

CODE
OF
CONDUCT

VERHALTENSKODEX

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung geschlechterspezifischer Sprachformen verzichtet und das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

VORWORT

Wir sind ein international agierendes Familienunternehmen, das sich in einem zunehmend komplexen Umfeld bewegt. Einwandfreies ethisches und gesetzmäßiges Verhalten ist für uns dabei von allergrößter Bedeutung.

Dieser Verhaltenskodex veranschaulicht die Anforderungen an unser Verhalten bei der Erfüllung unserer Aufgaben im Unternehmen. Das Vertrauen unserer Kunden, unserer Geschäftspartner und der allgemeinen Öffentlichkeit hängt wesentlich davon ab, wie sich Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftsführung dem annehmen.

Unser Unternehmen wird nach den Grundsätzen des „Ehrbaren Kaufmannes“ geführt. Eigenverantwortung, Aufrichtigkeit und der Respekt vor Mitmenschen und Umwelt bestimmen unser Handeln. Jeder Mitarbeiter repräsentiert unser Unternehmen, hat Anteil am Aufbau unseres guten Rufes und trägt durch falsches Handeln zu dessen Verlust bei.

Der Verhaltenskodex beinhaltet allgemeine, aber auch HOYER-spezifische Grundregeln, deren Einhaltung ausnahmslos von allen Mitarbeitern gefordert wird. Unsere Geschäftsführung und Führungskräfte übernehmen dabei Vorbildfunktion. Wir wollen, dass sich HOYER-Mitarbeiter weltweit zu unternehmerisch und gesellschaftlich einwandfreiem Handeln verpflichtet fühlen.

Dies ist heute und in Zukunft die Voraussetzung für unseren internationalen Erfolg.



Thomas R. J. Hoyer
Vorsitzender des Beirates





DIE LEITSÄTZE DER HOYER GROUP

- Wir setzen Maßstäbe durch die Entwicklung kundenorientierter Lösungen. Wir tragen zum Erfolg unserer Kunden bei: Das ist für uns Ansporn und Verpflichtung. Dabei gehen wir strategisch vor und bauen auf nachhaltige Werte statt auf kurzfristige Effekte.
- Unsere hohe Reputation basiert auf Qualität und Zuverlässigkeit. Sie ist mitverantwortlich dafür, dass sich Kunden für uns entscheiden. Wir verstehen unsere Reputation als Unternehmenskapital.
- Die Identifikation mit HOYER als Familienunternehmen hat für uns hohe Bedeutung.
- Wir übernehmen langfristige Verantwortung für Menschen und Umwelt. Das bestimmt unser Handeln.

1. GESETZLICHE BESTIMMUNGEN UND GRUNDSÄTZE

EINHALTUNG GESETZLICHER BESTIMMUNGEN

Wir respektieren und verpflichten uns zur Einhaltung aller geltenden Gesetze, Verordnungen und Richtlinien in jedem Land, in dem wir vertreten sind und mit dem wir Geschäftsbeziehungen unterhalten.

SHEQ (SAFETY, HEALTH, ENVIRONMENT, QUALITY)

Durch den Umgang mit gefährlichen Gütern, wie z. B. bei Transport und Lagerung, verpflichten wir uns in besonderem Maße der Sicherheit von Mensch und Umwelt. Deswegen konzentrieren wir uns in unserem täglichen Handeln auf die kontinuierliche Verbesserung von Equipment und Prozessen. Dazu gehören auch regelmäßige Schulungen unserer Mitarbeiter.



DIE SHEQ-GRUNDSÄTZE VON HOYER BEINHALTEN ...



... ein gefahrenfreies und sicheres Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter, Kunden, Partner und die Öffentlichkeit.



... die Einschätzung und Berücksichtigung von Risiken sowie die Entwicklung von Systemen und Verfahren, um möglichen Risiken begegnen zu können und sie zu minimieren.



... die Aufnahme und Untersuchung aller Vorkommnisse und Beschwerden durch qualifiziertes Personal.



