

Präambel

Dieser Verhaltenskodex befasst sich mit der Einhaltung der Compliance-Richtlinien bei HA-BE. Diese umfassen die gesetzlichen Bestimmungen, die regulatorischen Standards und die Erfüllung weiterer wesentlicher und in der Regel vom Unternehmen selbst gesetzter ethischer Standards und Anforderungen.

1. Definition „Compliance“ bei HA-BE

- Compliance-Regelungen umfassen all diejenigen externen, gesetzlichen und internen Vorgaben, durch deren Einhaltung negative Konsequenzen wie Schadensersatzforderungen durch Kunden und Wettbewerber, Bußgelder, schlechte Reputation des Unternehmens oder eine mögliche Betriebsstilllegung verhindert und Effizienz- und Effektivitätssteigerung des Unternehmens erlangt werden können. Compliance kann daher als internes Instrumentarium angesehen werden, das Risiken abwehrt und Mitarbeiter zu einem regelkonformen Verhalten veranlasst. Deshalb unterstützt das Compliance System unser nachhaltiges Wachstum und wird als Wettbewerbsvorteil genutzt.
- Der Verhaltenskodex gilt für alle Standorte von HA-BE und für jeden Mitarbeiter.

2. Rechtliche Grundsätze

- Wir vertreten den Grundsatz strikter Legalität und halten die Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnungen ein. Wir bejahen das Prinzip des ausschließlich legalen Handelns unabhängig davon, ob daraus für HA-BE ein Nutzen entsteht oder nicht. Jeder Mitarbeiter ist persönlich für die Einhaltung der Gesetze in seinem Arbeitsgebiet verantwortlich. Es ist strikt untersagt, Dritte zu ungesetzlichen Handlungen zu veranlassen oder wissentlich an solchen Handlungen mitzuwirken.

3. Verantwortung für die sozialen Grundrechte und Prinzipien

- Wir fördern die Chancengleichheit und Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters.
- Wir respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen.
- Wir beschäftigen niemanden gegen seinen Willen oder zwingen ihn zur Arbeit.
- Wir stellen keine Kinder ein, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können. In Ländern, die bei der ILO Konvention 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, darf das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden.
- Wir dulden keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung.
- Wir dulden kein Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte), das sexuell motiviert, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnützend ist.
- Wir sorgen für angemessene Entlohnung und gewährleisten den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn.
- Wir halten die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit ein.
- Wir erkennen, soweit rechtlich zulässig, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten an und sichern zu, Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

4. Fairer Wettbewerb

- Es werden keine markt- und branchenrelevanten Absprachen mit Wettbewerbern (Preise, Angebote, Geschäftsbedingungen,...) getroffen.
- Wir unterstützen einen fairen und unverfälschten Wettbewerb unter Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts.
- Die Auswahl der Geschäftspartner darf nicht unzulässig eingeschränkt werden. Gleiches gilt für die Verhandlung der Geschäftskonditionen.
- Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des Wettbewerbs- und Kartellrechts einzuhalten.
- Unseren Mitarbeitern ist es untersagt, sich bei sich bietenden Gelegenheiten zur Begegnung über vertrauliche Unternehmensinformationen auszutauschen.
- Verstöße gegen geltendes Kartell- und/oder Wettbewerbsrecht können weitreichende Folgen haben. Im Zweifelsfalle sind unsere Mitarbeiter dazu verpflichtet, Rat bzw. Hilfe bei der Geschäftsleitung einzuholen.

5. Vermeidung von Interessenskonflikten und Korruption

- Kein Mitarbeiter darf die geschäftlichen Verbindungen des Unternehmens zum eigenen oder fremden Vorteil oder zum Nachteil des Unternehmens ausnutzen.
- Kein Mitarbeiter darf im Geschäftsverkehr unerlaubte private Vorteile (z.B. Geld, Gutscheine, Rabatte, jegliche Art von Finanzierung, Sachwerte) nutzen.
- Wir fordern von unseren Mitarbeitern, Situationen zu vermeiden, die zu persönlichen Interessenskonflikten führen können. Jeder Mitarbeiter ist schon bei bloßen Verdachtsmomenten hinsichtlich Interessenskonflikten und Korruption verpflichtet, Rat bzw. Hilfe bei der Geschäftsleitung einzuholen.
- Unsere Mitarbeiter beachten stets die Grenzen der Angemessenheit und der Üblichkeit bei der Annahme und auch der Gewährung von Zuwendungen, auch was die Einhaltung der steuerlichen Vorschriften anbelangt. Dies gilt sowohl bei Geschenken, egal welcher Art, als auch bei Geschäftsessen oder sonstigen Vergünstigungen, die die Unabhängigkeit in Frage stellen können.
- Zuwendungen im Wert von mehr als 30,00 EUR bedürfen stets der Zustimmung der Geschäftsleitung.
- Wir gewähren niemandem unberechtigte Vorteile und vermeiden stets unredliche Beeinflussung.
- Die Gewährung von Zuwendungen an Amtsträger wie Richter, Beamte, Polizisten oder Politiker ist generell untersagt.

