

# **HUMAN-Compliance/Corporate Social Responsibility-Richtlinie**

<u>Inhaltsverzeichnis:</u>	Seite
<b>Vorwort .....</b>	<b>3</b>
<b>1 Allgemeine Grundsätze .....</b>	<b>4</b>
1.1 Grundverständnis .....	4
1.2 Verpflichtung für alle Mitarbeiter .....	4
1.3 Allgemeingültige Werte und Prinzipien .....	4
<b>2 Gesellschaftliche und soziale Verantwortung .....</b>	<b>5</b>
2.1 Menschenrechte .....	5
2.2 Diskriminierungsverbot .....	5
2.3 Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Datenschutz .....	5
2.4 Arbeitsbedingungen, Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit .....	5
2.5 Umweltschutz .....	6
2.6 Kommunikation .....	6
2.7 Spenden .....	6
<b>3 Kunden, Lieferanten und Wettbewerb .....</b>	<b>6</b>
3.1 Verbot von Bestechung und Korruption .....	6
3.2 Einladungen, Geschenke und andere persönliche Vorteile .....	7
3.3 Vermeidung von Interessenskonflikten .....	7
3.4 Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten .....	8
3.5 Verhalten gegenüber Wettbewerbern .....	8
3.6 Geschäftsgeheimnisse .....	8
<b>4 Geltungsbereich, Umsetzung, Lieferanten und Distributoren .....</b>	<b>9</b>
4.1 Geltungsbereich .....	9
4.2 Umsetzung und Einhaltung .....	9
4.3 Lieferanten und Distributoren .....	9
4.4 Konsequenzen bei Compliance/CSR-Verstößen .....	9
4.5 Ansprechpartner .....	10

## Vorwort

### HINWEIS:

*Zugunsten der Lesbarkeit wird auf eine männlich/weibliche Formulierung verzichtet. Sämtliche Ausdrücke, die männlich formuliert sind, gelten sinngemäß auch für Frauen.*

### Begriffsbestimmungen

Compliance: die Einhaltung von Gesetzen und sonstigen externen Regeln und Standards sowie von unternehmensinternen Regeln und Vorgaben.

Corporate Social Responsibility (CSR): Wirtschaften im Einklang mit Umwelt- und Sozialaspekten wie definiert in global anerkannten Standards wie zum Beispiel der UN Global Compact, Standards der International Labor Organisation (ILO) oder UN-Menschenrechtskonvention.

Unternehmen: am Wirtschaftsleben teilnehmende juristische Personen, unabhängig von ihrer juristischen Organisationsform, wie z.B. Kapital- und Personengesellschaften, Vereine, Gesellschaften bürgerlichen Rechts, Gebietskörperschaften, Anstalten des öffentlichen Rechts oder nicht rechtlich selbständige wirtschaftliche Einheiten.

Lieferant: Erbringer von Leistungen (Warenlieferung, Erbringung von Dienstleistungen u.a.) gegen Entgelt für ein beschaffendes Unternehmen. Lieferant meint auch Geschäftspartner, soweit dieser auch Leistungen für das Unternehmen erbringt.

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die HUMAN-Compliance/CSR-Richtlinie ist unser ethischer und rechtlicher Kompass. Enthalten sind die wichtigsten Regeln für unser Verhalten innerhalb der HUMAN-Gruppe sowie bei unseren Geschäftspartnern und in der Öffentlichkeit.

Dieser Kodex gilt für alle unternehmerischen Aktivitäten der HUMAN-Gruppe. Er berücksichtigt die vielfältigen Kulturen und Wertvorstellungen der Mitarbeiter in aller Welt und ist ein Bekenntnis zur gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung unseres global ausgerichteten Unternehmens.

HUMAN steht als Synonym für zuverlässige, kostengünstige und weltweit verfügbare Diagnostika. Um dies zu erreichen, wollen wir unseren Kunden die beste Leistung bieten und ein zuverlässiger Partner unserer Lieferanten sein. Hierfür ist ein einwandfreies und verantwortungsvolles Handeln jedes

einzelnen Mitarbeiters unerlässlich.

Der Gesellschafter, die Geschäftsführung und der Beirat erwarten von allen Mitarbeitern, dass die Compliance/CSR-Richtlinie eingehalten wird.

Ralph Neuberger

Geschäftsführer

## **1 Allgemeine Grundsätze**

### **1.1 Grundverständnis**

HUMAN ist sich ihrer Rolle in der Gesellschaft und ihrer Verantwortung gegenüber den Geschäftspartnern, dem Gesellschafter und den Mitarbeitern bewusst. Klare Grundsätze dienen dazu, eine wertorientierte, ethische und rechtstreue Unternehmensführung zu gewährleisten. Wir wollen bei allen unternehmerischen Aktivitäten dieser Verantwortung gerecht werden.

### **1.2 Verpflichtung für alle Mitarbeiter**

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen, die jeweils geltenden nationalen Gesetze sowie die sonstigen maßgeblichen nationalen Bestimmungen zu beachten. Verträge werden eingehalten, Veränderungen der Rahmenbedingungen sind zu berücksichtigen.

### **1.3 Allgemeingültige Werte und Prinzipien**

HUMAN orientiert ihr Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt der Menschenwürde und Nichtdiskriminierung. Geschäftspartner sind fair, respektvoll, vertrauenswürdig bei allen Tätigkeiten zu behandeln. Das Ansehen der HUMAN-Gruppe ist zu achten und zu fördern. Interessenkonflikte zwischen geschäftlichen und privaten Angelegenheiten sind zu vermeiden. Es ist untersagt, sich unrechtmäßige Vorteile zu verschaffen. Die nationalen Bestimmungen zu Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Datenschutz sind einzuhalten.

## **2 Gesellschaftliche und soziale Verantwortung**

### **2.1 Menschenrechte**

HUMAN respektiert und unterstützt die Einhaltung international anerkannter Menschenrechte. Insbesondere hält HUMAN die Menschenrechte gemäß der UN-Menschenrechtscharta (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Resolution 217 A (III) der Generalversammlung vom 10.12.1948) ein.

### **2.2 Diskriminierungsverbot**

HUMAN lehnt im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze jede Form von Diskriminierung ab. Dies bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeitern aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

### **2.3 Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Datenschutz**

HUMAN gewährleistet die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen. HUMAN unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.

Personenbezogene Daten dürfen nur gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen erhoben, genutzt und aufbewahrt werden. Firmen- und geschäftsbezogene Daten sind vertraulich zu behandeln und dürfen nur im Rahmen des Aufgabengebiets verwendet werden.

### **2.4 Arbeitsbedingungen, Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit**

HUMAN hält die Arbeitsnormen gemäß den geltenden nationalen Gesetzen und Bestimmungen ein. Mitarbeiter sind vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer und verbaler Belästigung zu schützen. Die Privatsphäre der Mitarbeiter wird geachtet.

Das Verbot von Zwangsarbeit jeglicher Art wird beachtet. Insbesondere die Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit von 1930 (Übereinkommen 29 der Internationalen Arbeitsorganisation) und über die Abschaffung der Zwangsarbeit von 1957 (Übereinkommen 105 der Internationalen Arbeitsorganisation) werden eingehalten.

HUMAN beachtet die nationalen Regelungen zum Verbot von Kinderarbeit. Die Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung von 1973 (Übereinkommen 138 der

Internationalen Arbeitsorganisation) sowie über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999 (Übereinkommen 182 der Internationalen Arbeitsorganisation) werden eingehalten.

## **2.5 Umweltschutz**

HUMAN ist dem Ziel des Schutzes der natürlichen Lebensgrundlagen für die heutige und künftige Generation nachhaltig verpflichtet. Nationale Gesetze und Bestimmungen, die zum Schutze der Umwelt erlassen wurden, sind zu beachten.

## **2.6 Kommunikation**

HUMAN kommuniziert offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieser Compliance/CSR-Richtlinie und deren Umsetzung gegenüber den Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Interessens- und Anspruchsgruppen.

## **2.7 Spenden**

HUMAN leistet Geld- und Sachspenden für gemeinnützige und wohltätige Zwecke wie Bildung, Wissenschaft, Kunst, Kultur, Sport und Soziales.

# **3 Kunden, Lieferanten und Wettbewerb**

## **3.1 Verbot von Bestechung und Korruption**

Es ist strikt verboten:

- In- und ausländischen Amtsträgern für die Vornahme oder Unterlassung einer Amtshandlung einen persönlichen Vorteil anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren
- Mitarbeitern oder Vertretern in- oder ausländischer Unternehmen rechtswidrige persönliche Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren
- Bestechungshandlungen mit Hilfe von anderen durchführen zu lassen, zum Beispiel von Angehörigen, Freunden, Agenten, Beratern, Planern und Vermittlern
- Unrechtmäßige Handlungen anderer Personen zu unterstützen

### **3.2 Einladungen, Geschenke und andere persönliche Vorteile**

Zunächst gilt der Grundsatz, dass Mitarbeiter persönliche Vorteile weder für sich noch für ihnen nahestehende Personen fordern, sich versprechen lassen oder annehmen dürfen.

Im Speziellen dürfen Mitarbeiter persönliche Vorteile (z. B. Einladungen in Restaurants oder zu Sportveranstaltungen oder Geschenke) nur dann annehmen, wenn nicht der Eindruck entsteht, von ihnen werde eine Gegenleistung erwartet.

Der Vorteil muss im Rahmen allgemein üblicher nationaler Geschäftsgepflogenheiten liegen und darf nicht gegen ein Gesetz verstoßen.

In Deutschland sind je Person und Jahr Geschenke im Wert von insgesamt € 35 an Geschäftspartner zulässig und können als Betriebsausgabe geltend gemacht werden (§ 4 Absatz 5 EStG). Zusätzlich können Streuwerbeartikel (Kalender, Kugelschreiber, Anhänger usw.) unter € 10 pro Stück verteilt werden. Maßgeblich sind die Anschaffungs- oder Herstellungskosten.