... das offene und unternehmensweite Teilen von guten bzw. vorbildlichen Arbeitspraktiken, Wissen und Fertigkeiten sowie Problemlösungen, die – wo möglich – umgesetzt werden.





... minimale negative Auswirkungen auf die Umwelt, unsere Anlagen und die Anlagen Dritter.



... das Einhalten und Übertreffen unserer Verpflichtungen und Zusagen gegenüber Kunden.



... die Umsetzung aller vorbeugenden und korrigierenden Maßnahmen sowie die Überprüfung von deren Wirksamkeit.



... die nachhaltige Investition in unsere Beschäftigten, deren Aus- und Fortbildung, die Systeme, Infrastruktur und Ausrüstung, um einen sicheren und professionellen Geschäftsablauf zu fördern.



... die SHEQ-Standards als Maßstab des Handelns aller Mitarbeiter, für deren Umsetzung sie selbst die Verantwortung übernehmen.



NACHHALTIGKEIT UNSERES HANDELNS

Die Vereinten Nationen (UN) definieren nachhaltiges Handeln als ein Verhalten, welches dadurch geprägt ist, „dass die gegenwärtige Generation ihre Bedürfnisse befriedigt, ohne die Fähigkeit der zukünftigen Generation zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse befriedigen zu können“.

Mit unserer „Verpflichtung zum nachhaltigen Handeln“ schließen wir uns dieser Definition uneingeschränkt an und gestalten unser Unternehmenswachstum nach den folgenden Grundsätzen:

SOZIALE VERANTWORTUNG

- Wir führen einen offenen und transparenten Dialog mit Vertretern der Gesellschaft, die ein berechtigtes Interesse an den Aktivitäten unseres Unternehmens haben.
- Wir halten in allen Ländern, in denen wir tätig sind, die geltenden Gesetze, Verordnungen und Richtlinien ein.
- Wir sorgen für sichere Arbeitsplätze und fördern die Kompetenzentwicklung unserer Mitarbeiter. Dadurch sichern wir den Wohlstand unserer Beschäftigten und deren Familien. Jede Ausbeutung sozial Benachteiligter – in welchem Land auch immer – lehnen wir ab.
- In den Ländern, in denen wir tätig sind, bemühen wir uns um einen positiven Einfluss. Der Nachhaltigkeitsbericht der HOYER Group führt dieses aus.



UMWELT

- Wir minimieren die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt.
- Wir verpflichten uns zum verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen.
- Wir senken die CO₂-Emissionen unserer Transporte durch den Einsatz neuester Technik und die ständige Schulung unserer Fahrer und Unternehmer zu ökonomischem Fahren.
- Wir identifizieren mögliche Risiken und ergreifen Maßnahmen, um Gefahren zu überwachen, einzugrenzen und zu vermeiden.



WIRTSCHAFTLICHKEIT

- Wir steigern unsere Effizienz durch Prozess- und Technologieverbesserungen.
- Wir fördern dauerhafte und nachhaltige Geschäftsbeziehungen.
- Unser Wachstum basiert auf den Prinzipien der Nachhaltigkeit.
- Wir sind zwar bestrebt, eine kostengünstige und effektive Strategie zu verfolgen, ausschlaggebend sind jedoch bei allen Erwägungen die Sicherheits- und Qualitätsstandards von HOYER.



2. DAS MITEINANDER IM UNTERNEHMEN

INDIVIDUELLE VERANTWORTUNG UND EINBINDUNG

Die Fähigkeiten und das Engagement unserer Mitarbeiter schätzen wir und verstehen diese als Schlüssel zum Unternehmenserfolg. Wir erwarten von unseren Beschäftigten, dass sie unternehmerisch handeln und sich loyal verhalten. Dabei respektieren und schätzen wir ihre Eigenverantwortlichkeit. Wir legen Wert auf die Einbindung von Mitarbeitern in unsere Vorhaben und Entscheidungsprozesse, um so unsere gemeinsamen Ziele zuverlässig und verbindlich zu erreichen.

