



Gemeinsame Grundsätze für verantwortungsvolles und rechtmäßiges Verhalten



Die Handwerksgruppe

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

HPM Die Handwerksgruppe wurde als Handwerksgruppe Philip Mecklenburg 1989 mit zwei Malerbetrieben gegründet und vereint nunmehr über 140 Firmen unter einem Dach. Seither haben wir uns, insbesondere bei unseren Kunden, einen sehr guten Ruf erworben. Wir fühlen uns der Idee verpflichtet, dass wirtschaftlicher Erfolg untrennbar mit ethisch vorbildlichem Verhalten verknüpft ist. So bilden die Prinzipien Leistung, Respekt, Verantwortung, Teamgeist und Integrität den Grundstein unseres unternehmerischen Handelns und unserer werteorientierten Unternehmenskultur.

Mit dieser Verhaltensleitlinie möchten wir Ihnen eine Orientierungshilfe an die Hand geben. Die darin formulierten Verhaltensregeln bilden eine gemeinsame Leitlinie für ein verantwortungsvolles Verhalten im Geschäftsleben. Sie formuliert nicht nur Regeln, nach denen wir uns richten, um Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Sie beschreibt auch das Wertesystem unserer familiengeführten Unternehmensgruppe, das den täglichen Umgang mit den Kollegen, unseren Kunden und Lieferanten, Mitbewerbern, Behörden und der Öffentlichkeit bestimmt. Es ist wichtig, dass jeder Einzelne von uns die Verhaltensregeln, die auf seine Tätigkeit Anwendung finden, kennt und konsequent befolgt. Eine Nichtbeachtung kann nicht nur den einzelnen Betrieben, sondern der gesamten Handwerksgruppe erheblichen Schaden zufügen.

Daher bitten wir Sie, sich mit dem Inhalt der Verhaltensleitlinie vertraut zu machen, die Regeln zu verinnerlichen und durch Ihr verantwortungsbewusstes Verhalten auch in Zukunft den Erfolg unserer Handwerksgruppe zu sichern.

Wir möchten allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der *HPM Die Handwerksgruppe* dafür danken, daran mitgewirkt zu haben und in Zukunft mitzuwirken, dass die Handwerksgruppe wirtschaftlich erfolgreich ist und wir gleichzeitig unserer Verantwortung gegenüber unseren Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern, sowie auch gegenüber Dritten und der Allgemeinheit gerecht werden.

Sollten Sie Fragen zu den Inhalten dieser Verhaltensleitlinie haben, zögern Sie bitte nicht, uns direkt anzusprechen.

Mit handwerklichen Grüßen
Ihre



Dr. Matthias von Bodecker



Philip Mecklenburg



INHALT

1	Die Bedeutung der Verhaltensleitlinie	1
1.1	Was wir mit der Verhaltensleitlinie erreichen wollen	1
12	Für wen die Verhaltensleitlinie gilt	1
13	Was wir von Ihnen erwarten	1
2	Prinzipien unseres Verhaltens	3
21	Menschen	3
21.1	Umgang miteinander	3
21.2	Diskriminierungsverbot	3
21.3	Chancengleichheit	4
21.4	Soziales und politisches Engagement	4
22	Unternehmen & Finanzen	5
22.1	Einhaltung von Rechtsvorschriften	5
22.2	Beziehung zu Geschäftspartnern	5
22.3	Ordnungsgemäßes Berichtswesen	5
22.4	Steuerehrlichkeit	6
23	Integrität	6
23.1	Fairer Wettbewerb	6
23.2	Verbot von Korruption und Bestechung	7
23.3	Vermeidung von Interessenkonflikten	7
23.4	Keine illegale Beschäftigung	8
23.5	Vermeidung von Geldwäsche	8
24	Absicherung	9
24.1	Sicherheit am Arbeitsplatz, Gesundheit	9
24.2	Schutz der Umwelt	10
24.3	Schutz des Firmenvermögens	10
24.4	Vertraulichkeit und Schutz geistigen Eigentums	10
24.5	Datenschutz	11
24.6	Produktverantwortlichkeit	11
3	Einhaltung der Verhaltensleitlinie	12
3.1	Anleitung zur Entscheidungsfindung	12
32	Meldungen von Verstößen und Ansprechpartner	13



1 BEDEUTUNG DER VERHALTENSLEITLINIE

1.1 Was wir mit der Verhaltensleitlinie erreichen wollen

Unsere Unternehmenskultur beruht auf den Prinzipien Leistung, Respekt, Verantwortung, Teamgeist und Integrität. Wirtschaftlicher Erfolg und ethisch einwandfreies Verhalten sind für uns untrennbar mit einander verknüpft.

