



## Unternehmensgrundsätze der HBM-Gruppe

Die folgenden Unternehmensgrundsätze (Corporate Values and Principles) gelten für alle Mitarbeiter<sup>1</sup> der HBM-Unternehmensgruppe (Hottinger Baldwin Messtechnik mit Hauptsitz in DE-64293 Darmstadt).

Diese Grundsätze drücken die Selbstverpflichtungen aus, die wir als Unternehmen eingehen, um damit unserer rechtlichen, sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung nachzukommen. Die Grundsätze ergänzen die Unternehmenspolitik und -strategie und sind im täglichen Handeln für jeden unserer Mitarbeiter verbindlich. Jede Führungskraft hat ihre Einhaltung zu fordern und zu fördern.

Folgende Themenbereiche sind betroffen:

1. Unternehmenswerte
2. Arbeitssicherheit und Gesundheit
3. Umwelt
4. Menschenrechte
5. Ethische Grundsätze
6. Meldung schwer wiegender Missstände

Sollten einzelne Festlegungen in diesen Unternehmensgrundsätzen mehr Freiheiten zulassen als die nationale Gesetzgebung, so gelten an ihrer Stelle die Gesetzesanforderungen.

### 1. Unternehmenswerte (Corporate values)

Unsere Werte als Unternehmensgruppe, die damit auch für alle unsere Mitarbeiter gelten, sind:

- **Aufrichtigkeit & Rechtschaffenheit**  
Handeln mit absoluter Integrität bei allem, was wir tun und mit der Bereitschaft, persönliche Verantwortung zu übernehmen.
- **Zuverlässigkeit & Genauigkeit**  
Best-in-class-Anspruch erfüllen sowie Ziele und Zusagen gewissenhaft einhalten für dauerhafte Vertrauenswürdigkeit.
- **Innovation & Schnelligkeit**  
"Immer einen Schritt voraus" sein in unserem Kompetenzfeld und bezogen auf die Erwartungen an uns.

Diese Werte definieren, wer wir sind und wie wir unsere Geschäfte betreiben - sowohl als Einzelpersonen als auch als Unternehmen. Unsere Mitarbeiter haben sie einzuhalten, auch wenn sie persönlichen, beruflichen oder sozialen Konflikten oder finanziellem Druck ausgesetzt sind.

### 2. Arbeitssicherheit und Gesundheit (Health and Safety)

Unsere Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik fordert:

- Alle einschlägigen Gesundheits- und Arbeitssicherheitsregelwerke sind einzuhalten.
- Alle Informationen, Einweisungen, Schulungen und Überwachungen zur Sicherstellung von Gesundheit und Arbeitssicherheit aller Mitarbeiter und auf unserem Gelände tätiger Personen sind bereitzustellen.
- Die notwendige Organisation und Verantwortlichkeiten für Gesundheit und Arbeitssicherheit sind festzulegen und aufrecht zu halten.

---

<sup>1</sup> Wenn in diesem Dokument nur die männliche Form von Personenbezeichnungen verwendet wird, ist dies aus Gründen der besseren Lesbarkeit. Aber selbstverständlich sind damit gleich berechtigt männliche und weibliche Personen gemeint.



- Die notwendigen Sicherheitseinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen sind bereitzustellen.
- Die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern ist zu suchen, um Maßnahmen für Gesundheits- und Arbeitsschutz zu entwickeln und zu fördern.
- Diese Maßnahmen sind regelmäßig auf Wirksamkeit zu überprüfen.

HBM verpflichtet sich allen Mitarbeitern gegenüber eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung bereitzustellen, soweit dies in vernünftiger Weise umsetzbar ist. Dem entsprechend wird alles Erforderliche getan, um Betriebsgebäude, Einrichtungen, Installationen, Betriebsordnung, einen Arbeitsplatz und eine Arbeitsumgebung so bereitzustellen und zu erhalten, dass sie sicher und ohne Gesundheitsrisiko sind. Dies gilt in analoger Form auch für den Transport von Material oder Chemikalien. Für die Umsetzung ist das jeweilige lokale Management verantwortlich. Es hat auch sicherzustellen:

- Regelmäßige Unterweisung und Schulung aller Mitarbeiter,
- Zeitnahe Einleitung eventueller Maßnahmen zur Beseitigung von Mängeln oder potenziellen Risiken,
- Bereitstellung einer geeigneten Arbeitsumgebung für behinderte Mitarbeiter,
- Klare Anweisungen im Umgang mit Gefahrstoffen,
- Sicherheit des Betriebsgeländes (Kontrollen, Parkregelung, Einsatz von elektronischen Hilfsmitteln, z.B. zur Überwachung, etc.),
- Aufrechterhalten eines wirksamen Brandschutzes (Verhalten im Brandfall, Feuerlösch-einrichtungen, etc.),
- Bestellung von Ersthelfern und Arbeitssicherheits-Beauftragten,
- Nichtraucher-Schutz und Verbot von Alkohol und anderen Rauschmitteln.