ZUSAMMENARBEIT, KOMMUNIKATION UND MITEINANDER

Die Beziehungen zwischen der Geschäftsführung, den Führungskräften und Mitarbeitern auf allen Ebenen und allen Regionen werden von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung, Offenheit, Ehrlichkeit und dem gemeinsamen Verständnis vertrauensvoller Zusammenarbeit geleitet. Wir fördern eine gruppenweite Zusammenarbeit in der Überzeugung, dass wir gemeinsam stärker sind.

Eine aktive und offene Kommunikation sowie gegenseitiges Feedback prägen unseren Umgang. Wir führen faire Gespräche und setzen uns mit unterschiedlichen Meinungen konstruktiv auseinander. Teamgeist erfordert Aufgeschlossenheit. Deshalb leben wir eine Politik der „offenen Tür“. Kulturelle Unterschiede sind für uns kein Problem, sondern eine Bereicherung des Miteinanders.

ANTIDISKRIMINIERUNG

Die Beurteilung der Mitarbeiter und Bewerber misst sich an ihren Fähigkeiten, ihrer Leistung und ihrem ethischen Verhalten. Wir diskriminieren niemanden aufgrund von Geschlecht, Rasse, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Neigung, Herkunft oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale. Diskriminierung wird nicht geduldet. Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, zu einem respektvollen Miteinander beizutragen, bei dem jegliche Art von persönlicher Belästigung ausgeschlossen wird – dazu gehören Schikanen am Arbeitsplatz, unerwünschter Körperkontakt oder ein durch beleidigende Witze, Bemerkungen und Erniedrigungen beeinträchtigtes Arbeitsumfeld.

FÖRDERUNG VON MITARBEITERN

HOYER verdankt seinen Erfolg dem Wissen, den Erfahrungen und dem Engagement jedes einzelnen Mitarbeiters. Um die Zukunftsfähigkeit zu sichern, wird in die Qualifikation und Kompetenz der Mitarbeiter investiert. Wir schaffen die Grundlage dafür, Fach- und Führungspositionen aus den

eigenen Reihen zu besetzen, bereiten die Führungskräfte und Mitarbeiter auf die sich ständig ändernden Aufgaben und Herausforderungen vor und ermöglichen individuelle und internationale Entwicklungswege. Dabei fördern wir Chancengleichheit und Vielfalt.

ARBEITSSCHUTZ

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu schützen, leiten wir sie dazu an, die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsschutzes einzuhalten und die persönliche Schutzausrüstung zu tragen. Mitarbeiter dürfen bei Beeinträchtigung ihrer Leistungsfähigkeit, insbesondere durch Alkohol, Drogen oder Medikamente, keinesfalls ihre Arbeit verrichten. Dies ist unabhängig davon, ob die Mittel bewusst oder falsch eingenommen wurden.

Ein System der Meldung von Beinaheunfällen hilft, Risiken aufzuzeigen und diese zu minimieren.





RECHNUNGS- UND BERICHTSWESEN

Grundvoraussetzung für ein vollständiges, transparentes und korrektes Berichtswesen ist die Einhaltung der definierten Mitarbeiterbefugnisse. Alle Einträge im Rechnungs- und Berichtswesen müssen jede Transaktion genau widerspiegeln und dürfen nicht irreführen. Wir garantieren, dass alle Dokumente des Rechnungswesens vollständig, klar, genau, zeitnah, bezüglich der Transaktion nachvollziehbar und verständlich sind.

Wir ergreifen angemessene Maßnahmen, um Wahrheitsgehalt, Klarheit und Vollständigkeit der Bilanzen und aller damit verbundenen Berichte zu gewährleisten. Alle relevanten Daten und Dokumente, ob in elektronischer Form oder auf Papier, werden geschützt und entsprechend der jeweiligen nationalen Gesetzgebung bzw. nach den Vorgaben der HOYER Group aufbewahrt. Maßgebend ist die Anforderung der Aufbewahrung mit dem längeren Zeitraum.