Integres Verhalten soll unseren wirtschaftlichen Erfolg sichern und unsere Akzeptanz in der Öffentlichkeit erhalten. Identifikation mit und Einhaltung der hier formulierten Regeln sind für uns alle unerlässlich. Die Verhaltensleitlinie beschreibt, was „richtig“ und was falsch“ ist.

Jeder Mitarbeiter der Handwerksgruppe ist an die Verhaltensleitlinie gebunden. Die Geschäftsführer und die Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion. Für Lieferanten und Nachunternehmer gibt es eine verkürzte Verhaltensleitlinie.

Die Verhaltensleitlinie der *HPM Die Handwerksgruppe* ist ein Leitfaden für rechtlich und ethisch einwandfreies Verhalten oder einfach ausgedrückt, was „richtig“ und was „falsch“ ist. Sie beschreibt die wichtigen gesetzlichen Rahmenbedingungen und ethischen Normen, in denen wir uns bewegen wollen, um unser Geschäft erfolgreich zu führen. Dabei müssen wir alle an einem Strang ziehen, um die hier formulierten Verhaltensregeln einzuhalten. Die Identifikation mit den formulierten Regeln und ihre Beachtung sind entscheidende Voraussetzungen für unsere Zusammenarbeit, unseren wirtschaftlichen Erfolg und unsere Akzeptanz in der Öffentlichkeit.

Die Verhaltensleitlinie beschreibt auch die Erwartungen, die unsere Geschäftspartner und andere Interessengruppen an uns haben. Nicht zuletzt beschreibt die Verhaltensleitlinie das Wertesystem unserer Handwerksgruppe. Wir sind davon überzeugt, dass wir durch die Etablierung dieser Verhaltensleitlinie auch dem Wunsch unserer Mitarbeiter* Rechnung tragen, zu einer Unternehmensgruppe zu gehören, die ihren Erfolg auf Integrität und Einhaltung der einschlägigen Gesetze und Verordnungen basiert. Darüber hinaus möchte jeder von uns in einem Umfeld arbeiten, in dem berechtigte Bedenken offen geäußert werden dürfen. Vor diesem Hintergrund soll die Verhaltensleitlinie auch ermutigen, Fälle möglichen Fehlverhaltens zu kommunizieren.

12 Für wen die Verhaltensleitlinie gilt

Die Verhaltensleitlinie gilt für jeden Mitarbeiter, die Führungskräfte und die jeweiligen Geschäftsführer der einzelnen Gesellschaften, die zu der *HPM Die Handwerksgruppe* gehören. Hierbei trifft die Geschäftsführer und Führungskräfte eine besondere Vorbildfunktion.

Auch von unseren Lieferanten und Nachunternehmern erwarten wir, dass sie sich an Gesetze und allgemein anerkannte Standards halten. Für Lieferanten und Nachunternehmer gibt es eine verkürzte Verhaltensleitlinie („Verhaltensleitlinie für Nachunternehmer und Lieferanten“), die wir mit jedem Lieferanten und Nachunternehmer vereinbaren wollen.

13 Was wir von Ihnen erwarten

Wir als Handwerksgruppe und jeder Einzelne von uns sind dafür verantwortlich, dass die in der Verhaltensleitlinie formulierten Regeln, die unsere jeweilige Tätigkeit betreffen, eingehalten werden.

* Um die Verhaltensleitlinie lesbarer zu gestalten, verwenden wir die männliche Form, auch wenn alle Geschlechter gemeint sind.

