



- Unternehmenspolitik -

Firma Hodapp GmbH & Co. KG

Qualität, Termintreue, Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Umweltschutz, Energieeffizienz und der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen sind bei uns gleichrangige Unternehmensgrundsätze.

Unser Ziel ist es, vereinbarte Leistungen innerhalb von Termin und Budget und in der vereinbarten Qualität so zu erreichen, dass Kunde, Lieferant, Mitarbeiter und das Unternehmen mit der erbrachten Leistung zufrieden sind und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert und gerne zur Arbeit kommen.

In den Anhängen des Dokumentes ist die Umsetzung der folgenden Themen beschrieben:

- Compliance/ Code of Conduct
- Qualitätspolitik
- Arbeitsschutzpolitik
- Umweltschutzpolitik
- Energiepolitik

Achern-Großweier, der 20. Oktober 2022

Peter Hodapp
-Geschäftsführung-

Anhang I: Compliance/ Code of Conduct

1 Werteprogramm

Das Werteprogramm spiegelt unsere Unternehmenskultur wieder und es ist unsere Zielsetzung, sowohl im Umgang der Mitarbeiter untereinander als auch im täglichen Umgang mit unseren Auftraggebern, Nachunternehmern und Lieferanten Vertrauen zu schaffen.

1.1 Tradition und Loyalität

Als Familienunternehmen werden traditionelle Werte groß geschrieben. Sowohl in erfolgreichen als auch in weniger erfolgreichen Zeiten ist es uns wichtig, an allen Mitarbeitern festhalten zu können.

Denn es sind die Mitarbeiter, die mit ihrem täglichen Einsatz zum Erfolg unseres Unternehmens maßgeblich beitragen. Die Wertschöpfungskette kann jedoch nur produktiv aufrechterhalten werden, wenn auch die Mitarbeiter ihrerseits den Firmeninteressen mit Loyalität entgegenkommen.

Gerade die Identifikation mit der Firma zeichnet uns als Familienunternehmen aus und führt zu erfolgreichen und flexiblen Handlungsmöglichkeiten. Denn nur gemeinsam sind wir stark!

1.2 Kooperation, Respekt und Offenheit

In den Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern streben wir ein hohes Maß an Partnerschaftlichkeit, Kooperation und Offenheit an. Wir erwarten dabei gleichzeitig von unseren Partnern, dass sie im Umgang mit uns ebenso hohe Anforderungen an sich selbst stellen, d.h., dass sie ebenso hohe Maßstäbe des integren und fairen Verhaltens finden und gleichermaßen große Anstrengungen in ihren Organisationen unternehmen, diese Werte zu erreichen. Denn nur mit gegenseitigem Respekt und Fairness können wir die gemeinsame Aufgabe für alle Beteiligten erfolgreich gestalten.

1.3 Integrität und Ehrlichkeit

Integres, ehrliches und offenes Verhalten sind die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit innerhalb unserer Firma und gegenüber Partnern, Kunden und Nachunternehmern. Den Erhalt und den Erfolg unseres Unternehmens können wir nur mit Integrität als vorrangiges Ziel realisieren. Dabei wollen wir durch unser Handeln angemessene Renditen erbringen, um das langfristige Überleben des Unternehmens zu sichern. Ein gesetzestreu, faires und offenes Verhalten ist dabei unerlässlich für eine erfolgreiche und ergebnisorientierte Unternehmensführung. Jede Art von Korruption und illegaler Beschäftigung wird in unserem Unternehmen strengstens abgelehnt. Wir dulden kein Verhalten, welches unsere Integrität in Frage stellt oder der Reputation unserer Firma schadet. Denn Integrität bedeutet für uns auch Rechtschaffenheit.

1.4 Mitbestimmung

Wir pflegen einen mitbestimmten Führungsstil und bieten unseren Mitarbeitern durchgängige Aufstiegsmöglichkeiten, aufbauend auf eigenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Hohe Bereitschaft aller Mitarbeiter zur Übernahme von Verantwortung und zur Erbringung überdurchschnittlicher Leistungen werden erwartet und entsprechend anerkannt. Dabei werden die Mitarbeiter in Entscheidungen eingebunden.

Auch hinsichtlich der Zusammenarbeit unserer Mitarbeiter ist unsere Unternehmenskultur durch Partnerschaft und Vertrauen geprägt. Unsere Mitarbeiter sind die wichtigste Quelle des Erfolges. Daher ist das Verhältnis untereinander geprägt durch offene Kommunikation, Information und einen kooperativen Führungsstil. Es sind die Mitarbeiter, die unsere Entscheidungen mit Leben erfüllen und diese tagtäglich umsetzen. In Entscheidungen eingebundene Mitarbeiter sind auch motivierte Mitarbeiter.



2 Verhaltensgrundsätze

Ziel ist es, unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter auf allen Ebenen vor unethischem Verhalten zu schützen und gegenüber Geschäftspartnern und Auftraggebern als fairer Partner aufzutreten.

Hierfür wurden Verhaltensgrundsätze im Hinblick auf Rechts- und Gesetzestreue, Loyalität gegenüber der Firma und ihrer Interessen, Wahrung von Geschäftsgeheimnissen, Umgang mit Geschenken und Zuwendungen sowie Interessenskonflikten festgehalten.

Sie sind für alle Mitarbeiter unseres Unternehmens verbindlich und geben grundsätzliche Handlungsweisen vor.

Die 10 Prinzipien des UN Global Compact in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Korruptionsprävention und Umweltthemen sind fest in den hier beschriebenen Verhaltensgrundsätzen integriert.

1) Respekt und Kommunikation

- Es erfolgt ein respektvoller Umgang miteinander zwischen allen Hierarchiestufen in einer angemessenen Gesprächsatmosphäre. Begrüßen und Verabschieden ist dabei selbstverständlich.
- Diskriminierungen und Belästigung sind nicht mit unserer Unternehmenskultur vereinbar.
- Kein Mitarbeiter darf körperlich, psychisch oder verbal belästigt, missbraucht oder auf andere Weise eingeschüchtert werden.
- Vorhandene Hierarchiestufen und Kommunikations- und Dienstwege werden bei allen Themen eingehalten.
- Probleme werden offen, zeitnah und lösungsorientiert kommuniziert und kollegial gelöst.
- Gute Ergebnisse brauchen eine gute Stimmung.

2) Gleichberechtigung

- Alle Mitarbeitenden sind gleichbedeutend für das Unternehmen.
- Wir fördern das Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern in unserer Belegschaft.
- Frauen und Männer haben die gleichen, ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungs- und Verwirklichungsmöglichkeiten.
- Wir setzen darauf, auch Frauen für eine berufliche Ausbildung im Handwerk zu gewinnen.
- Wir profitieren von der Vielfalt.

3) Ziele

- Leitende führen mit vereinbarten, messbaren Zielen und überprüfen die Ergebnisse.
- Leitende streben mit ihrem Team nach ständiger Verbesserung.
- Leitende fördern und fordern die Lernbereitschaft ihrer Mitarbeiter.
- Alle erfüllen alle Verträge mit Lieferanten und Kunden.

4) Vorbild und Ethik

- Erpressung, Bestechung und Betrug sind nicht mit unserer Unternehmenskultur vereinbar.
- Alle können Vorbilder sein und überraschen positiv mit dem was sie tun.
- Gemeinsam Entscheidungen treffen, gemeinsam tragen und umsetzen.



2.1 Rechts- und Gesetzestreue

Es ist für uns selbstverständlich, dass wir alle für unser Unternehmen geltenden einschlägigen Gesetze und Rechtsvorschriften beachten und genau einhalten.

Die Einhaltung des Rechts und der Gesetze ist im Geschäftsalltag bindend und Zuwiderhandlungen werden nicht geduldet.

Vor allem Verstöße gegen die Rechtsvorschriften, die den Interessen und dem Schutz der Mitarbeiter dienen, gegen die Vorschriften des StGB, gegen das Kartell- und gegen das Strafrecht hinsichtlich Korruption oder überhöhter Provisionszahlungen werden strikt abgelehnt.

2.2 Einhaltung der Menschenrechte

Wir übernehmen Verantwortung zur Einhaltung der Menschenrechte vor Ort und über unsere gesamte Lieferkette hinweg.

1) Minderjährige Arbeitskräfte und Zwangsarbeit

- Alle Beschäftigten haben ein angemessenes Alter. Es sind keine Personen unter dem Mindestalter für Arbeit beschäftigt.
- Alle Beschäftigten arbeiten auf freiwilliger Basis. Unter keinen Umständen wird Zwangsarbeit zugelassen.
- Die Arbeit erfolgt auf der Grundlage von vereinbarten und dokumentierten Arbeitsbedingungen.

