

# Verhaltenskodex der hotset-Gruppe

## Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	2
2. Geltungsbereich.....	3
3. Prinzipien .....	4
3.1. hotset-Wertediamant und Spielregeln .....	4
3.2. Grundsätzliche Anforderungen .....	6
3.2.1. Einhaltung geltenden Rechts .....	6
3.2.2. Offene Aussprache .....	6
3.2.3. Arbeitsbedingungen und Menschenrechte .....	7
3.2.4. Interessenkonflikte.....	9
3.2.5. Schutz des Firmenvermögens und Betrugsbekämpfung .....	10
3.3. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten .....	10
3.3.1. Beziehungen zu Geschäftspartnern .....	10
3.3.2. Schutz vor Korruption und Bestechung .....	11
3.3.3. Fairer Wettbewerb .....	11
3.3.4. Produktsicherheit.....	12
3.3.5. Richtlinie Einkauf.....	12
3.4. Umgang mit Informationen.....	13
3.4.1. Schutz des Unternehmenseigentums.....	13
3.4.2. Datenschutz .....	13
3.4.3. Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen .....	14
3.4.4. Vertraulichkeit.....	14
3.5. Umweltschutz.....	15

## 1. Vorwort

Das Unternehmen hotset wurde 1973 in Deutschland gegründet und hat sich bis heute zu einem weltweit agierenden Unternehmen mit mehreren hundert Mitarbeitern entwickelt. Seitdem hat das Unternehmen gute und schwierige Zeiten erlebt. Wir haben erfahren, welchen positiven Beitrag Mitarbeiter leisten, die sich an die hier festgelegten Regeln halten, aber auch welche fatalen Folgen das Verhalten von Mitarbeitern haben konnte, die sich nicht an diese gehalten haben.

Deshalb haben wir diese Selbstverpflichtung für alle Mitarbeiter in der hotset Gruppe festgeschrieben. Weil das Festhalten an Recht und Gesetz, an Anstand und Moral das Unternehmen insgesamt vor Schaden bewahrt, Vertrauen schafft, Effizienz steigert und Mitarbeiter dauerhaft zufrieden macht. Die einzelnen Punkte sind aus Diskussionen, Erfahrungen und Tradition entstanden, sind aber sicher nicht hundertprozentig erschöpfend. Es wird immer wieder Situationen geben, in denen der einzelne Mitarbeiter, dem Geist dieser Verpflichtung folgend, nach seinem Gewissen handeln muss. Die Werte mögen sich auch im Laufe der Zeit wandeln. Daher verpflichten wir uns auch, die Diskussion um die Inhalte unserer Selbstverpflichtung regelmäßig weiterzuführen.

Besonders wichtig ist das Vorleben der grundsätzlichen Werte. Nur wenn alle Mitarbeiter, insbesondere die Vorgesetzten, die festgelegten Werte glaubhaft vorleben, können diese auch an neue Mitarbeiter weitergegeben werden.

Wir sind uns durchaus bewusst, dass unsere Regeln einer europäischen Wertetradition entspringen. Es kann vorkommen, dass wir in anderen Ländern auf Gesetze oder Regeln stoßen, die unseren Vorstellungen widersprechen. Im Zweifel verpflichten wir uns trotzdem auf unsere Prinzipien. Weil wir davon überzeugt sind, dass Sie dem Wohl der Menschen dienen und weil wir trotz globaler Präsenz im Kern ein deutsches Unternehmen sind und bleiben.

März 2024

Geschäftsleitung Hotset GmbH

 Ralf Schwarzkopf	 Sven Braatz	 Jan Caes
 Hotset Malta Ltd.	 Hotset America Corp.	 HIPL India Pvt. Ltd.
 Hotset Heating Elements (Suzhou) Co. Ltd.	 Hotset UK Ltd.	

