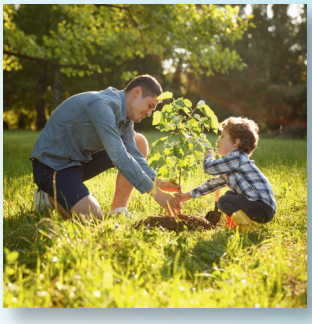
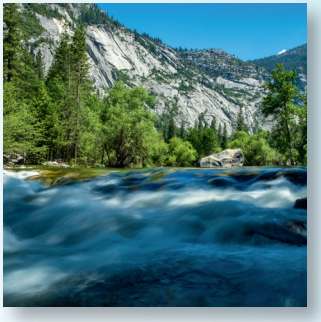








Code of Conduct
und Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

der Hawle Deutschland Armaturen GmbH


Wir schaffen Verbindungen

Vorwort

Das Vertrauen unserer Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und sonstigen Stakeholdern in unsere Unternehmen und unsere Produkte sind unser höchstes Gut.

Ehrlichkeit, Vertrauenswürdigkeit und Offenheit bestimmen unsere Arbeitsabläufe. Wir respektieren die Menschenrechte und die Interessen unserer Mitarbeiter sowie die rechtmäßigen Interessen der Personen, mit denen wir Geschäftsbeziehungen führen. Nur wenn wir fair und aufrichtig auftreten, können wir dieses in uns gesetzte Vertrauen schützen und ausbauen.

Die HAIDRO Gruppe, zu der auch die Hawle Deutschland Armaturen GmbH zählt, ist mittlerweile vielfältig. Wir sind in 7 Ländern mit aktuell über 1.400 Beschäftigten vertreten. Alle zusammen tragen wir Verantwortung für den Erfolg unserer Unternehmen und unseren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung.

Wir setzen uns dafür ein, die Menschenrechte in unseren eigenen Geschäftsabläufen, in der erweiterten Lieferkette und im Produktlebenszyklus zu achten und zu fördern. Von allen unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte teilen.

Wir respektieren die staatlichen Vorschriften in den Ländern, in denen wir tätig sind. Wir halten uns an unsere eigenen Richtlinien oder an die lokalen Gesetze, je nachdem, welche höhere Standards setzen. Wo die Umsetzung internationaler Standards durch lokales Recht eingeschränkt wird, versuchen wir, Lösungen zu entwickeln, um die in den internationalen Standards formulierten Grundsätze im jeweiligen gesetzlichen Rahmen einzuhalten.

Der vorliegende Konzernstandard führt unsere Grundregeln und Prinzipien für alle unsere Unternehmen zusammen. Er soll eine Orientierungshilfe für uns alle sein – Geschäftsleitung, Führungskräfte, Mitarbeiter. Es ist ein Anspruch an uns selbst – und ein Versprechen gegenüber unseren Kunden, Lieferanten und der Öffentlichkeit.

Unser Konzernstandard drückt aus, für was wir gemeinsam heute und in Zukunft stehen.

Freilassing, am 1. Oktober 2025



Michael Herbeck







1. Allgemeines

Jeder Mitarbeiter hat im Rahmen seines Handelns auf die Interessen des Unternehmens Rücksicht zu nehmen. Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit und Glaubwürdigkeit sowie Integrität sind maßgebliche Unternehmenswerte. Zudem ist das Miteinander von Offenheit und gegenseitigem Respekt geprägt.

Insbesondere orientiert sich die HAIDRO Gruppe an den Werten der Integrität und Fairness, unabhängig davon, ob die Aktivitäten in Deutschland oder im Ausland stattfinden.

Die HAIDRO Gruppe ist angehalten, ihr rechtmäßiges Geschäftsinteresse zu fördern und durchzusetzen. Wir arbeiten sowohl direkt als auch über Vereinigungen wie Wirtschaftsverbänden mit Regierungen und anderen Organisationen zusammen, um Gesetzesvorschläge und andere Vorschriften zu entwickeln, die die rechtmäßigen Geschäftsinteressen betreffen. Wir unterstützen keine politischen Parteien und tragen auch nicht zur Finanzierung von Gruppen bei, deren Aktivitäten auf die Förderung von Parteiinteressen ausgerichtet sind.

Wir respektieren das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre. Jeder Mitarbeiter kann jedoch auch im privaten Bereich als Teil und Repräsentant des Unternehmens wahrgenommen werden. Jeder Mitarbeiter ist daher verpflichtet, durch sein Verhalten und Auftreten in der Öffentlichkeit, vor allem gegenüber Medien, das Ansehen und die Reputation des Unternehmens zu wahren. Bei privaten Meinungsäußerungen ist darauf zu achten, dass die private Meinungsäußerung nicht als Meinung des Unternehmens dargestellt wird.



2. Verhaltensstandards und Anforderungen an Geschäftspartner

Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften stellt den Ausgangpunkt für ein wirtschaftlich verantwortliches Handeln dar. Jeder Geschäftspartner ist verpflichtet, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen die jeweils geltenden nationalen Gesetze sowie die einschlägigen international anerkannten Normen, Richtlinien und Grundsätze zu beachten, auch wenn damit kurzfristige wirtschaftliche Nachteile oder Schwierigkeiten für ein Unternehmen oder für einzelne Personen verbunden sind. Zu beachten sind insbesondere die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Konventionen der Organisation der Vereinten Nationen, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Die Einhaltung dieses Verhaltenskodex sowie der geltenden Normen und Standards darf nicht durch Nebenabreden wie abweichende vertragliche Vereinbarungen oder andere vergleichbare Maßnahmen ausgehebelt werden. Stimmen nationale und internationale Vorschriften nicht überein, so soll der Standard gelten, der einen größeren Schutz für die Betroffenen gewährt.

Alle Mitarbeitenden, die neuen Geschäftspartner gewinnen und/oder mit bestehenden Geschäftspartnern zusammenarbeiten, müssen sicherstellen, dass alle Geschäftspartner den vorliegenden Verhaltenskodex kennen und einhalten.

2.1 Soziale Verantwortung

a) Verbot von Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle Belästigung und Erniedrigung stattfinden. Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

b) Verbot der Kinderarbeit

Es darf keine Kinderarbeit eingesetzt werden. Geschäftspartner haben sicherzustellen, dass sie sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, sind die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzvorschriften sind einzuhalten. Wo das nationale Recht zur Regelung der

Kinderarbeit oder des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung strengere Kriterien vorschreibt, hat dieses Recht Vorrang.

c) Faire Entlohnung

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Darüber hinaus sind den Beschäftigten Sozialleistungen, die den jeweils geltenden nationalen oder lokalen Standards entsprechen, zu gewähren. In jedem Fall sollten die Löhne immer ausreichen, um die Grundbedürfnisse zu befriedigen und ein gewisses Einkommen zur freien Verfügung zu haben. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind unzulässig. Es ist sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

d) Faire Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen den jeweils geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden und 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen. Den Beschäftigten ist nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag einzuräumen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

e) Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten, Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. Arbeitnehmer dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Es muss sichergestellt sein, dass Arbeitnehmervertreter ihre Rechte uneingeschränkt wahrnehmen können.

f) Diskriminierungsverbot

Die Ungleichbehandlung von Beschäftigten in jeglicher Form ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert. Die Gleichbehandlung umfasst auch die gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit.

g) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheits-

schutz- und Sicherheitsnormen sowie Maßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeitenden wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen. Die Einhaltung international anerkannter Arbeitssicherheitsstandards sind verpflichtend. Stimmen nationale und internationale Vorschriften nicht überein, so soll der Standard gelten, der einen größeren Schutz für die Betroffenen gewährt.

h) Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen

Eine unter Verstoß gegen legitime Rechte erfolgende Entziehung von Land, Wälder oder Gewässer, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert, ist verboten. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch ist zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäranlagen verhindert.

i) Umgang mit Konfliktmineralien

Es wird erwartet, dass alle Geschäftspartner sicherstellen, dass keine Produkte an die HAIDRO Gruppe geliefert werden, die metallische Elemente enthalten, deren Erze und/oder Derivate aus einer Konfliktregion stammen, wo sie zur direkten oder indirekten Finanzierung oder Unterstützung bewaffneter Gruppen beitragen können und/oder zu Menschenrechtsverletzungen beitragen. Von den Geschäftspartnern wird die Einhaltung des OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten (OECD DDG) sowie anderer geltender Vorschriften, wie etwa der EU-Konfliktmineralien-Verordnung, erwartet.