2) Vergütung und Zusatzleistungen

- Alle Mitarbeitenden werden fair und nach vertraglicher Vereinbarung entlohnt.
- Die Auszahlung deckt den Mindestlohn ab.

3) Arbeitszeiten

- Die Arbeitszeiten aller Mitarbeitenden sind angemessen und an die geltenden Arbeitsgesetze angepasst.
- Es liegt die Möglichkeit zu individuell angepassten Arbeitszeiten durch das Gleitzeitmodell vor.

4) Vereinigungsfreiheit

- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen sind grundlegende Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, welche zur Schaffung fairer Arbeitsbedingungen und Löhne beitragen.

2.3 Loyalität gegenüber der Firma und deren Interessen

Ein sparsamer, berechtigter und vorsichtiger Umgang mit unserem Betriebsvermögen sowie zur Nutzung überlassener Gegenstände oder Fahrzeuge sind grundlegende Prinzipien.

Wir sind kostenbewusst und schöpfen Verbesserungspotenziale aus. Es gilt der Grundsatz, dass mit dem geringstmöglichen Einsatz von Betriebsvermögen der größtmögliche sowie der im Integrierten Managementhandbuch definierte Erfolg gewährleistet wird.

Wir benutzen das Betriebsvermögen sowie das Firmeneigentum grundsätzlich nur zur Abwicklung firmenbezogener Geschäfte.

Die Nutzung von Betriebsvermögen oder/und Firmeneigentum zu gewerblichen Zwecken ist untersagt. Auch der private Verbrauch von Firmeneigentum wird nicht akzeptiert.

Während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ist jede Nebenbeschäftigung untersagt, die die Arbeitsleistung des Mitarbeiters oder die Interessen des Unternehmens in sonstiger Weise beeinträchtigen kann. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, das Unternehmen vor jeder Aufnahme einer Nebenbeschäftigung zu informieren.



2.4 Wahrung von Geschäftsgeheimnissen

Wir lassen bei der Weitergabe von Informationen an Dritte äußerste Vorsicht walten. Das betrifft Geschäfts- und Betriebsinformationen unseres Unternehmens sowie die unserer Kunden und Partner. Wir bewahren unternehmenseigene Unterlagen sicher auf und sorgen für die Sicherheit elektronisch gespeicherter Daten. Die in den Arbeitsverträgen dazu getroffenen Vereinbarungen sind strikt einzuhalten.

2.5 Umgang mit Geschenken und Zuwendungen

Bei den Zuwendungen von und an Geschäftspartner wenden wir folgende Prinzipien an:

- Das Prinzip der Angemessenheit.
- Das Prinzip der Nichtbeeinflussung.
- Das Prinzip der Regelbefolgung.

Geschenke oder andere Begünstigungen, die als unlautere Geschäftsbeeinflussung angesehen werden könnten, werden von uns nicht vergeben und von uns nicht angenommen.

Geschäftliche Aufmerksamkeiten müssen im Rahmen liegen, dürfen nicht regelmäßig oder häufig angeboten werden. Bewirtungen müssen immer der Situation sowie der Position der beteiligten Personen angemessen sein. Wir respektieren und halten uns an die Regeln der Geschäftspartner; im Gegenzug erwarten wir gleiches Verhalten von unseren Geschäftspartnern. Es ist jeweils zu prüfen, ob mit der Vergabe o. g. Zuwendungen Druck auf den Geschäftspartner ausgeübt wird, der ihn in seiner Unabhängigkeit oder Entscheidungsfreiheit einengt. Daher ist darauf zu achten, dass die Vergabe in einem engen zeitlichen Zusammenhang zur Vertragsabwicklung, mit einem eindeutigen geschäftlichen Hintergrund und nur zu herausragenden Haltepunkten gewährt wird.

Bevorzugungen einzelner Personen sind grundsätzlich zu vermeiden. Die Aufwendungen sind dem jeweiligen Ereignis entsprechend zu bemessen und in besonderen Fällen von der Geschäftsleitung genehmigen zu lassen. Dabei sind in allen Fällen die steuerlichen Höchstgrenzen zu beachten. Die Annahme jeglicher Geschenke im Zusammenhang mit betrieblichen Vorgängen ist verboten.