VERWENDUNG VON UNTERNEHMENSRESSOURCEN

Es ist ausnahmslos untersagt, die Unternehmensressourcen und Betriebsmittel in unzulässiger persönlicher, rechtswidriger oder unberechtigter Weise zu verwenden. Sämtliche Anlagewerte (u. a. Arbeits- und Büromaterialien, Werkzeuge, Maschinen usw.) der HOYER Group sind ausschließlich für rechtmäßige Zwecke zu verwenden.

3. DAS MITEINANDER IM GESELLSCHAFTLICHEN UMFELD

KINDERARBEIT

Kinder- und Zwangsarbeit werden nicht geduldet. Für die Kinderarbeit gelten die Bestimmungen des Übereinkommens über die Rechte des Kindes der Vereinten Nationen (UN), es sei denn, nationale Regelungen sehen strengere Vorschriften vor. Die strikte Einhaltung der ILO-Konventionen (International Labour Organization, Nr. 138 und Nr. 182) gilt auch für unsere Geschäftspartner. Es wird streng darauf geachtet, dass in den Betrieben, die weltweit in unserem Auftrag agieren, keine Kinder als Arbeitskräfte missbraucht werden.

ENTLOHNUNG/DUMPINGLÖHNE

Das Recht auf eine angemessene Vergütung wird für alle Beschäftigten und Subunternehmer entsprechend der ILO-Konventionen (Nr. 100) anerkannt. Die Entlohnung und die

sonstigen Leistungen erfüllen den Grundsatz der Fairness und entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Normen bzw. dem Niveau der nationalen Wirtschaftsbereiche. Dumpinglöhne werden von uns strikt abgelehnt.

POLITISCHE AKTIVITÄTEN

Als Unternehmensgruppe leisten wir in keinem Land politische Beiträge. Mitarbeiter, die sich politisch engagieren, tun dies ausschließlich als Privatpersonen und dürfen in diesem Kontext nie als Repräsentant von HOYER dargestellt werden. Jegliches politisches Engagement eines Mitarbeiters muss in der Freizeit und auf Kosten des Mitarbeiters geschehen. Wir tolerieren keinerlei Verhalten, das auf eine Rufschädigung der HOYER Group abzielt.





4. DAS MITEINANDER IM MARKT

EHRLICHER UND FAIRER UMGANG

Solide Geschäftsbeziehungen sind uns wichtig. Wir gehen mit unseren Geschäftspartnern ehrlich und fair um und erwarten im Gegenzug, genauso behandelt zu werden. Die Kundenbeziehungen beruhen auf partnerschaftlicher und vertrauensvoller Zusammenarbeit: Der Kunde ist gleichwertiger Geschäftspartner und wird umfassend und korrekt über alle geschäftlichen Zusammenhänge informiert.

TRANSPARENZ UND INTEGRITÄT BEI GESCHÄFTLICHEN VERHANDLUNGEN

Wir lehnen es ab, Bestechungsgelder oder sonstige Vergütungen wie Waren, Wertpapiere oder Geldgeschenke, die als Bestechungsversuch aufgefasst werden könnten, zu initiieren, anzunehmen oder zu vergeben. Weder Mitarbeiter noch deren Verwandte dürfen Geschenke von Kunden, Lieferanten, Zulieferern oder sonstigen Externen mit einem Gegenwert von EUR 30 oder mehr annehmen. Alle derartigen Geschenke

müssen mit der Anmerkung zurückgegeben werden, dass ihre Annahme nicht gestattet ist. Falls die Rückgabe der Geschenke von dem Geber als beleidigend oder unangemessen angesehen wird, können diese angenommen werden, sind aber dem Unternehmen unmittelbar zur weiteren Verfügung (z. B. wohltätige Zwecke) zu übergeben. Ein derartiger Vorfall ist von dem Mitarbeiter sofort dem Vorgesetzten zu melden.

Jegliche Tätigkeiten (z. B. Zweitbeschäftigung, Beratungstätigkeit, Tätigkeit im Management, auf Geschäftsführungs- oder Direktionsebene, Anteilsinhaber) bei einer Drittorganisation sind nicht gestattet. Aktivitäten, die zur persönlichen Entwicklung eines Mitarbeiters beitragen oder im Sinne der Unternehmensgruppe sind, werden hiervon ausgenommen und obliegen der expliziten Genehmigung der Geschäftsführung. Eventuelle Tätigkeiten der Geschäftsführung obliegen der Genehmigung des Beirates.

Geschäftsbeziehungen der Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftsführung mit Familienmitgliedern und Freunden sind aufgrund potenzieller Interessenkonflikte nicht gestattet.

WETTBEWERBSRECHT/ANTITRUST

Wir sind überzeugt, dass die Interessen aller am besten durch einen fairen Wettbewerb geschützt werden. Als international agierendes Unternehmen betreiben wir unsere Geschäfte auf allen Märkten aktiv, kompetent und nach ethischen Grundsätzen. Wir wollen durch unser Handeln einen ungehinderten und fairen Wettbewerb garantieren und gehen daher keine Vereinbarungen mit konkurrierenden Unternehmen ein.

Prinzipiell handeln unsere Mitarbeiter nach dem für unsere Geschäftstätigkeit geltenden Wettbewerbs- und Kartell- bzw. Antitrustrecht. Dies berücksichtigt auch die Übereinstimmung mit geltendem Länderrecht. Unseren Mitarbeitern ist es untersagt, wettbewerbsbeschränkende Handlungen vorzunehmen, Märkte oder Kunden mit Wettbewerbern aufzuteilen oder Preis- und Boykottabsprachen zu treffen.

Eine marktbeherrschende Stellung unsererseits werden wir nicht ausnutzen, um Preise zu diktieren bzw. Wettbewerber vom Markt zu verdrängen.







DATENSCHUTZ, VERSCHWIEGENHEIT UND SCHUTZ DER RECHTE DRITTER

Wir behandeln alle personenbezogenen Daten streng vertraulich. Personenbezogene Daten werden nur erhoben, verarbeitet und genutzt, sofern dies für eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

Um Informationen und Wissen im Unternehmen vor unberechtigtem Zugriff zu schützen, ist es nicht gestattet – sei es auf direktem oder indirektem Weg –, vertrauliche Informationen zugänglich zu machen, die sich auf bevorstehende Geschäfte

oder anderweitig interne Sachverhalte beziehen. Kein Mitarbeiter, einschließlich deren Freunde oder Verwandte, darf einen privaten Vorteil aus der Verwendung vertraulicher Daten ziehen. Ausnahmslos alle Mitarbeiter werden für ihre Entscheidung zur Weitergabe von Daten verantwortlich gemacht. Der Verlust oder Diebstahl von Unternehmensinformationen ist unverzüglich zu melden.

Jeder Mitarbeiter hat die Schutzrechte Dritter zu respektieren, deren Verletzung ist untersagt. Kein Mitarbeiter darf sich unbefugt Geheimnisse eines Dritten verschaffen oder diese nutzen. Dienstliche Unterlagen und Datenträger sind grundsätzlich vor dem Zugriff durch Unbefugte zu schützen.

5. EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX

Dieser Verhaltenskodex gilt weltweit für alle Mitarbeiter aller Gesellschaften der HOYER Group. Zeitarbeitskräfte, die für eine HOYER-Gesellschaft arbeiten, sind ebenfalls zur Einhaltung des Kodex verpflichtet. Es ist Aufgabe jeder Führungskraft, sicherzustellen, dass die ihr zugeordneten Mitarbeiter diesen Verhaltenskodex kennen und beachten. Er unterliegt regelmäßigen Anpassungen, um aktuellen Entwicklungen entsprechen zu können. Die gültige Version ist unter **www.hoyer-group.com** im Bereich Presse/Media, Unterpunkt Publikationen, abrufbar.

Bezüglich der Einhaltung des Verhaltenskodex sind die Mitarbeiter ausschließlich dem Unternehmen und nicht einzelnen Personen – wie beispielsweise Vorgesetzten – verpflichtet. Auch von unseren Lieferanten und anderen Business Partnern erwarten wir, dass sie sich für eine nachhaltige Zukunft einsetzen und im Sinne dieses Verhaltenskodex agieren, wenn sie für uns tätig sind.

Die mit dem Verhaltenskodex verbundenen

Ziele können wir nur erreichen, wenn sich alle daran halten. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter ausdrücklich, Missstände oder Verstöße gegen den Verhaltenskodex, ein Gesetz oder eine Vorschrift bei dem Compliance-Beauftragten der HOYER Group, Dr. Torben Reher, anzusprechen.

Zudem wurde ein Hinweisgebersystem eingerichtet, das allen Mitarbeitern weltweit und auch außenstehenden Personen ermöglicht, eine Verletzung gesetzlicher Regelungen und/oder des Verhaltenskodex zu berichten. Die Meldung von beobachteten oder vermuteten Verstößen kann anonym erfolgen und läuft bei einer neutralen, externen Stelle auf, der Anwaltskanzlei HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK. Vorfälle können telefonisch, per Fax, E-Mail, Brief oder persönlich sowie über ein digitales Meldeformular auf Englisch oder Deutsch übermittelt werden. Berichte in anderen Sprachen sollten ausschließlich über dieses Meldeformular übertragen werden. Für diejenigen Mitarbeiter, die unterwegs sind, steht auch ein kompaktes digitales Meldeformular für die Nutzung per Smartphone zur Verfügung.





Die HOYER Group geht allen Hinweisen nach. Der Compliance-Beauftragte der HOYER Group überprüft jeden berichteten Sachverhalt unter Einbeziehung der Rechtsabteilung und des lokalen Managements. Jegliche Einflussnahme auf den Hinweisgeber wird ebenso wenig toleriert wie die Ausübung von Druck auf die an der Untersuchung beteiligten Personen. Mitarbeiter, die in ehrlicher Absicht Mitteilung machen oder an einer Untersuchung teilnehmen, müssen keine Strafen oder sonstige Nachteile befürchten, auch wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte oder keine ausreichenden Beweise gefunden werden. Das Unternehmen verpflichtet sich, Informationen streng

vertraulich zu behandeln, auch im Hinblick auf gegebenenfalls von einem Hinweis betroffene Mitarbeiter.

Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann zu Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis, dessen Bestand und zu Schadensersatzforderungen führen.

Sollten Sie Fragen zum Verhaltenskodex und der entsprechenden Umsetzung haben, sprechen Sie Ihren Vorgesetzten an.

Björn Schniederkötter
Chief Executive Officer

Dr. Torben Reher
Chief Financial Officer

KONTAKTDATEN

CFO HOYER Group Compliance-Beauftragter	Dr. Torben Reher torben.reher@hoyer-group.com	Telefon +49 40 21044 247 Fax +49 40 21044 699
Group General Counsel Legal & Compliance	Leonard Plompen leonard.plompen@hoyer-group.com	Mobil +49 173 2693 510
Hinweisbeauftragte	Kanzlei HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK PartGmbH hoyer-compliance@heuking.de Magnusstraße 13, 50672 Köln	Telefon +49 221 2052 223 Fax +49 221 2052 224
Meldeformular	https://whistlefox.heuking.de/start/hoyer	



HOYER GmbH
Internationale Fachspedition

Wendenstraße 414–424
20537 Hamburg
Telefon +49 40 210 440 | Fax +49 40 210 44 246

hoyer@hoyer-group.com
www.hoyer-group.com

Dezember 2023