6. Arbeitssicherheit

- Wir übernehmen Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit gegenüber unseren Mitarbeitern.
- Risiken dämmen wir ein und sorgen für bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten.
- Wir bieten Trainings an und stellen sicher, dass alle Mitarbeiter beim Thema Arbeitssicherheit fachkundig sind.

7. Umweltschutz

- Das Bestreben, die Umwelt zu schützen, ist eine Verpflichtung gegenüber der heutigen und den nachfolgenden Generationen.
- Wir richten unser Tun und Handeln an den Umweltleitlinien aus und leisten damit einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Umwelt.
- Wir beachten den Umweltschutz hinsichtlich der gesetzlichen Normen und internationalen Standards.
- Wir minimieren Umweltbelastungen und verbessern den Umweltschutz kontinuierlich.
- Wir haben ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem.

8. Datenschutz und Datensicherheit

- Wir schützen unsere Daten, sowohl (vertrauliche) Unternehmensdaten und auch Personendaten vor Einsehbarkeit von Unbefugten und vor Manipulation. Personenbezogene Daten werden nur im Rahmen des gesetzlichen gestatteten Ausmaßes erhoben, verarbeitet und genutzt oder wenn der Betroffene ausdrücklich mit der Erhebung, der Verarbeitung und der Erhebung einverstanden ist.
- Wir halten uns an geltende gesetzliche Bestimmungen hinsichtlich der Sicherung und des Schutzes von Daten.
- Unsere Mitarbeiter werden laufend zum Thema Datenschutz geschult.

9. Unternehmenswerte

- Innovationen, Wissen und Erfahrungen sichern unsere betriebliche Existenz. Daraus ergibt sich die Verpflichtung eines jeden HA-BE Mitarbeiters, den sorgfältigen Umgang damit in jedem Falle zu beachten.
- Sich aus unserem Wissen ergebende Schutzrechte sichern wir uns durch entsprechende gesetzliche und vertragliche Regelungen zu.
- Wir verpflichten ferner unsere Mitarbeiter sowie auch unsere Partner zur Diskretion und Vertraulichkeit bei der Zusammenarbeit. Informationen und auch Geschäftsgeheimnisse werden dadurch gesichert und nicht weitergegeben.
- Ein sorgfältiger und respektvoller Umgang mit Betriebseigentum und anderen Unternehmenswerten ist selbstverständlich. Der Umgang damit darf nur zu betrieblichen Zwecken erfolgen.
- Durch ebenfalls sorgfältigen Umgang mit den uns zur Verfügung stehenden Informationstechnologien halten wir Schaden von HA-BE ab. Unsere Mitarbeiter und unsere Partner werden auf die Einhaltung von entsprechenden Schutzvorschriften verpflichtet.
- Vertrauliche Informationen des Unternehmens sind geheim zu halten. Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

10. Umgang mit Behörden

- HA-BE legt Wert auf eine kooperative und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Behörden und Ämtern.
- Bei Gesprächen im Rahmen von Ermittlungen oder anderen Aktivitäten seitens der Behörden sind unsere Mitarbeiter angehalten, stets die Geschäftsführung unverzüglich zu informieren und das weitere Vorgehen abzustimmen.
- Wir nehmen die uns zustehenden Verfahrensrechte wahr.

11. Umsetzung des Verhaltenskodex

- Alle Mitarbeiter halten sich an geltendes Recht.
- Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich über diese Regelungen und deren Aktualisierungen zu informieren und diesen Verhaltenskodex einzuhalten.
- Alle Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass dieser Kodex in Ihrem Verantwortungsbereich bekannt ist und dass die Mitarbeiter für regelkonformes Verhalten sensibilisiert werden.
- Verstöße von Mitarbeitern gegen diese Regelungen werden nicht hingenommen und können arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zu Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen. Gegebenenfalls werden Mitarbeiter für eventuell entstandenen Schaden persönlich haftbar gemacht.
- Hinweise auf Fehlverhalten oder Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex werden zeitnah bewertet und es wird ihnen nachgegangen.
- Die Angemessenheit, Wirksamkeit und Sicherstellung der Regelungen wird in geeigneter Weise regelmäßig überprüft. Sollten wir im Rahmen der Überprüfung Schwachstellen oder Verstöße feststellen, werden entsprechende Verbesserungen eingeleitet.

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf die geschlechterneutrale Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter.