäftspraktiken. Dazu gehört auch die Überprüfung auf mögliche Interessenkonflikte und die Sicherstellung, dass keine Verbindungen zu illegalen Aktivitäten bestehen.

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Due Diligence ist die Bewertung der Risiken, die mit der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern verbunden sind. Darunter fallen z.B. finanzielle Stabilität, rechtliche und regulatorische Anforderungen, operative Risiken, soziale Faktoren, Nachhaltigkeitsthemen sowie Reputationsrisiken. Wir analysieren potenzielle Risiken und entwickeln Strategien, um diese zu minimieren. Sollten wir Hinweise auf Unregelmäßigkeiten oder Verstöße gegen unsere Standards finden, leiten wir entsprechende Maßnahmen ein, die von der Aufforderung zur Korrektur bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung reichen können.

Die finanzielle Gesundheit der Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner wird durch die Analyse von Jahresabschlüssen, Bonitätsbewertungen und anderen relevanten Finanzdaten bewertet. Zudem prüfen wir reaktiv, ob die Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner alle relevanten Gesetze und Vorschriften ein-

halten, einschließlich Anti-Korruptionsrichtlinien und Datenschutzbestimmungen. Operative Risiken betrachten wir durch die Effizienz und Zuverlässigkeit der Geschäftsprozesse der Partnerinnen und Partner, wie Lieferkettenmanagement, Produktionskapazitäten und Qualitätskontrollen. Soziale Faktoren wie unter anderem Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz, faire Arbeitsbedingungen sowie Nachhaltigkeitsthemen werden bewertet. Auch das öffentliche Ansehen der Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner wird bewertet, um festzustellen, ob es in der Vergangenheit zu negativen Vorfällen gekommen ist, die das Vertrauen in die Partnerschaft beeinträchtigen könnten.

Basierend auf der Risikobewertung entwickeln wir Strategien zur Risikominderung. Dies kann die Implementierung zusätzlicher Kontrollen, die Anpassung von Vertragsbedingungen oder die Durchführung regelmäßiger Audits umfassen. Eine gründliche Risikobewertung unserer Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner hilft uns, fundierte Entscheidungen zu treffen und langfristige, stabile Geschäftsbeziehungen zu gewährleisten.

Durch diese Due Diligence und Risk Assessments stellen wir sicher, dass unsere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner unsere hohen Standards teilen und unterstützen. Dies trägt dazu bei, die Nachhaltigkeit und Verantwortung in unserer gesamten Lieferkette zu fördern und das Vertrauen in unsere Geschäftsbeziehungen zu stärken.

Werden Unregelmäßigkeiten oder gar Verstöße unserer Standards festgestellt, können diese nochmals überprüft und gegebenenfalls in einer Vor-Ort-Prüfung auditiert werden.



### 3.3. VOR-ORT-PRÜFUNG VON LIEFERUNTERNEHMEN

Unsere Vor-Ort-Prüfungen sind ein wesentlicher Bestandteil unseres Qualitätsmanagements. In der Regel führen wir Audits gemäß den strengen Richtlinien des VDA 6.3 durch, um sicherzustellen, dass unsere Lieferunternehmen die hohen Standards erfüllen, die wir an unsere Produkte und Dienstleistungen stellen. Diese Qualitätsaudits sind systematisch und detailliert, um eine umfassende Bewertung der Prozesse und Qualitätskontrollen unserer Lieferunternehmen zu gewährleisten.

Zusätzlich zu diesen formellen Audits führen wir auch Lieferantenbesuche durch, die weniger formell sind und den Charakter einer Vor-Ort-Prüfung haben. Diese Besuche dienen dazu, eine enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferunternehmen zu fördern und kontinuierliche Verbesserungen zu unterstützen. Sie bieten die Möglichkeit, in einem informellen Rahmen offene Fragen zu klären und gemeinsam an Optimierungen zu arbeiten.

Die Ergebnisse der Vor-Ort-Prüfung können in einem Bericht von dem geprüften Lieferunternehmen oder von uns zusammengefasst werden. Dieser Bericht kann Empfehlungen für Korrekturmaßnahmen und Verbesserungen enthalten. Wir stellen sicher, dass die empfohlenen Maßnahmen umgesetzt werden, indem wir regelmäßige Nachverfolgungen durchführen. Bei Bedarf können zusätzliche Prüfungen durchgeführt werden, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen. Durch Vor-Ort-Prüfungen u.A. können wir sicherstellen, dass unsere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner und Lieferunternehmen unsere hohen Standards einhalten und kontinuierlich verbessern. Dies trägt dazu bei, die Qualität und Integrität unserer Lieferkette zu gewährleisten und das Vertrauen in unsere Geschäftsbeziehungen zu stärken.



## 3.4. BEFRAGUNG DER MITARBEITENDEN

Die jährliche Befragung der Mitarbeitenden ist ein wichtiges Instrument, um das Arbeitsklima und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu messen und kontinuierlich zu verbessern. Durch die Befragung erhalten wir wertvolle Einblicke in die Meinungen und Bedürfnisse unserer Belegschaft, die uns helfen, gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Unternehmenskultur zu ergreifen.

Unsere jährliche Befragung der Mitarbeitenden umfasst mehrere wichtige Schritte. Zunächst erfolgen die Planung und Vorbereitung, bei der wir einen umfassen-

Nach Abschluss der Befragung werden die gesammelten Daten ausgewertet und analysiert. Wir identifizieren Trends, Stärken und Bereiche mit Verbesserungspotenzial. Die Ergebnisse werden in einer Ergebnispräsentation zusammengefasst, die von den Führungskräften und Abteilungsverantwortlichen an die Mitarbeitenden top-down kommuniziert wird.