Alle Mitarbeiter sollen sich bei ihrer Tätigkeit vollumfänglich an alle in ihrem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und Verwaltungsvorschriften halten. Dies gilt gleichermaßen für interne Leitlinien und Weisungen, unser „Spielfeld“ sowie allgemeinverbindliche Tarifverträge und Arbeitsschutzbestimmungen.

Die Verhaltensleitlinie dient als Orientierungshilfe und soll jedem Mitarbeiter Sicherheit in seiner täglichen Arbeit und im Umgang mit Kollegen bieten.

In den meisten Fällen bewegen wir uns im deutschen oder österreichischen Recht, in seltenen Fällen in ausländischen Rechtssystemen, wenn wir zum Beispiel eine Baustelle im Ausland haben oder ausländisches Recht sich auf Deutschland erstreckt. Rechtsverstöße müssen auch dann vermieden werden.

Infolge von Rechtsverstößen können nicht nur Bußgelder, sowohl gegen die Gesellschaften der Handwerksgruppe, als auch gegen Einzelpersonen verhängt werden (gegen Einzelpersonen sind auch weitergehende strafrechtliche Sanktionen möglich), sondern es kann auch das persönliche Ansehen einzelner Mitarbeiter sowie das der Handwerksgruppe beschädigt werden. Zudem können sie unseren wirtschaftlichen Erfolg mindern, uns von öffentlichen Ausschreibungen ausschließen oder auch unser Wachstum durch Übernahme neuer Betriebe beeinträchtigen, um nur einige Auswirkungen zu nennen. Vor diesem Hintergrund fügt jeder, der rechtswidrig oder nicht integer handelt, der Handwerksgruppe und jedem einzelnen von uns Schaden zu.

Unser persönliches und geschäftliches Gebaren muss jederzeit angemessen sein.

Rechtsverstöße können zu persönlicher Strafbarkeit einzelner führen sowie auch zu Bußgeldern für die Handwerksgruppe und/oder einzelne Mitarbeiter. Sie können, unser erfolgreiches Geschäft, Ansehen und Karrieren beschädigen.

2 PRINZIPIEN UNSERES VERHALTENS

21 Menschen

2.11 Umgang miteinander

Unser Anliegen ist es, ein vertrauensvolles und partnerschaftliches Arbeitsklima in der Handwerksgruppe und ihren einzelnen Betrieben zu fördern und aufrecht zu erhalten.

Die Arbeit und Kreativität unserer Mitarbeiter ist einer der wichtigsten Vermögenswerte. Aus diesem Grund wollen wir eine Arbeitsumgebung aus gegenseitigem Vertrauen schaffen, in der alle Mitarbeiter miteinander in einer fairen, respektvollen, höflichen und offenen Art und Weise umgehen. Dazu gehört, jede Einzelne und jeden Einzelnen als Individuum zu respektieren und seine persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte zu wahren.

Wir schätzen ein Arbeitsumfeld, das durch offene Kommunikation eine kontinuierliche Weiterentwicklung ermöglicht. Daher legen wir auf eine hierarchieübergreifende und offene Kommunikationskultur Wert, die Mitarbeiter auch zu kritischen Rückäußerungen ermutigt. Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener vorkommt bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert werden kann. Daher werden Führungskräfte ihren Mitarbeitern in solchen Fällen zur Seite stehen und geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nachgehen.

Voraussetzung ist, dass Bedenken in gutem Glauben geäußert worden sind. Das bedeutet, dass ein Mitarbeiter überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob sich diese Darstellung später bestätigt oder nicht.

- Repressalien oder Einschüchterungsversuche gegenüber Mitarbeitern, die im guten Glauben Bedenken äußern, sind unzulässig.
- Nur durch offene Kommunikation können wir Fehlverhalten minimieren und uns lernend weiterentwickeln.

2.12 Diskriminierungsverbot

Die Handwerksgruppe nimmt auf ihre Mitarbeiter Kunden und Geschäftspartner Rücksicht und behandelt sie mit Würde und Respekt.