Auf der anderen Seite ist es Pflicht jedes Mitarbeiters in angemessener Weise seine und die Gesundheit und Sicherheit seiner Kollegen oder anderer Personen, die von seinen Arbeitsaktivitäten betroffen sein könnten, zu bewahren. Dies gilt insbesondere, wenn Medikamente Einfluss auf die Leistungsfähigkeit nehmen könnten. Außerdem hat er in Zusammenarbeit mit anderen Beschäftigten dafür Sorge zu tragen, dass gesetzlich vorgeschriebene Pflichten und Anforderungen eingehalten werden.

Im Falle gesetzlich vorgeschriebener Pflichten zur Einhaltung von Vorschriften und Verfahrensregeln werden diese als Minimalforderung angesehen. Es ist erklärtes Ziel von HBM, in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten generell hohe Standards beim Gesundheits- und Arbeitsschutz anzustreben.

Jeder größere Gesundheits- oder Arbeitssicherheits-Vorfall und jeder Unfall ist genau zu dokumentieren und mit Festlegung von Abstellmaßnahmen an die Geschäftsführung in Darmstadt (CEO oder CFO) zu melden. Dies gilt auch, falls die Umstände versicherungsrelevant sind oder evtl. Rechtsfolgen nach sich ziehen können. Die Geschäftsführung in Darmstadt wird ggf. zeitnah auch Spectris darüber in Kenntnis setzen.

### **3. Umwelt (Environment)**

HBM ist sich seit vielen Jahren der Bedeutung der Umwelt für unsere und nachfolgende Generationen bewusst und richtet sein Handeln schon entsprechend lange danach aus. Dies manifestiert sich auch in der Umweltpolitik, die wir anlässlich der Zertifizierung unseres Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 im Jahr 1996 veröffentlicht haben (→ [Umweltpolitik](#)<sup>2</sup>).

Dabei ist die Einhaltung einschlägiger Gesetze und Regelwerke eine unverzichtbare Voraussetzung, die wir auch von unseren Geschäftspartnern erwarten.

---

<sup>2</sup> siehe: [http://www.hbm.com/fileadmin/mediapool/about\\_us/co\\_umweltpolitik\\_de.pdf](http://www.hbm.com/fileadmin/mediapool/about_us/co_umweltpolitik_de.pdf)

#### 4. Menschenrechte (Human rights)

Die Menschenrechts-Politik des Unternehmens ist im Einklang mit den Prinzipien, wie sie in den Konventionen der International Labour Organisation (ILO) beschrieben sind.

So gilt:

- Alle Vorgaben des Arbeitsrechts und zur Gleichberechtigung sind einzuhalten, vor allem ist Diskriminierung oder Belästigung auf Grund ethnischen Ursprungs, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, Ehestand, Behinderung, sexueller Identität oder anderer nationaler Kriterien nicht erlaubt.
- Physische, verbale oder psychologische Schmähungen oder sexuelle oder andere Formen der Belästigung gegen Mitarbeiter werden nicht geduldet.
- Es ist sicherzustellen, dass behinderte Menschen ohne Diskriminierung entsprechend ihrer Eignungen und Fähigkeiten eingestellt, ausgebildet und gefördert werden. Wenn ein Mitarbeiter eine Behinderung erwirbt, müssen alle Anstrengungen unternommen werden ihn zu behalten oder ihn ggf. für eine geeignete Arbeitsstelle umzuschulen.
- Löhne und Arbeitgeberleistungen müssen die nationalen Mindestlöhne erreichen oder übertreffen, und, wo zutreffend, sind Arbeitszeitregelungen einzuhalten.
- Zwangsarbeit oder Beschäftigung von Mitarbeitern, die jünger als das Schulabgangsalter des Landes ihrer Arbeitsstelle sind, ist nicht zulässig.
- Es ist ein sicheres Arbeitsumfeld bereitzustellen sowie ein guter Gesundheits-, Arbeitssicherheits- und Umweltschutz zu fördern.
- Einschlägige Gesetze über die Freiheit von Mitarbeitern zur Bildung von Interessengemeinschaften und zur Äußerung dieser Interessen ohne Benachteiligungen befürchten zu müssen sind einzuhalten.