Basierend auf den Ergebnissen der Befragung werden konkrete Maßnahmenpläne entwickelt, um identifizierte Probleme anzugehen und Verbesserungen umzusetzen. Dies kann Schulungen, neue Programme oder

Änderungen in der Unternehmenspolitik umfassen. Ein Hauptwerkzeug für Änderungen sind Workshops, die Abteilungen mit schwächeren Ergebnissen mit Hilfe der HR Business Partner durchführen, um die Problemfelder genauer zu identifizieren und gemeinsam an Lösungen zu arbeiten.

Schließlich überwachen wir die Umsetzung der Maßnahmen und führen regelmäßige Nachverfolgungen durch, um sicherzustellen, dass die gewünschten Verbesserungen erreicht werden. Im Folgejahr werden die Daten nochmals verglichen und gegenübergestellt.

den Fragebogen entwickeln. Dieser Fragebogen deckt verschiedene Aspekte des Arbeitsumfelds ab, darunter Arbeitszufriedenheit, Kommunikation, Führung, berufliche Entwicklung und Work-Life-Balance.

Die Befragung selbst wird anonym und online durchgeführt, um eine hohe Teilnahmequote und ehrliche Rückmeldungen zu gewährleisten. Alle Mitarbeitenden werden eingeladen, an der Befragung teilzunehmen und ihre Meinungen und Vorschläge einzubringen.

Zudem bieten wir den Mitarbeitenden die Möglichkeit, kontinuierlich Feedback zu geben und an der Weiterentwicklung des Unternehmens mitzuwirken. Wir ermöglichen es, laufend konkretes Feedback zu bestimmten Maßnahmen (z.B. Fitnessstudio) zu geben und spielen zielgruppenspezifische Pulse-Surveys aus.

Durch die jährliche Befragung der Mitarbeitenden fördern wir somit eine offene und transparente Kommunikation und stärken das Vertrauen und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden. Dies trägt dazu bei, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen und die langfristige Bindung und Motivation unserer Belegschaft zu sichern.





## 4. SCHLUSSWORT UND KONTAKT

Die HAI-Gruppe lebt intern sowie extern ihre Unternehmenswerte. Das Werte-Fundament ist der Erfolg des Unternehmens. Um diese Werte stets aufrecht zu halten, werden wie oben aufgeführt bereits zahlreiche Maßnahmen unternommen. Auch in Zukunft wird dies in unserer Unternehmenskultur eine große Rolle spielen und wir versuchen stetig unsere Maßnahmen zu optimieren.

Ein Verhaltenskodex ist von entscheidender Bedeutung, da er die ethischen Grundsätze und Verhaltensstandards festlegt, die für alle Mitarbeitenden und Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner gelten. Unser Verhaltenskodex ist ein lebendiges Dokument, das die ethischen Grundsätze und Verhaltensstandards unseres Unternehmens festlegt. Er dient als Leitfaden für alle Mitarbeitenden und Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner und hilft, ein einheitliches Verständnis von Integrität und Verantwortung zu fördern. Durch die Einhaltung dieses Kodex tragen wir dazu bei, das Vertrauen in unser Unternehmen zu stärken und unseren Verpflichtungen gegenüber Kundschaften, Partnerinnen und Partner und der Gesellschaft gerecht zu werden.

Wir sind bestrebt, kontinuierlich an der Verbesserung unserer Prozesse und Maßnahmen zu arbeiten, um den hohen Standards gerecht zu werden, die wir uns selbst gesetzt haben. Alle in der HAI-Gruppe sind aufgefordert, aktiv zur Einhaltung und Weiterentwicklung dieser Standards beizutragen.

Mitarbeitende und externe Partnerinnen und Partner können sich bei Fragen oder Bedenken jederzeit an unsere Compliance-Abteilung wenden. Diese Abteilung steht zur Verfügung, um Unterstützung zu bieten

und sicherzustellen, dass alle Anliegen vertraulich und professionell behandelt werden. Darüber hinaus können Hinweise über den Whistleblowing-Hinweisgeber anonym eingereicht werden, um die Sicherheit und den Schutz der Hinweisgeber zu gewährleisten.

Für Fragen und Feedback zu unseren Code of Conduct (**HAI FAIRNESS der HAI-Gruppe** sowie **HAI FAIRNESS für Lieferunternehmen**) steht Ihnen unsere Compliance Line zur Verfügung. Sie finden die Kontaktinformationen und weitere Details auf unserer Website [Hammerer Aluminium Industries](#).

Eine schriftliche Meldung kann auch auf dem Postweg eingebracht werden:

Hammerer Aluminium Industries Holding GmbH  
z.Hd. Compliance Team  
Lamprechtshausener Straße 69  
A-5282 Ranshofen

Beide Verhaltenskodizes können im Downloadcenter unserer Website heruntergeladen werden.

Wir ermutigen alle mitarbeitenden Personen und externen Partnerinnen und Partner, sich bei Unsicherheiten oder Anregungen an uns zu wenden. Ihre Rückmeldungen sind für uns von großer Bedeutung, um unsere Standards kontinuierlich zu verbessern und sicherzustellen, dass wir unseren ethischen Verpflichtungen gerecht werden.

### **Die Geschäftsführung der HAI-Gruppe**

Version 8, 02/2025