## 2. Geltungsbereich

Die in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Verhaltensregeln sind von allen Mitarbeitern der hotset Gruppe einzuhalten. Diese Verbindlichkeit besteht gegenseitig zwischen dem Unternehmen und jedem einzelnen Mitarbeiter. Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, die Regeln des Verhaltenskodex zu befolgen, und das Recht, dass sie ihm gegenüber eingehalten werden.

Ausländische Tochtergesellschaften müssen bei der Umsetzung der Verhaltensgrundsätze nationale Besonderheiten berücksichtigen, soweit dies die Grundprinzipien nicht beeinträchtigt.

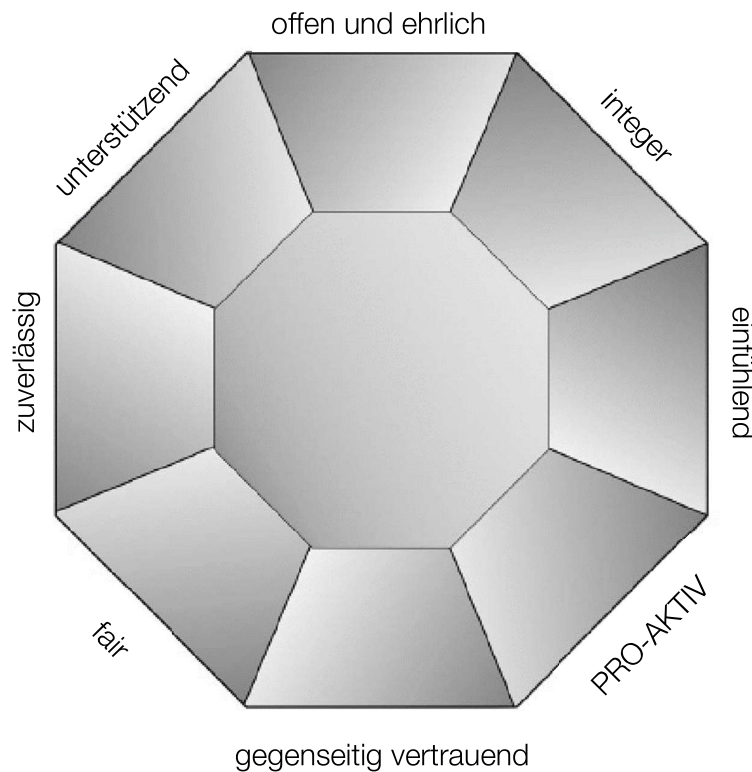
Unternehmen, mit denen die hotset Gruppe in einer geschäftlichen Beziehung steht, werden von uns angehalten, ebenfalls alle gültigen Compliance-Regeln einzuhalten. Sollten im Rahmen solcher geschäftlichen Beziehungen konkurrierende Regelwerke aufeinanderstoßen, strebt die hotset Gruppe ein einvernehmliches Handeln an oder wird keine Geschäftsbeziehung eingehen.

Der Verhaltenskodex ist die Basis für weitere betriebliche Regeln, die sowohl branchen- als auch landestypische Besonderheiten berücksichtigen können. Er erstreckt sich auf dienstliche Belange im Unternehmen und auf sämtliche Bereiche, in denen ein Mitarbeiter als dessen Repräsentant wahrgenommen wird. Dies gilt insbesondere auch in den sozialen Medien.

### 3. Prinzipien

#### 3.1. hotset-Wertediamant und Spielregeln

Geschäftsleitung, Bereichs- und Teamleiter haben Werte erarbeitet und Spielregeln vereinbart. Die Werte haben wir in unserem Wertediamanten fixiert und diesen mit unseren Spielregeln allen Mitarbeitern erklärt. Damit sind diese Werte und Spielregeln für alle Mitarbeiter verbindlich.



#### Spielregeln

1. Wir pflegen offenen und ehrlichen, freundlichen und kollegialen sowie respektvollen Umgang miteinander.
2. Wir motivieren und fördern uns und unsere Mitarbeiter.
3. Wir arbeiten gemeinsam für ein Ziel.
4. Wir treffen gerne Entscheidungen.