#### 5. Ethische Grundsätze (Code of Ethics)

Ausgehend von und in Ergänzung zu unseren Unternehmenswerten sowie dem Spectris Kodex der Unternehmensethik<sup>3</sup> gelten folgende Grundsätze, deren Anwendung nicht im Widerspruch zu nationalen und internationalen Gesetzen oder Verhaltenskodizes stehen darf und im Zweifelsfall nachrangig zu diesen sind:

- Jegliche Handlung (incl. Anstiftung Dritter oder Unterlassung), die als gesetzwidrig geahndet werden kann, ist verboten, selbst wenn sie zum Nutzen des Unternehmens sein sollte.
- Alle Grundsätze zu Arbeitssicherheit und Gesundheit, Umwelt und Menschenrechten (s. jeweils dort) sind einzuhalten.
- Jede Form des Eigentums (geistig, materiell, finanziell) des Unternehmens ist vor Verlust, Entwendung und unberechtigter oder missbräuchlicher Verwendung zu schützen.
- Geschäftsbeziehungen dürfen grundsätzlich nur unter Einhaltung der nationalen und internationalen Handels-, Zoll- und Exportregelungen ablaufen.
- Mit allen Geschäftspartnern ist fair und mit Respekt umzugehen. Vertragliche Verpflichtungen sind bindend, vertrauliche Informationen dürfen nicht ohne Zustimmung weitergegeben werden und die Rechte und das (geistige) Eigentum Dritter sind zu achten.
- Mitarbeiter haben mit Respekt und fair miteinander umzugehen. Das Unternehmen fördert den konstruktiven Dialog mit den Mitarbeitern durch Information und Einbeziehung mit dem Ziel eines fairen Ausgleichs zwischen Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen.
- Personalentscheidungen sind ausschließlich auf Basis individueller Leistungen und Vorzüge einer Person und der Bedürfnisse des Unternehmens zu treffen.
- Bestechung oder zusätzliche, vertragliche Zuwendungen, Anreize, Schmiergelder oder ähnliches sind verboten. Dazu zählen auch Zahlungen an Behörden oder staatliche Einrichtungen sowie deren Personal, z.B. zur Erleichterung von Zulassungsverfahren oder Beschleunigung von Zollformalitäten usw. Nationale und internationale Regelwerke und Gesetze gegen Korruption sind einzuhalten.