Wir tolerieren keine Diskriminierung, Belästigung oder andere Art von beleidigendem Verhalten gegenüber Kollegen, Kunden oder Geschäftspartnern. Es ist nicht gestattet, irgendeine Person aufgrund von ethnischer Herkunft, Rasse, Nationalität, Religion, Geschlecht, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, politischer Haltung oder aus anderen persönlichen Gründen zu diskriminieren. Es werden weder unmittelbare noch mittelbare Benachteiligungen, Einschüchterungen oder Belästigungen, die daraus resultieren, toleriert.

Wir stehen für ein vertrauensvolles und partnerschaftliches Arbeitsklima. Unsere hierarchieübergreifende und offene Kommunikationskultur soll eine Weiterentwicklung fördern und uns vor Fehlverhalten bewahren.

Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um. Wir sorgen für ein Arbeitsumfeld, das frei von Diskriminierung ist. Belästigungen, Einschüchterungen und Mobbing sind untersagt.

2.13 Chancengleichheit

Wir bekennen uns zu Chancengleichheit und Vielfalt. Personenbezogene Entscheidungen sollen allein auf Basis von Qualifikationen, Leistungen und arbeitsbezogenen Fakten beruhen.

Wir bekennen uns zu Chancengleichheit und Vielfalt und schätzen diese als wichtigen Beitrag für unseren Erfolg. Jeder Mitarbeiter erhält die gleichen Chancen, seine Talente zu entwickeln und Leistung zu zeigen. Die Handwerksgruppe bietet Schulungen und arbeitsspezifische Seminare für alle Mitarbeiter an und unterstützt diese durch interne Standards, Arbeitsvorschriften und Anweisungen.

Personalbezogene Entscheidungen, wie Einstellungen, Beurteilungen, Beförderungen, disziplinarische Maßnahmen oder gar Kündigungen, müssen frei von Diskriminierung getroffen werden und allein auf der Qualifikation, der Leistung und anderen arbeits- oder personenbezogenen Faktoren basieren.

2.14 Soziales oder politisches Engagement

Soziales und politisches Engagement ist erlaubt, solange es nicht im Konflikt mit der Arbeit bei der Handwerksgruppe steht.

Die *HPM Die Handwerksgruppe* begrüßt es, wenn sich ihre Mitarbeiter an sozialen und politischen Aktivitäten beteiligen. Solche Aktivitäten sollten jedoch nicht mit der Arbeit und den Leitlinien der Handwerksgruppe in Konflikt stehen und müssen in der Freizeit des Mitarbeiters geschehen.

Die Handwerksgruppe respektiert hierbei die Grundrechte eines jeden Mitarbeiters und verletzt die Privatsphäre ihrer Mitarbeiter nicht. Jeder Mitarbeiter ist aber dafür verantwortlich, dass grundlegende gesellschaftsrechtliche Standards eingehalten werden. Auf keinen Fall darf es durch ein solches Engagement zu einer Rufschädigung der Handwerksgruppe kommen.

22 Unternehmen und Finanzen

221 Einhaltung von Rechtsvorschriften

Die Einhaltung aller geltender Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich – sowohl auf lokaler, nationaler als auch auf internationaler Ebene.

Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind sowie sich mit Compliance relevanten Inhalten von Verträgen vertraut zu machen. Umfassende Kenntnisse sind insbesondere für die Führungskräfte erforderlich, die aufgrund ihrer Funktion oder Organstellung eine besondere Gewährleistung für Compliance tragen.

Wir halten uns an geltendes Recht auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene, wir sind vertragstreu und halten uns auch an unternehmensinterne Regeln. Unsere Führungskräfte trifft hier eine besondere Sorgfaltspflicht.

222 Beziehung zu Geschäftspartnern

Die Geschäftspartner der Handwerksgruppe, wie zum Beispiel Kunden, Lieferanten, Berater sowie auch Behörden erwarten, dass sie sich auf uns als rechtskonform handelnde Geschäftspartner verlassen können. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut sind.