5. Wir denken und handeln gesamtunternehmerisch.
6. Wir arbeiten in allen Bereichen kundenorientiert.
7. Wir haben eine Vorbildfunktion.
8. Wir arbeiten diszipliniert und lösungsorientiert  
→ Besprechungen, Projekte, tägliche Arbeit.
9. Wir sind zuverlässig.
10. Wir stellen regelmäßig unser Handeln in Frage und arbeiten an Verbesserungen.
11. Wir wollen zuerst verstehen, bevor wir verstanden werden wollen. Dazu hören wir einführend hin.

#### Aktiv zuhören

- Sich in den anderen hineinversetzen, sich in seine Lage hineindenken und -fühlen.
- Zu erfassen suchen, was er wirklich meint und ausdrücken will.
- Gefühlslage und Stimmungen des anderen zu erspüren suchen.
- Eigene Wertungen, Ratschläge und spontane Reaktionen zurückhalten.
- Körperliche Signale beachten.

#### Feedback geben und nehmen

Rückfragen kommen besser an, wenn sie:

- Sachverhalte beschreiben statt bewerten.
- Gefühle direkt statt indirekt formulieren.
- in der Ich-Form statt der Man-Form formuliert sind.
- eigene Wünsche vorbringen (was der andere konkret anders machen soll).

## 3.2. Grundsätzliche Anforderungen

### 3.2.1. Einhaltung geltenden Rechts

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich – sowohl auf lokaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene. Nur so kann unser Geschäftserfolg weltweit gesichert werden. Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann schwerwiegende Folgen nach sich ziehen, wie strafrechtliche Ahndung, Schadensersatz oder Rufschädigung.

Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind. Umfassende Kenntnisse sind insbesondere für die Führungskräfte erforderlich, die aufgrund ihrer Funktion eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung von Compliance tragen (z. B. Geschäftsführer, Führungskräfte in den Bereichen, Finanzen, Personal).

In einzelnen Ländern, Geschäftsfeldern oder Märkten bzw. gegenüber Geschäftspartnern können strengere Vorschriften bestehen als jene, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben sind. In solchen Fällen sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden.

Bestehen Zweifel hinsichtlich der rechtlichen Angemessenheit einer Entscheidung, muss ein Rechtsexperte des Unternehmens zurate gezogen werden.

### 3.2.2. Offene Aussprache

Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert wird. Daher legen wir Wert auf ein offenes Klima, in dem sich Mitarbeiter bedenkenlos und vertrauensvoll auch mit kritischen Sachverhalten an ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können. Führungskräfte ermutigen zur offenen Aussprache, stehen ihren Mitarbeitern zur Seite und gehen geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nach.

Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitern, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, dürfen nicht geduldet werden. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass der Mitarbeiter überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung diese Darstellung bestätigt oder nicht.

Haben Mitarbeiter trotzdem Vorbehalte, ihr Anliegen mit einem Ansprechpartner im direkten Umfeld zu besprechen, oder bleibt dies ohne Wirkung, können sie sich jederzeit an folgende Personen (Vertrauensobmann/-obfrau) wenden:

Frank Michel (Personalabteilung): +49 2351 4302-118, [fmichel@hotset.com](mailto:fmichel@hotset.com)

Karina Reitz (Assistenz Geschäftsführung): + 49 2351 4302-550, [kreitz@hotset.com](mailto:kreitz@hotset.com)

#### Meldestelle Hinweisgeber

Gemäß der EU-Richtlinien und dem Hinweisgeberschutzgesetz haben wir auch eine entsprechende Meldestelle eingerichtet.

Diese regelt den Schutz von Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen (hinweisgebende Personen).

Darüber hinaus werden Personen geschützt, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind, sowie sonstige Personen, die von einer Meldung oder Offenlegung betroffen sind.

Frank Michel und Karina Reitz sind die Ansprechpartner für diese Meldestelle. Sie werden für die Einhaltung der notwendigen Vertraulichkeit und die Einhaltung der im Gesetz geregelten Abläufe sorgen.