---

<sup>3</sup> siehe <http://www.hbm.com/de/menu/ueber-uns/unternehmens-ethik/>



- Mitarbeiter oder für uns tätige Personen dürfen keine Geld- oder Sachgeschenke, incl. Bewirtung und Unterhaltung, an Personal von Geschäftspartnern oder staatlichen Einrichtungen geben außer
  - a) im Rahmen der gewöhnlichen Zusammenarbeit, und
  - b) sie sind legal aus Sicht der nationalen und internationalen Regelwerke gegen Korruption, und
  - c) sie widersprechen nicht veröffentlichten oder bekannten organisationsinternen Regelungen des Empfängers, und
  - d) nur in der Absicht zur Festigung der Geschäftsbeziehung, bzw. aus Höflichkeit, aber nicht zur Beeinflussung der Objektivität oder von Entscheidungen des Empfängers, und
  - e) sie haben nur einen alltäglichen Wert, z.B. gelegentliches angemessenes Essen, gelegentliche Teilnahme an einer Sport- oder Kulturveranstaltung oder Werbemittel wie Stifte, Kalender u.ä.
- Mitarbeiter dürfen kein Geldgeschenk von Geschäftspartnern annehmen. Ein Sachgeschenk anzunehmen ist ebenfalls untersagt, außer
  - a) es ist legal aus Sicht der nationalen und internationalen Regelwerke gegen Korruption, und b1) es handelt sich um eine angemessene Bewirtung im Rahmen der gewöhnlichen Zusammenarbeit oder
  - b2) liegt unter dem lokalen steuerfreien Limit und überschreitet nicht den Wert von €25,- , und c) die Entscheidungen und Handlungen des Mitarbeiters werden dadurch nicht beeinflusst. Sollte die Zurückweisung eines Geschenks aus kulturellen Gründen als unhöflich gelten, so ist dies mit dem Vorgesetzten zu besprechen.
- Jegliche Form von Wettbewerbs-Abreden oder Erzielung unlauterer Wettbewerbsvorteile ist untersagt. Einschlägige Wettbewerbsgesetze sind einzuhalten. Dies gilt auch für Dritte, wenn Sie in unserem Auftrag arbeiten. Vertrauliche Informationen über Wettbewerber dürfen nur nach vorheriger Autorisierung weiter verwendet werden.
- Spenden an politische Parteien oder ähnliche Organisationen sind nicht erlaubt; dazu zählen auch Sponsorenschaft, Bezug oder Überlassung von Arbeitszeit oder Einrichtungen.
- Anforderungen zum Datenschutz und entsprechende gesetzliche Vorgaben sind einzuhalten.
- Für jegliche Software, die eingesetzt wird, sind Lizenzen oder gleichartige Berechtigungen zu kaufen.
- Erhaltene Informationen, die (potenziell) die finanzielle Situation, die Leistungsfähigkeit, das öffentliche Erscheinungsbild oder Rechtsfolgen für das Unternehmen betreffen, sind stets korrekt, zeitnah und vollständig ans Management zu geben.
- Informationen über das Unternehmen, die nicht bereits öffentlich sind, dürfen nur an Externe gegeben werden, wenn die entsprechende Befugnis dazu besteht.
- Das Engagement eines Mitarbeiters in Verbänden, Veranstaltungen o.ä. ist zulässig und auch erwünscht, darf aber nicht den berechtigten Interessen des Unternehmens entgegenstehen. Dies gilt in besonderem Maße für Führungskräfte, wenn sie als Repräsentanten des Unternehmens auftreten oder so wahrgenommen werden.
- Interessenkonflikte zwischen privaten (Finanz-)Aktivitäten eines Mitarbeiters und seinem beruflichen Engagement für HBM oder Spectris sind zu vermeiden.
- Jeder Mitarbeiter hat frei von tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikten zu sein, d.h. es dürfen keine persönlichen Interessen und keine Aussichten auf direkten oder (über Familienmitglieder oder nahe stehende Personen) indirekten persönlichen Gewinn bestehen, die im Konflikt zu den Interessen des Arbeitgebers stehen oder die eigene Entscheidungen oder Handlungen im Arbeitsalltag beeinflussen könnten. Beispiele sind Tätigkeit ohne vorherige schriftliche Genehmigung für ein oder relevante Geschäftsanteile an einem Unternehmen, das im Wettbewerb zu HBM oder einer anderen Spectris-Gesellschaft steht oder deren Geschäftspartner ist bzw. beabsichtigt zu werden.

Wir erwarten zumindest von unseren Lieferanten und Dritten, die unser Unternehmen repräsentieren oder unsere Produkte verkaufen, weitgehend gleich ausgerichtete Unternehmensgrundsätze. Sollten wir darin oder in der Umsetzung aus unserer Sicht schwer wiegende Abweichungen feststellen, so werden wir keine Geschäftsbeziehung aufbauen, bzw. ein bestehendes Geschäftsverhältnis lösen.



## 6. Meldung schwer wiegender Missstände (Whistleblowing)

Im Falle schwer wiegender Missstände hat jeder Mitarbeiter das Recht und die Pflicht diese dem Management mitzuteilen. HBM sichert zu, dass eine entsprechende Untersuchung eingeleitet und der meldende Mitarbeiter vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt wird.

Beispiele für Missstände sind:

- Gesetzesverstoß,
- Gesundheits- oder Sicherheitsgefahr,
- Umweltschädigung,
- Finanzielle Unregelmäßigkeit,
- Verletzung von Unternehmenspolitik oder -grundsätzen,
- Vorsätzliches Verschweigen oder Verfälschen von Fakten oder Informationen.

Die Meldung ist vorrangig an die HBM-Geschäftsführung in Darmstadt zu richten. Wenn nötig oder bei nicht angemessener Untersuchung kann die Meldung auch telefonisch (Telefonnummern siehe Spectris Kodex der Unternehmensethik <sup>3</sup>) oder unter [www.spectrishotline.com](http://www.spectrishotline.com) an die speziell dafür eingerichtete Hotline gegeben werden.

HBM versichert, dass eine Meldung keine Nachteile für den meldenden Mitarbeiter nach sich ziehen wird, wenn sie

- abgegeben wird auf Treu und Glauben und im Bestreben, die Unternehmensinteressen bestmöglich zu bewahren,
- nicht an die Medien gegeben wird, und
- nicht durch Eigennutz oder Böswilligkeit motiviert ist.

HBM wird disziplinarisch gegen Jeden vorgehen, der Vergeltungs-, Mobbing- oder Strafmaßnahmen gegen Jemanden androht oder ergreift, der eine Meldung auf Treu und Glauben abgegeben hat oder beabsichtigt abzugeben.

7. September 2011

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hüllhorst', written over a horizontal line.

Andreas Hüllhorst (CEO)