2.2 Ökologische Verantwortung und Umweltschutz

Der Schutz der Menschen und des Klimas ist integraler Bestandteil der Politik der HAIDRO Gruppe. Die HAIDRO Gruppe erwartet daher von den Geschäftspartnern, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um die klimarelevanten Auswirkungen der Geschäftstätigkeit zu reduzieren, aktiven Klima- und Umweltschutz im Einklang mit international gültigen Standards und gesetzlichen Bestimmungen zu betreiben und die Effektivität der diesbezüglichen Bemühungen kontinuierlich zu verbessern.

a) Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser

Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Darüber hinaus sollten Maßnahmen eingeführt werden, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

b) Umgang mit Luftemission

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Emissionen sind soweit möglich zu minimieren.

c) Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Der Geschäftspartner muss die sichere Handhabung, den Transport, die Lagerung, das Recycling, die Wiederverwendung und das Management von Rohstoffen, anderen Geschäftsmaterialien und Abfällen durch entsprechende Verfahren und Systeme gewährleisten. Die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Basler Übereinkommen in der aktuellen Fassung sind zu beachten. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist. Quecksilber ist im Einklang mit den Verboten des Übereinkommens von Minimata zu verwenden und persistente organische Schadstoffe im Einklang mit dem Stockholmer Übereinkommen in der aktuellen Fassung.

d) Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden, bspw. durch die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder von Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

e) Umgang mit Energieverbrauch

Es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

2.3 Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken

a) Fairer Wettbewerb

Die Gesetze gegen den unlauteren Wettbewerb sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

b) Vertraulichkeit/Datenschutz

Der Schutz von personenbezogenen Daten insbesondere der Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten hat für Hawle besondere Bedeutung. Bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von personenbezogenen Daten sind die geltenden Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten. Ohne eine gesetzliche Zulässigkeit oder eine Einwilligung des Betroffenen dürfen keine personenbezogenen Daten erhoben oder verarbeitet werden.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie das Recht auf Privatsphäre respektieren.

c) Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

d) Verhinderung von Korruption

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Der Geschäftspartner muss beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik verfolgen. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

e) Produktsicherheit und Verantwortung

Der Geschäftspartner hat alle Gesetze und geltenden Anforderungen zur Produktsicherheit und -qualität einzuhalten. Zudem müssen Produkte ordnungsgemäß gekennzeichnet werden. Bei Bedarf müssen jegliche Informationen zu Gefahrstoffen in den jeweiligen Produkten zur Verfügung gestellt werden.



3. Umsetzung der Anforderungen

3.1 Allgemeines

Unter Beachtung der UN-Leitprinzipien und des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) haben wir verschiedene Prozesse eingeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu erkennen, zu verhindern und zu mindern. Die Prozesse werden kontinuierlich überwacht, weiterentwickelt und in unsere Geschäftsbeziehungen integriert.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie ebenfalls Risiken innerhalb der Lieferketten identifizieren und angemessene Maßnahmen ergreifen, um Verstöße zu verhindern bzw. zu beseitigen. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird der Geschäftspartner zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

Der Geschäftspartner hat seine direkten Lieferanten aktiv über die Anforderungen dieses Verhaltenskodex zu informieren und deren Einhaltung zu gewährleisten.

Es wird von dem Geschäftspartner erwartet, die beruflichen Fähigkeiten seiner Beschäftigten auf allen Ebenen durch geeignete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen aktiv zu fördern und zu entwickeln.

Der Geschäftspartner hat effektive Beschwerdemechanismen für seine Beschäftigten einzuführen bzw. aufrechtzuerhalten.

Die Unternehmen der HAIDRO Gruppe behalten sich das Recht vor, die Einhaltung aller oben genannten Anforderungen durch den Geschäftspartner zu überprüfen.

Die HAIDRO Gruppe betrachtet jeden schwerwiegenden Verstoß der in diesem Verhaltenskodex festgelegten Pflichten und Anforderungen als wesentliche Vertragsverletzung durch den Geschäftspartner und wird daher von Fall zu Fall geeignete rechtliche Schritte in Erwägung ziehen.

3.2 Zuständigkeiten

In der HAIDRO Gruppe verfolgen wir einen unternehmensübergreifenden Ansatz bei der Sicherstellung der Einhaltung der Menschenrechte. Die Verantwortung für die Einhaltung der Sorgfaltspflichten liegt bei der Konzernleitung und der Geschäftsführung der einzelnen Unternehmen.

Jedes Unternehmen der HAIDRO Gruppe ist für die Umsetzung im eigenen Unternehmen verantwortlich. Es muss sichergestellt und kontrolliert werden, dass diese Verhaltensstandards in allen Geschäftsberei-

chen eingehalten werden. Die Verantwortung dafür liegt bei der Geschäftsführung der einzelnen Unternehmen.

Der gesamte Aufsichtsrat lässt sich durch die Geschäftsführung regelmäßig insbesondere über den Stand der Einhaltung des Verhaltensstandards, ad hoc relevante Menschenrechtsthemen und aktuelle Themen der Nachhaltigkeit informieren.

Das Management wird nicht für entgangene Geschäftschancen infolge der Einhaltung dieser Standards sowie sonstiger Vorschriften und Anweisungen kritisiert.

3.3 Risikoanalyse

Wir haben Prozesse etabliert, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in unserer Unternehmensgruppe und bei unseren unmittelbaren Lieferanten zu identifizieren. Hierbei verfolgen wir einen zweistufigen Ansatz, der sowohl eine abstrakte Risikoanalyse als auch eine anschließende konkrete Risikoanalyse vorsieht.

Bei der abstrakten Risikoanalyse definieren wir zunächst Länder- und Branchenrisiken. Hierzu nutzen wir sowohl interne Lösungen als auch Daten externer Datenbanken. Bei der konkreten Risikoanalyse im zweiten Schritt untersuchen und priorisieren wir die sich bei der abstrakten Risikoanalyse ergebene Risikobereiche unter Berücksichtigung der Bewertung der negativen Auswirkungen (Schweregrad, Anzahl der Betroffenen und Eintrittswahrscheinlichkeit sowie Unumkehrbarkeit) und entwickeln Abhilfe- bzw. Präventionsmaßnahmen.

Unsere regelmäßige Risikoanalyse wird mindestens jährlich und nach Bedarf ad hoc durchgeführt.

Wir arbeiten mit potenziell betroffenen Rechteinhabern und besonders schutzbedürftigen Personengruppen innerhalb und außerhalb der Unternehmensgruppe zusammen, um ihre Perspektiven bei der Bewertung von Risiken und Verstößen sowie bei der Entwicklung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen zu berücksichtigen.

4. Verstöße und Beschwerdeverfahren

In unserem eigenen Geschäftsbereich arbeiten alle beteiligten Teams und Personen zusammen, um sofortige und langfristige Maßnahmen zu ergreifen, um Verstöße zu beenden und eine Wiederholung zu verhindern. Bei Verstößen in der Lieferkette arbeiten wir mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern auf Dialogbasis zusammen und nutzen unseren Einfluss, um die Verstöße zu beenden. Wenn wir keine Verbesserung feststellen, behalten wir uns das Recht vor, die Geschäftsbeziehung als letztes Mittel auszusetzen oder zu beenden.

Verstöße gegen die Verhaltensstandards sind der HAIDRO GmbH zu melden (Compliance-Stelle). Vertrauliche Meldungen werden ermöglicht. Keinem Mitarbeiter entstehen irgendwelche Nachteile aus der Meldung von Verstößen bzw. vermeintlichen Verstößen.

Das Hinweisgebersystem steht allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Dritten offen, die Regelverstöße mit einem hohen Risiko für das Unternehmen und unsere Mitarbeiter melden wollen. Bei Meldungen über Verstöße werden angemessene Maßnahmen zur ordnungsgemäßen Klärung ergriffen. Es werden Korrekturmaßnahmen ergriffen und zivil- und strafrechtliche Konsequenzen geprüft.

Zuwiderhandlungen gegen konzernweit festgelegte Standards und Systeme, aber auch von Zuwiderhandlungen gegen Weisungen werden sanktioniert. (z.B. durch Abberufung der Person).

Die einzelnen Unternehmen sorgen für die Umsetzung der Verhaltensstandards und tragen dafür Sorge, dass keinem Mitarbeiter durch die Einhaltung der ein Nachteil erwächst.

Hinweise auf mögliche Gesetzes- oder Richtlinienverstöße, die Personen und Unternehmen der HAIDRO Gruppe betreffen, können anonym über das zentrale Hawle Hinweisgebersystem gemeldet werden. Das Hinweisgebersystem wird auf der Homepage verlinkt.

https://Hawle.rimiksx.com/#/account/anonymous-login

Zudem können Hinweise auch direkt an compliance@hawle.de gemeldet werden.

Alle Angaben werden strikt vertraulich behandelt.

Freilassing, 01.10.2025

Hawle Deutschland Armaturen GmbH

10/2025 / Datum: 09.02.2026
Version 1.0 / Freigabe: GF
iDoPixBox/stock.adobe.com, MNStudio/stock.adobe.com, kegfire/stock.adobe.com,
Filmteam Chemnitz/stock.adobe.com, SFIO CRACHO/stock.adobe.com, blacksalmon/stock.adobe.com,
Brian Jackson/stock.adobe.com, Anna/stock.adobe.com, Brian Jackson/stock.adobe.com, shyshka/stock.adobe.com, kubais/stock.adobe.com