Es geht hier nur um Verstöße, die gesetzlich als Straftat oder Ordnungswidrigkeit gelten oder Verstöße gegen nationales und EU-Recht.

Der gesamte Gesetzestext ist einzusehen unter: [www.gesetze-im-internet.de/hinschg/index.html](http://www.gesetze-im-internet.de/hinschg/index.html)

Meldungen können wie folgt erfolgen:

Mündlich: telefonisch oder persönlich bei Frank Michel (Telefondurchwahl 118) oder Karina Reitz (Telefondurchwahl 550). Die Vertretung erfolgt durch Melanie Brösecke.

E-Mail: [meldestelle-hinweisgeber@hotset.com](mailto:meldestelle-hinweisgeber@hotset.com)

Brief: Einwurf in den Briefkasten im Durchgang zur Produktion (Aufschrift: Meldestelle-Hinweisgeber)

Darüber hinaus gibt es auch die Möglichkeit, sich direkt an die externe Meldestelle des Bundesamtes für Justiz zu wenden:

Telefon: 0228 99 410-6644 (Mo-Do 9-15 Uhr, Fr 9-13 Uhr)

Brief: Bundesamt für Justiz, Externe Meldestelle des Bundes, 53094 Bonn

Online: [www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes\\_node.html](http://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_node.html)

### 3.2.3. Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Jeder Einzelne hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist, in dem der Wert und die Würde jedes Einzelnen anerkannt werden und alle Mitarbeiter einander mit Höflichkeit, Ehrlichkeit und Würde begegnen. Belästigung, Mobbing und Einschüchterungen sind untersagt.

Personalbezogene Entscheidungen, z. B. Einstellungen, Beförderungen oder disziplinarische Maßnahmen, müssen frei von jeder Diskriminierung getroffen werden. Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitern oder Bewerbern aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder aus anderen unter das Diskriminierungsverbot fallenden Gründen.

## Arbeitsbedingungen

### Löhne und Sozialleistungen, Arbeitszeit

Löhne, Gehälter, Sozialleistungen und andere Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben werden von uns entsprechend der gesetzlichen Regelungen nach Ablauf jeder Lohnperiode direkt beglichen. Ein gesetzlicher Mindestlohn darf niemals unterschritten werden. Alle Überstunden werden vom Mitarbeiter freiwillig geleistet. Die wöchentliche maximale Arbeitszeit ist dabei zu beachten.

Wir sind Mitglied im Arbeitsgeberverband. Mit unserem Haustarif lehnen wir uns an viele Punkte der Manteltarifverträge an. Mit der Mitarbeitervertretung führen wir regelmäßig Gespräche über den bestehenden Haustarif.

### Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Versammlungsfreiheit unserer Mitarbeiter sowie das Recht, Interessengruppen zu bilden, respektieren wir.

Wir haben eine von den Mitarbeitern gewählte Mitarbeitervertretung, die die Interessen der Mitarbeiter im Unternehmen vertritt.

Zweimal im Jahr findet eine Mitarbeiterinformation statt.

Arbeits- und Gesundheitsschutz bedeuten für uns uneingeschränktes Handeln in Übereinstimmung mit den Gesetzen, Verordnungen und behördlichen Vorschriften.

Es ist Aufgabe insbesondere der Führungskräfte sicherzustellen, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind.

## Einhaltung der Menschenrechte

Wir vertreten eine Null-Toleranz-Politik gegenüber der Verwendung von Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel sowie gegenüber Belästigung und Diskriminierung.

Um die Einhaltung der Menschenrechte sicherzustellen, gelten für uns die folgenden Grundsätze:

### Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Kinderarbeit wird von uns nicht toleriert. Jegliche Tätigkeit, die die Entwicklung von jungen Mitarbeitern gefährden könnte, ist untersagt.