### **3.3 Vermeidung von Interessenskonflikten**

Jeder Mitarbeiter muss seine privaten Interessen und die Interessen der HUMAN-Gruppe streng voneinander trennen. Bereits der Anschein eines Interessenskonflikts ist zu vermeiden. Nicht zulässig sind insbesondere:

- Aufträge an nahestehende Personen (zum Beispiel Ehegatten, Verwandte, Freunde und private Geschäftspartner)
- Aufträge an Unternehmen, in denen nahestehende Personen arbeiten
- Aufträge an Unternehmen, an denen nahestehende Personen mit 5 % und mehr beteiligt sind
- Nebentätigkeiten für Wettbewerbsunternehmen
- Nebentätigkeiten für Geschäftspartner

Ausnahmen können nur von dem zuständigen Geschäftsführer genehmigt werden.

Mitarbeiter, die sich direkt oder indirekt mit 5 % und mehr an einem Wettbewerbsunternehmen beteiligen möchten oder bereits beteiligt sind, müssen dies dem Geschäftsführer melden. Es wird geprüft, ob ein Interessenskonflikt besteht.

### **3.4 Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten**

HUMAN erwartet von allen Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten:

- Die jederzeitige Beachtung der Menschenrechte
- Die Einhaltung aller jeweils geltenden nationalen Gesetze, insbesondere auch der bestehenden Gesetze gegen Kinderarbeit
- Das Unterlassen von Korruption, somit das Unterlassen des Missbrauchs einer Vertrauensstellung, um einen materiellen und immateriellen Vorteil zu erlangen, auf den kein rechtlich begründeter Anspruch besteht (Bestechlichkeit, Bestechung, Vorteilsnahme, Vorteilsgewährung)
- Die Beachtung der jeweils einschlägigen Rechtsvorschriften des internationalen Wirtschaftsverkehrs
- Die Einhaltung aller jeweils einschlägigen Export- und Importverbote sowie der jeweiligen Embargo-Bestimmungen
- Den Schutz der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter
- Die Einhaltung der jeweils relevanten nationalen Gesetze und internationalen Standards zur Arbeitssicherheit, zum Umweltschutz und zum Datenschutz
- Die Einhaltung und Umsetzung aller vorstehenden Punkte, auch in der eigenen Lieferkette

### **3.5 Verhalten gegenüber Wettbewerbern**

- Das Wettbewerbsrecht und das Kartellrecht sind zu beachten.
- Es dürfen keine Preise, Mengen und Konditionen mit Wettbewerbern abgesprochen werden.
- Absprachen mit Wettbewerbern über eine Marktaufteilung sind nicht zulässig.
- Generell sind Kontakte zu Wettbewerbern auf das absolut notwendige Minimum zu beschränken.

### **3.6 Geschäftsgeheimnisse**

HUMAN achtet und wahrt die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse anderer. Vertrauliche Informationen sowie vertrauliche Unterlagen dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass hier eine Befugnis erteilt wurde, es sich um öffentlich zugängliche Informationen handelt oder eine Entscheidung einer Behörde oder eines Gerichts dazu zwingt.

## **4 Geltungsbereich, Umsetzung, Lieferanten und Distributoren**

### **4.1 Geltungsbereich**

Diese Compliance/CSR-Richtlinie gilt für alle Unternehmen der HUMAN-Gruppe.

### **4.2 Umsetzung und Einhaltung**

HUMAN wird ihren Mitarbeitern diese Compliance/CSR-Richtlinie bekannt machen und darauf achten, dass sie eingehalten wird.

### **4.3 Lieferanten und Distributoren**

HUMAN wird diese Compliance/CSR-Richtlinie den unmittelbaren Lieferanten und Distributoren vermitteln, die Einhaltung der Inhalte bei den Lieferanten und Distributoren bestmöglich fördern und sie auffordern, sich konform zu verhalten. HUMAN empfiehlt ihren unmittelbaren Lieferanten und Distributoren, ihrerseits ihre Lieferanten und Distributoren aufzufordern nach einer Compliance/CSR-Richtlinie zu verfahren.

### **4.4 Konsequenzen bei Compliance/CSR-Verstößen**

Für Mitarbeiter können Compliance/CSR-Verstöße folgende Konsequenzen haben:

- Abmahnung
- Kündigung
- Schadensersatzansprüche Dritter
- Geldstrafe
- Strafanzeige

Für HUMAN können Compliance/CSR-Verstöße die folgenden Konsequenzen haben:

- Schadensersatzansprüche Dritter
- Kostenintensive Gerichtsprozesse
- Geldstrafe

- Imageverlust

#### **4.5 Ansprechpartner**

Haben Sie Bedenken oder Fragen?

- Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten
- Ist eine Klärung nicht möglich, steht Ihnen der Direktor Human Resources oder der Geschäftsführer als Ansprechpartner zur Verfügung.
- Der Direktor Human Resources oder der Geschäftsführer kann jederzeit direkt angesprochen werden, auf Wunsch auch vertraulich und anonym.

Sollte Ihnen ein Compliance/CSR-Verstoß bekannt werden, sind Sie verpflichtet, den Direktor Human Resources oder den Geschäftsführer unverzüglich zu informieren