2.6 Interessenskonflikte

Ein professionelles Geschäftsverhältnis zu allen am Geschäftsprozess beteiligten Parteien wird zur Wahrung einer sachlichen Geschäftsbeziehung angestrebt. Daher werden Privates und Geschäftliches nicht vermischt, denn dies könnte unseren Geschäften und unserem guten Ruf schaden. Die Ausführung eines eigenen Gewerbes, von Nebentätigkeiten oder sonstiger Handlungen wird nicht akzeptiert, falls sie in irgendeiner Art und Weise Interessenskonflikte mit unserem Unternehmen hervorrufen.

Bei Eintreten von Interessenkonflikten, seien sie finanziell, organisatorisch oder ethisch, ist der vorgesetzte Abteilungsleiter zu informieren. So wird verhindert, dass unsere Mitarbeiter erpressbar oder eingeschüchtert werden können und dadurch die freie Entscheidungsfreiheit eingeschränkt wird. Bei Verstoß gegen die Verhaltensgrundsätze muss der Mitarbeiter neben den straf- und haftungsrechtlichen Folgen auch mit zusätzlichen disziplinarischen Maßnahmen – bis hin zur Kündigung – rechnen.

2.7 Hinweisgeberschutz (Whistleblowing)

Ein Verfahren für Hinweisgeber ist eingerichtet. Es werden keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen Hinweisgeber durchgeführt und die Hinweisgeber sind geschützt.



Anhang II: Qualitätspolitik

Unser Ziel ist es, unseren Kunden für Ihre Anforderungen die passende Lösung zu präsentieren, sie durch unsere Produkte und Leistungen zu begeistern und damit die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu schaffen. Wir wollen Umsatz und Ertrag steigern, um investieren zu können. Wir wollen unsere Produktpalette weiterentwickeln und damit die Arbeitsplätze in Großweier dauerhaft sichern und neue schaffen. Dazu benötigen wir Innovationsstärke sowie ein ausgeprägtes Gespür für Neu- und Weiterentwicklungen. Unser Unternehmen steht für Flexibilität in der Produktrealisierung, sowie die Möglichkeit, die Fertigung schnell auf eingehende Großaufträge umzustrukturieren, ohne Verluste bei anderen Tagesgeschäften hinnehmen zu müssen.

Unser Erfolg begeistert unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ist nur durch gegenseitige Wertschätzung, gelebten Teamgeist und Identifikation aller mit unseren Produkten und unserem Unternehmen möglich. Wir beschäftigen ausschließlich qualifizierte Fachkräfte, überwiegend aus der Region. Unsere Ausbildungsquote liegt seit vielen Jahren kontinuierlich bei 10 % und die Auszubildenden werden nach Ausbildungsende übernommen.

Dabei sehen wir es als unsere Aufgabe, unsere Leitungsbereiche (Leitende, Mitarbeiter, Arbeitsorganisation und Arbeitsmittel) so einzusetzen und zu nutzen, dass der Input unserer Vorleistungserbringern (externe und interne Lieferanten) und unsere eigene Leistung dazu führen, dass der Output unser Qualitätsniveau nachhaltig erfüllt.

Für uns bedeutet Qualität, wenn vereinbarte Anforderungen innerhalb von Termin und Budget erreicht bzw. umgesetzt werden und Kunde, Lieferant, Mitarbeiter und das Unternehmen mit der erbrachten Leistung zufrieden sind.

Prävention von CFSI (Counterfeit, Fraudulent, Suspect Item)

Durch hohe Anforderungen an die Qualität unserer Rohstoffe und aufmerksame Kontrolle unserer Lieferketten vermeiden wir jegliche Gefährdung unserer Produkte durch ungenügende Qualität in Form von gefälschten, betrügerischen oder verdächtigen Zukaufartikeln oder Ausgangsrohstoffen. Wir kaufen ausschließlich bei Herstellern oder Lieferanten, welche bewertet und zugelassen wurden. Wir stellen uns somit gegen Ausbeutung und gegen die inakzeptablen Arbeitsbedingungen in der Herstellung von CFSI Produkten.



Anhang III: Arbeitsschutzpolitik

Arbeitssicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind grundlegende Elemente in der Unternehmenspolitik der Firma Hodapp GmbH & Co. KG. Geltende Gesetze und Vorschriften werden eingehalten, um die Sicherheit während der Arbeiten zu gewährleisten.

Folgende Themen bilden dabei die Grundlage:

- Arbeitstechnische Gesundheitsrisiken und Gefährdungen beseitigen und Arbeitsrisiken reduzieren.
- Arbeitsunfälle vermeiden.
- Arbeitsbereiche (in Fertigung und Verwaltung) sicher und ergonomisch gestalten und Prävention von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen.
- Persönliche Schutzausrüstung (PSA) bereitstellen und für konsequenten Gebrauch sorgen.
- Geltende Arbeitsschutzvorschriften einhalten und darauf achten, dass sicherheitsgerecht gearbeitet wird.
- Sicherstellen, dass alle Mitarbeiter fähig und qualifiziert für ihre Aufgaben sind.
- Sicherheitsschulungen und Unterweisungen mit allen Mitarbeitern durchführen.
- In angemessener Weise auf Arbeitsunfälle reagieren.
- Für alle Mitarbeiter entsprechende Informationen und Anweisungen bereitstellen.
- Einbezug der Beschäftigten und Vertreter der Beschäftigten in arbeitssicherheitstechnische Themen.
- Kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung des Arbeitsschutzmanagementsystems.



Anhang IV: Umweltschutzpolitik

Wir betrachten die Erde und die uns überlassene Umwelt als ein kostbares, wertvolles Gut, das es zu schützen und zu erhalten gilt. Unsere Umwelt zu schützen, bedeutet für uns die Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlage aller Lebewesen mit einem funktionierenden Naturhaushalt. Wir sind uns unserer Verantwortung als Unternehmer für Mitarbeiter, Nachbarn, die Gemeinde und unser gesamtes Umfeld bewusst. Ein ausgeprägtes Umweltschutzbewusstsein ist für unser Unternehmen essentiell. Wir vermeiden Risiken und Gefahren für die Umwelt und gehen verantwortungsbewusst mit Gefahrstoffen um.

Im Zuge unserer Umweltschutzpolitik verpflichtet sich das Unternehmen zur Einhaltung folgender Punkte:

- Ergreifung der Initiative zur Förderung des Umweltbewusstseins: Die Stärkung des Umweltbewusstseins in- und außerhalb unseres Unternehmens.
- Nutzung von Gefahrstoffen und Ressourcen in einer Weise, dass daraus keine Unfälle entstehen und die Umwelt möglichst wenig belastet wird.
- Einhaltung der geltenden Umweltschutzvorschriften.
- Ressourcenschonendes und nachhaltiges Arbeiten mit einem Schwerpunkt hinsichtlich Abfallvermeidung und Abfallreduzierung sowie Wiederverwendung und Recycling
- Aufrechterhaltung und kontinuierliche Verbesserung des Bewusstseins der Mitarbeiter für Umweltschutz.
- Fortlaufende Verbesserung des Umweltschutzmanagementsystems sowie aller Maßnahmen zum Umweltschutz.
- Einhaltung des Vorsorgeprinzips bezüglich Umweltproblemen
- Aktive Beteiligung an der Entwicklung und Verbreitung umwelt- und klimafreundlicher Technologien.
- Schwerpunkte liegen ebenso auf folgenden Bereichen: Wasserqualität, -verbrauch und -wirtschaft, Luftqualität, Tierschutz sowie Artenvielfalt, Landnutzung und Schutz vor Entwaldung



Anhang V: Energiepolitik

In Verbindung mit der Umweltpolitik stellt die Energiepolitik ein grundlegendes Element der Unternehmenspolitik der Firma Hodapp GmbH & Co. KG dar.

Das äußert sich darin, dass geltende Gesetze und Vorschriften im Zusammenhang mit Energieeffizienz, Energieeinsatz und Energieverbrauch eingehalten werden und die energiebezogene Leistung sowie das Energiemanagementsystem fortlaufend verbessert werden.

Folgende übergeordneten Ziele werden verfolgt:

- Beschaffung von energieeffizienten Produkten und Dienstleistungen, welche Auswirkungen auf die energiebezogene Leistung haben.
- Bereitstellung von erforderlichen Informationen und Ressourcen
- Einsatz von erneuerbaren Energien
- Aufrechterhaltung und kontinuierliche Verbesserung des Bewusstseins der Mitarbeiter für Energieeinsparung.