Moderne Sklaverei (d.h. Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel)

Jegliche Tätigkeiten in unserem Arbeitsumfeld werden von unseren Mitarbeitern freiwillig und ohne Zwang oder Androhung einer Strafe durchgeführt.

Moderne Sklaverei – dazu zählen wir Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, unfreiwilliger Gefängnisarbeit, sowie Sklaverei oder Menschenhandel - sollte von keinem Unternehmen genutzt werden und werden von uns strengstens verurteilt.

Belästigung

Wir achten und schützen die Würde unserer Mitarbeiter und behandeln sie mit Respekt. Wir treten dafür ein, dass alle Mitarbeiter in einem von sexueller, psychischer und körperlicher Belästigung freien Arbeitsumfeld tätig werden können.

Nichtdiskriminierung

Wir bieten Chancengleichheit für alle Mitarbeiter und dulden grundsätzlich keine Art von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der nationalen und sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Meinung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität sowie aus jeglichen anderen Gründen.

Diversität

Unabhängig von der Geschlechtsidentität, sexuellen Orientierung, persönlichen Ausdrucksform, ethnischer Zugehörigkeit, religiöser Überzeugung, Weltanschauung und Alter heißen wir alle Menschen willkommen. Wir setzen uns aktiv für die Gleichberechtigung aller Menschen ein und sind davon überzeugt, dass alle Menschen gleich sind und gleiche Rechte und Chancen verdienen. Diese Überzeugung bildet das Fundament unserer Unternehmenskultur.

Wir haben Strukturen geschaffen, die es jedem Mitarbeiter ermöglichen, von Anfang an ein wertvoller Teil unseres Unternehmens zu sein. Wir fördern bewusst die Inklusion von Menschen mit Behinderungen und schätzen die Vielfalt an Charakterzügen und Erfahrungen, die sowohl langjährige als auch neue Mitarbeiter mitbringen.

### 3.2.4. Interessenkonflikte

hotset erwartet von seinen Mitarbeitern Loyalität gegenüber dem Unternehmen.

Sämtliche Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen von hotset in Konflikt geraten.

Jede Konkurrenzsituation mit dem Unternehmen ist zu vermeiden.

#### MÖGLICHE INTERESSENKONFLIKTE:

- Auftragserteilung an nahestehende Personen (Familie, Freunde, private Geschäftspartner)
- Aufträge an Unternehmen, in denen nahestehende Personen arbeiten oder mit mehr als 5 % beteiligt sind
- Vertragsabschlüsse, Fortsetzung oder Beendigung einer Geschäftsbeziehung mit Dritten aufgrund persönlicher Interessen oder materieller oder immaterieller Vorteile
- Nebentätigkeiten für Wettbewerbsunternehmen oder Geschäftspartner
- Anstellungen von nahestehenden Personen (Familie, Freunde, private Geschäftspartner)

Jeder Mitarbeiter, unabhängig von der Position, hat die Verpflichtung, mögliche Interessenkonflikte seinem Vorgesetzten mitzuteilen.

Vorgesetzte sind nach Offenlegung dazu befähigt, über die Genehmigung des in Frage stehenden Geschäftsprozesses zu entscheiden.

Interessenkonflikte auf Geschäftsführerebene der Tochterunternehmen bedürfen der Zustimmung durch den geschäftsführenden Gesellschafter der Hotset GmbH.

Verstöße gegen jegliche Interessenkonflikte können disziplinarische Maßnahmen sowie zivil- oder strafrechtliche Schritte zur Folge haben.

### 3.2.5. Schutz des Firmenvermögens und Betrugsbekämpfung

Wir legen Wert auf den verantwortungsbewussten Umgang mit Firmeneigentum jeder Art, z. B. mit Produkten, Arbeitsmitteln oder geistigem Eigentum.

Firmenvermögen soll ausschließlich für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt werden. Missbräuchliche Nutzung für andere, insbesondere unangemessene persönliche, illegale oder sonstige unbefugte Zwecke ist untersagt.

Jede Form des Betrugs ist verboten, unabhängig davon, ob dadurch Firmenvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird. Durch angemessene Kontrollmaßnahmen soll vermögensschädigenden Delikten jeder Art (z. B. Betrug, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche) vorgebeugt werden.

## 3.3. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

### 3.3.1. Beziehungen zu Geschäftspartnern

Die geschäftlichen Beziehungen zu unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern werden von ethischem Verhalten bestimmt. Wir führen unser Unternehmen offen, ehrlich

und ethisch verantwortungsvoll. Unser Handeln ist stets von Fairness, gutem Glauben und Integrität geprägt. Wir sagen, was wir meinen, und tun, was wir sagen. Dasselbe erwarten wir von allen Mitarbeitern und allen Personen, mit denen wir Geschäfte machen.

Unsere Geschäftspartner (z. B. Kunden, Zulieferer, Vertreter und Berater) erwarten, dass sie sich auf hotset als rechtskonform handelnden Geschäftspartner verlassen können. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut sind.

Auch wir achten darauf, dass unsere Geschäftspartner in ihren Geschäftspraktiken Recht und Gesetz einhalten.

Nationale und internationale Gesetze reglementieren den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen, den Umgang mit bestimmten Produkten sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr. Durch angemessene Maßnahmen muss sichergestellt werden, dass durch Transaktionen mit Dritten nicht gegen geltende Wirtschaftsembargos oder Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle oder zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung verstoßen wird.

### **3.3.2. Schutz vor Korruption und Bestechung**

Jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit ist verboten, sei es von Amtsträgern oder im geschäftlichen Umgang.

Zuwendungen, etwa im Rahmen von Einladungen oder im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen, die dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren, sind – soweit maßvoll – zulässig.

Solche Zuwendungen dürfen allerdings nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und nicht als Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil angenommen oder gewährt werden. Die Zuwendung darf keinen unangemessen hohen Wert haben und weder die Grenzen der Geschäftsüblichkeit noch den normalen Lebensstandard des Empfängers unverhältnismäßig überschreiten. Zuwendungen an Amtsträger sollten in aller Regel vermieden werden.

### **3.3.3. Fairer Wettbewerb**

Wir verpflichten uns zu Fairness im Wettbewerb. Nur in einem fairen Wettbewerb kann sich der Markt frei entwickeln. Jeder Mitarbeiter der hotset Gruppe ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs zu beachten und einzuhalten.

Wo immer hotset tätig ist, hält das Unternehmen Kartell- und Handelsgesetze, Gesetze zur Preisbildung, zum Wettbewerbsrecht und zum Verbraucherschutz ein. Die Mitarbeiter der hotset Gruppe müssen sich im geschäftlichen Umgang mit Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern stets im gesetzlich zulässigen Rahmen bewegen. Das bedeutet, sie dürfen weder Preisabsprachen noch geheime Vereinbarungen über Produktion, Lieferung oder Aufteilung der Märkte treffen. Die Mitarbeiter der hotset Gruppe dürfen sich nicht an unfairen Handelspraktiken beteiligen.

Den Abschluss rechtswidriger Absprachen mit Wettbewerbern tolerieren wir nicht. Auch nur der Anschein unlauterer Absprachen mit anderen Marktteilnehmern ist zu vermeiden.

### 3.3.4. Produktsicherheit

Wir verstehen uns als Partner unserer Kunden. Langfristige Kundenbeziehungen dienen unserem Geschäftserfolg. Unser Anspruch ist es daher, unseren Kunden sichere und einwandfreie Produkte und Dienstleistungen von hoher Qualität zu bieten.

Produkte und Dienstleistungen dürfen weder Mängel noch gefährliche Eigenschaften aufweisen, welche die Gesundheit beeinträchtigen oder Eigentum schädigen könnten.

### 3.3.5. Richtlinie Einkauf

1. Einhaltung relevanter Rechtsvorschriften: Die Einkaufsabteilung der Hotset GmbH strebt stets die strikte Einhaltung aller relevanten Rechtsvorschriften an. Dazu gehören unter anderem:
  - a. Arbeitsrechtliche Vorschriften: Wir stellen sicher, dass alle unsere Lieferanten die nationalen und internationalen Arbeitsrechtsbestimmungen einhalten, um faire Arbeitsbedingungen und den Schutz ihrer Arbeitskräfte zu gewährleisten.
  - b. Umweltschutz: Wir achten darauf, dass alle unsere Lieferanten geltende Umweltgesetze und -normen einhalten. Wir bevorzugen umweltfreundliche Lieferanten und setzen uns für eine umweltverträgliche Beschaffung ein.
  - c. Ethik und Integrität: Im Einklang mit unseren Unternehmenswerten und entsprechenden Gesetzen setzen wir uns für Integrität und ethisches Handeln ein. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie dies ebenfalls tun und gegebenenfalls einen Verhaltenskodex akzeptieren.
  
2. Lieferantenbeurteilung und Auswahl: Die Einkaufsabteilung der Hotset GmbH legt großen Wert auf die Bewertung und Auswahl nachhaltiger Lieferanten. Wir gehen wie folgt vor:
  - a. Lieferantenbewertung: Wir bewerten Lieferanten nach Kriterien wie Umweltleistung, sozialer Verantwortung, Qualität, Preis und Lieferzeit. Hierbei nehmen wir auch Nachhaltigkeitszertifizierungen oder Mitgliedschaften in einschlägigen Nachhaltigkeitsinitiativen in Betracht.
  - b. Lieferantenentwicklung: Wir unterstützen unsere Lieferanten bei der Verbesserung ihrer Nachhaltigkeitspraktiken. Hierbei fördern wir den Dialog und den Wissensaustausch, um gemeinsam zu nachhaltigen Lösungen zu gelangen.
  - c. Transparenz: Wir legen Wert auf Transparenz und fordern von unseren Lieferanten die Offenlegung relevanter Informationen, zum Beispiel zu Arbeitsbedingungen, Energieverbrauch oder Umweltauswirkungen.

3. Lieferkette und Risikomanagement: Bei der Hotset GmbH erkennen wir die Bedeutung eines effektiven Risikomanagements in der Lieferkette für eine nachhaltige Beschaffung an. Wir treffen dabei folgende Maßnahmen:
  - a. Kontinuierliche Verbesserung: Wir setzen uns kontinuierlich dafür ein, unsere Lieferkette nachhaltiger zu gestalten. Hierbei berücksichtigen wir Entwicklungen im Nachhaltigkeitsbereich sowie Anforderungen unserer Kunden und setzen innovative Lösungen um.

Fazit: Die Einkaufsabteilung der Hotset GmbH in Lüdenscheid verfolgt eine nachhaltige Beschaffungsstrategie, die auf die Einhaltung relevanter Rechtsvorschriften, die Bewertung und Auswahl nachhaltiger Lieferanten sowie das Risikomanagement in der Lieferkette abzielt. Wir sind bestrebt, unsere Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich zu verbessern und setzen uns für verantwortungsbewusstes Handeln in der globalen Lieferkette ein.

### 3.4. Umgang mit Informationen

#### 3.4.1. Schutz des Unternehmenseigentums

Wir verwenden das Eigentum und die Ressourcen des Unternehmens sachgemäß und schonend und schützen es vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch. Das geistige Eigentum unseres Unternehmens stellt einen Wettbewerbsvorteil für hotset und somit ein schützenswertes Gut dar, das wir gegen jeden unerlaubten Zugriff durch Dritte verteidigen.

Wir verwenden materielles und immaterielles Eigentum des Unternehmens ausschließlich für Unternehmenszwecke und nicht für persönliche Zwecke, sofern es nicht ausdrücklich erlaubt wurde.

Wir verpflichten uns, das materielle und geistige Eigentum Dritter zu respektieren und lehnen rechtswidrige Wege der Informationsbeschaffung ab.

#### 3.4.2. Datenschutz

hotset beachtet das Persönlichkeitsrecht seiner Mitarbeiter und Geschäftspartner. Personenbezogene Daten der Mitarbeiter und Geschäftspartner werden nur in Einklang mit den einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorschriften genutzt, soweit dies für die Abwicklung der Betriebsabläufe notwendig ist. Die personenbezogenen Daten werden sicher aufbewahrt und angemessen gegen unberechtigten Zugriff geschützt.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass die jeweils geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften eingehalten werden.

Wir beachten die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und haben einen externen Datenschutzbeauftragten, der uns bei der Einhaltung der Vorschriften sowie bei rechtlichen Fragen unterstützt.

### 3.4.3. Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

hotset unternimmt erhebliche Anstrengungen, um die IT-Ressourcen und Geschäftsdaten gegen Verlust, Verfälschung oder den Zugriff Dritter zu schützen.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit von IT-Systemen vor internem und externem Missbrauch und Bedrohungen zu gewährleisten (z. B. Missbrauch von zugeteilten Passwörtern oder das Herunterladen von unangemessenem Material aus dem Internet).

Führungskräfte haben dabei eine besondere Vorbildfunktion und müssen die Sensibilität ihrer Mitarbeiter für die IT-Sicherheit aktiv fördern.

### 3.4.4. Vertraulichkeit

Wir unternehmen die notwendigen Schritte, um vertrauliche Informationen und Geschäftsunterlagen vor dem Zugriff und dem Einblick nicht beteiligter Kollegen und sonstiger Dritter in geeigneter Weise zu schützen.

### 3.5. Umweltschutz

Unter Umweltschutz verstehen wir den Schutz aller natürlichen Ressourcen, wie bspw. Wasser, Luft oder Energie. Darunter fallen die folgenden Prinzipien, deren Einhaltung zentrale Aufgabe eines jeden Mitarbeiters ist. Aber auch von unseren Geschäftspartnern fordern wir die Einhaltung dieser Standards:

- Einhaltung der einschlägigen Umweltvorschriften, -normen und Schwellenwerte,
- Schutz der Umweltelemente vor schädlichen Einwirkungen,
- Vermeidung bzw. Verhinderung von Umweltschäden,
- Minimierung der Menge und der Gefährlichkeit von Abfällen,
- Minimierung des Material- und Energieverbrauchs.

Unser Ziel ist die Klimaneutralität im Jahr 2025.

Es wurde eine Arbeitsgruppe „Nachhaltigkeit“ eingerichtet, die sich regelmäßig trifft und Maßnahmen erarbeitet. Bereits umgesetzt wurde z. B. die Umstellung auf Ökostrom in 2024, Energiesparmaßnahmen, Müllreduzierung u. a. durch Umstellung auf papierlose Prozesse/Fertigung.

#### Energieeffizienz und Ressourcenverbrauch

Bei allen Arbeiten und Tätigkeiten versuchen wir den Verbrauch von Energie und anderen Ressourcen so gering wie möglich zu halten. Dies gilt auch für alle Fremdfirmen, die in unserem Betrieb tätig sind.

Um Umweltverschmutzungen auszuschließen, werden alle Maschinen und Fahrzeuge stets in technisch einwandfreiem Zustand gehalten.

#### Treibhausgasemissionen und Erneuerbare Energien

Im Rahmen unserer Möglichkeiten tragen wir dafür Sorge, die Luftqualität zu erhalten. Unseren Strom haben wir auf Ökostrom aus erneuerbaren Energien umgestellt.

#### Abfallvermeidung

Alle Prozesse sind darauf ausgelegt, möglichst wenig Ressourcen zu verschwenden und somit Abfälle gering zu halten.

#### Chemikalien und Gefahrstoffe

Chemikalien und Gefahrstoffe, die bei Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, müssen bei Verwendung verantwortungsbewusst und unter Einhaltung der geltenden gesetzlichen Regelungen genutzt werden.