- Wir sind ein ehrlicher und fairer Geschäftspartner und überzeugen durch gutes Handwerk, das Wissen unserer Mitarbeiter, unseren guten Service, Zuverlässigkeit und Fairness.
- Wir beteiligen uns nicht an unfairen oder strafbaren Geschäftshandlungen.
- Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich rechtskonform verhalten.

Wir handeln integer in unseren Geschäftsbeziehungen zu anderen und erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an Recht und Gesetz halten.

223 Ordnungsgemäßes Berichtswesen

Die Handwerksgruppe beachtet alle Gesetze und Vorschriften zum Berichtswesen. Der Wahrheitsgehalt, die Klarheit und Vollständigkeit unserer Bilanzen und der damit verbundenen Berichte bestimmen unsere Glaubwürdigkeit. Die Verbuchungen einer jeden Transaktion muss diese genau widerspiegeln und es dürfen keine irreführenden Informationen in der jeweiligen Beschreibung enthalten sein.

- Die Handwerksgruppe steht dafür ein, dass das Berichtswesen vollständig, transparent, genau, zeitnah, bezüglich einzelner Transaktionen nachvollziehbar und verständlich ist.
- Es ist strikt untersagt, Zahlen zu manipulieren
- Alle Mitarbeiter halten sich an den ihnen gewährten Berechtigungsspielraum und handeln im besten Interesse der Gruppe.

Unser Berichtswesen ist transparent, vollständig und korrekt.

Wir halten uns an die für uns geltenden Steuergesetze. Wir unterstützen auch nicht unsere Geschäftspartner, Steuern zu hinterziehen.

Die *HPM Die Handwerksgruppe* erfüllt ihre steuerlichen Pflichten. Wir betreiben eine verantwortliche, im Einklang mit den Gesetzen stehende Steuerplanung. Wir lehnen Gestaltungsmissbrauch ab.

Unsere Mitarbeiter kommen ihren Dokumentationspflichten in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich zur Einhaltung der jeweils anwendbaren Steuergesetze nach.

Wir verweigern die Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern bei Handlungen, die darauf gerichtet sind oder es auch nur möglich machen, Steuerbehörden zu täuschen.

23 Integrität

23.1 Fairer Wettbewerb

Wir werden zu keinem Zeitpunkt unehrliche oder ungesetzliche Methoden anwenden, um uns einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen zu verschaffen.

Wir sind dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns an die relevanten Gesetze und Regeln des Wettbewerbs- und Kartellrechts.

Im Wettbewerb um die Gunst der Kunden überzeugen wir durch unsere Produkte und Leistungen. Dies setzt einen fairen Wettbewerb voraus. Daher sind Beziehungen und Absprachen mit Konkurrenten, Lieferanten, und Händlern, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen, in Deutschland und vielen anderen Ländern verboten. Wichtigste Grundregel hierbei ist, keine marktrelevanten Absprachen mit Wettbewerbern zu treffen, wie Preisabsprachen oder die Aufteilung von Kunden oder Verkaufsgebieten. Wettbewerbswidrige Boykotts sowie andere unlautere Wettbewerbsmethoden, wie das Verbreiten unrichtiger Aussagen über Wettbewerber, sind gleichermaßen verboten.

Bereits formlos aufeinander abgestimmte Verhalten zwischen Unternehmen sind unzulässig, wenn sie in irgendeiner Weise eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Dabei ist es unerheblich, ob solch ein Verhalten versucht oder ausgeführt wurde.

- Wir tauschen weder preisrelevanten Informationen mit Wettbewerbern aus noch andere vertrauliche Markt- und Unternehmensinformationen.
- Wir treffen mit Wettbewerbern keine Vereinbarungen, die die Marktmechanismen außer Kraft setzen.
- Wir wollen nicht durch andere unlautere Maßnahmen Wettbewerbsvorteile erlangen.

Es ist untersagt, jegliche Form von Bestechungs- oder Schmiergeldern zu versprechen, anzubieten oder zu gewähren bzw. sich versprechen zu lassen, zu erbitten oder zu erhalten.

In der Handwerksgruppe ist jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit im geschäftlichen Umgang verboten.

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

- Es dürfen weder Geldzahlungen noch andere Vorteile angeboten, versprochen oder gewährt werden, von denen anzunehmen ist, dass sie geschäftliche Entscheidungen des Geschäftspartners beeinflussen oder unzulässige Geschäftsvorteile für die Handwerksgruppe oder einen Mitarbeiter der Handwerksgruppe mit sich bringen können.
- Besondere Vorsicht ist bei Amtsträgern geboten, bei denen bereits die bloße Pflege der Geschäftsbeziehung strafbar sein kann. Zuwendungen an Amtsträger sollten vermieden werden.
- Mit der Bitte um Sponsoring oder Spenden für wohltätige Zwecke oder ihrem Angebot sollte äußerst behutsam umgegangen werden. Durch sorgfältige Prüfung sollte sichergestellt werden, dass es sich hierbei nicht um einen versteckten Versuch einer Bestechung handelt.

Zuwendungen dürfen durch Mitarbeiter der Handwerksgruppe nur angenommen werden, wenn dadurch kein Einfluss auf Geschäftsentscheidungen genommen wird und sie sozialadäquat sind. Die HPM-Grundsätze für Zuwendungen und Geschenke sind zu beachten.

Wo Korruption und Bestechung im Raum stehen könnten, sollte das Verhalten eines jeden von uns über jeden Zweifel erhaben sein und nicht im Mindesten Anlass für den Verdacht der Unangemessenheit geben.

Wir erwarten, dass Mitarbeiter der Handwerksgruppe ihre Geschäftsentscheidungen nicht auf dem Erhalt unzulässiger Zuwendungen fußen.

Transparenz über erhaltene oder angebotene Zuwendungen ist geboten.

- Mitarbeiter dürfen im Zusammenhang mit ihrer geschäftlichen Tätigkeit Zuwendungen nur unter Beachtung der Vorgaben, die in den *HPM Grundsätzen für Zuwendungen und Geschenke* festgelegt sind, annehmen. Alles was darüber hinausgeht, muss abgelehnt werden.
- Um über jeglichen Zweifel erhaben zu sein, erwarten wir von jedem Mitarbeiter, dass angebotene oder angenommene Zuwendungen dem jeweiligen Vorgesetzten gemeldet werden.

Pflichtgemäßes Verhalten bedeutet auch, private und Unternehmensinteressen sorgfältig zu trennen. Ein Interessenkonflikt besteht, wenn die Interessen



Wir legen mögliche oder tatsächliche Interessenkonflikte offen und lösen diese schnellstmöglich.

Die eigene Position im Unternehmen darf nicht zum eigenen Vorteil für sich persönlich oder Nahestehende genutzt werden.

Wettbewerb mit der Handwerksgruppe ist nicht gestattet.

der Handwerksgruppe im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen. Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden. Falls ein Mitarbeiter von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen ist, ist er verpflichtet, diesen seinem Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen zu legen, um eine schnelle Klärung herbei zu führen.

- Jeder von uns, Geschäftsführung, Führungskräfte und Mitarbeiter, sollte Situationen vermeiden, die zu einem persönlichen Interessenkonflikt führen können.
- Die eigene Position im Unternehmen darf nicht zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Nahestehender genutzt werden.
- Interessenkonflikte müssen zur Kenntnis gebracht und geklärt werden. Dies beinhaltet auch die Anzeige von Nebentätigkeiten, die Sie außerhalb der Handwerksgruppe wahrnehmen wollen, oder Beteiligungen an Wettbewerbern, Kunden oder Lieferanten.
- Wettbewerb durch Organitätigkeiten in oder Beteiligungen an Unternehmen, die mit der Handwerksgruppe im Wettbewerb stehen, ist unseren Mitarbeitern nicht gestattet.
- Die Beschäftigung von Angehörigen ist grundsätzlich erlaubt, solange keine Interessenkonflikte bestehen. Eine direkte Berichtslinie zwischen Angehörigen oder anderweitig Nahestehenden sollte vermieden werden.

234 Keine Illegale Beschäftigung

Wir betreiben keine Schwarzarbeit oder andere Form illegaler Beschäftigung von Arbeitnehmern und halten Mindestlohnstandards ein.

Wir bieten unseren Mitarbeitern eine angemessene und professionelle Arbeitsumgebung und eine gerechte Entlohnung. Wir bekämpfen jede Form illegaler Beschäftigung von Arbeitnehmern. Dies betrifft sowohl die Schwarzarbeit als auch alle anderen Formen illegaler Beschäftigung. Illegale Beschäftigung ist mit unseren Werten nicht vereinbar.

Auch für den Einsatz von Nachunternehmern tragen wir Verantwortung. Verstöße gegen die gesetzlichen Anforderungen setzen uns erheblichen Haftungsrisiken aus. Verstöße gegen die Vorschriften zur illegalen Beschäftigung und der Schwarzarbeit werden mit hohen Bußgeldern geahndet. In Einzelfällen können darüber hinaus sogar strafrechtliche Konsequenzen drohen.

- Alle Mitarbeiter müssen Umgehungen und Verletzungen der Gesetze zur Bekämpfung von Schwarzarbeit an die Geschäftsführung ihres Betriebes, die Regionalleiter oder die Spartengeschäftsführung melden.

Wir fördern weder Geldwäsche noch andere damit verbundene Wirtschaftskriminalität. Wir nehmen kein Geld an, dessen Herkunft wir nicht nachverfolgen können. Wir überprüfen unsere Geschäftspartner, bevor wir mit ihnen Geschäfte eingehen.

Weder billigen noch unterstützen wir als Handwerksgruppe Geldwäsche. Geldwäsche ist der Prozess, Geld, das im Rahmen der Begehung von Straftaten erlangt wurde, wie zum Beispiel durch Terrorismus, Drogenhandel oder Bestechung, aber auch durch Schwarzarbeit oder Steuerhinterziehung, zu tarnen, indem das sogenannte „Schwarzgeld“ wieder in Umlauf gebracht wird, so dass es entweder „sauber“ wirkt oder seine wahre Quelle bzw. sein ursprünglicher Eigentümer nicht mehr identifiziert werden können.

Wir wollen uns nicht zur Begehung von Wirtschaftsstraftaten missbrauchen lassen. Zur Bekämpfung dieses Problems wollen wir nur mit seriösen Kunden und Geschäftspartnern, deren Geld aus seriösen Quellen stammt, zusammenarbeiten. Daher nehmen wir kein Bargeld an oder Geld, dessen Quelle wir nicht kennen, und überprüfen unsere Geschäftspartner vor Eingehen einer Geschäftsbeziehung.

Verdachtsmomente für durch illegale Handlungen erlangtes Geld können auch darin bestehen, dass für eine Leistung eine übermäßig hohe Gegenleistung angeboten wird.

24 Absicherung

24.1 Sicherheit am Arbeitsplatz, Gesundheit

Die Sicherheit am Arbeitsplatz sowie der Erhalt und die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter besitzen für uns höchste Priorität. Wir sorgen dafür, dass die von uns betriebenen Standorte und Baustellen sichere Arbeitsorte sind und treffen die dafür erforderlichen Sicherheitsvorkehrungen. Jeder in der Handwerksgruppe muss auf Gesundheit und Sicherheit achten. Insbesondere von Führungskräften, Regionalleitern, Meistern und Betriebsleitern erwarten wir, dass sie sicherstellen, dass die gesetzlichen erforderlichen Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen getroffen werden.

- Jeder Mitarbeiter muss sich an die geltenden Sicherheitsvorschriften halten und auch Besucher auf Sicherheitsvorschriften hinweisen.
- Die Mitarbeiter dürfen nicht arbeiten, wenn ihre Leistungsfähigkeit durch Alkohol, andere Drogen oder Medikamente beeinflusst ist.
- Unfälle, Betriebsstörungen oder sonstige gefährliche Bedingungen sind unverzüglich den zuständigen betrieblichen Stellen zu melden, so dass schnell und effizient mögliche Gefahren abgewehrt und Schäden begrenzt werden können.

24.2 Schutz der Umwelt

Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der Umwelt über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Wir berücksichtigen bei unseren Entscheidungen und in unserem Handeln die Auswirkungen auf die Umwelt und tun alles, um Belastungen der Umwelt zu vermeiden oder möglichst gering zu halten.

Wir stehen als Handwerksgruppe für Sicherheit am Arbeitsplatz und beachten, insbesondere auf unseren Baustellen, die erforderlichen Sicherheitsvorkehrungen. Den Schutz des Lebens und der Gesundheit unserer Mitarbeiter und Mitmenschen räumen wir höchste Priorität ein.



Wir betreiben unser Geschäft in ökologisch verantwortlicher Art und Weise. Dabei sind wir bestrebt, Energie und natürliche Ressourcen effizient zu nutzen und Umweltverschmutzungen zu vermeiden.

- Wir halten uns an die jeweiligen umweltrechtlichen Gesetze und Vorschriften.
- Wir wollen keine Umweltschäden durch unsachgerechte Entsorgung oder Verarbeitung von Materialien oder anderer Rückstände verursachen.
- Wir gehen ressourcenschonend mit Energie und Verbrauchsmaterial um.
- Neben ökonomischen müssen auch ökologische Aspekte bei der Auswahl der Lieferanten und des genutzten Materials sowie anderer externer Dienstleister berücksichtigt werden.

243 Schutz des Firmenvermögens

Wir gehen verantwortungsvoll mit Firmeneigentum oder anderen Vermögenswerten der Handwerksgruppe um.

Vermögensschädigendes Verhalten, unabhängig davon ob unser oder das Vermögen Dritter betroffen ist, ist verboten.

Wir legen Wert auf den verantwortungsbewussten Umgang mit Firmeneigentum jeder Art. So stehen im Eigentum der Handwerksgruppe und ihrer Betriebe viele Dinge des täglichen Gebrauchs, wie Dienstfahrzeuge, Werkzeug, Baumaterial, Telefone, Kopierer, Computer, Software, Lizenzen und vieles mehr. Grundsätzlich sind all diese Dinge nur für die betriebliche Nutzung gedacht und nicht zur Erlangung privater Vorteile. Jeder Mitarbeiter ist für die sachgerechte und verantwortungsvolle Verwendung des Firmeneigentums und sonstiger Unternehmenswerte verantwortlich. Es ist vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung, Missbrauch oder unrechtmäßiger Verwendung zu schützen.

- Missbräuchliche Nutzung für andere, insbesondere unangemessene persönliche, illegale oder sonstige unbefugte Zwecke ist untersagt.
- Bei der Nutzung von Betriebsmitteln sind von jedem Mitarbeiter die gesetzlichen Sicherheitsbestimmungen sowie interne Regelungen zu beachten.
- Darüber hinaus ist jede Form des vermögensschädigenden Verhaltens (z.B. Betrug, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung) unabhängig davon, ob dadurch das Firmenvermögen oder das Vermögen Dritter beeinträchtigt wird, verboten.

244 Vertraulichkeit & Schutz geistigen Eigentums

Wir schützen unser geistiges Eigentum und Geschäftsgeheimnisse vor dem Zugriff Dritter und nutzen geistiges Eigentum Dritter nicht in unerlaubter Weise.

Die unbefugte Weitergabe von vertraulichen Informationen ist verboten.

Zum geistigen Eigentum zählen wiederum Copyrights, Marken, Lizenzen und Patente. Informationen über Geschäftsstrategien und Prozesse, Geschäftsideen, Organisationsstrukturen, Verträge mit Geschäftspartnern, interne Kennzahlen und dergleichen stellen als Geschäftsgeheimnisse Vermögenswerte der Handwerksgruppe dar, die zur Wettbewerbsfähigkeit und Rentabilität des Unternehmens beitragen. Alle Mitarbeiter sind zur Wahrung der Vertraulichkeit über Geschäftsgeheimnisse verpflichtet und stellen sicher, dass unberechtigte Dritte weder darauf Zugriff erhalten noch auf unser geistiges Eigentum.

- Die Weitergabe von vertraulichen Informationen darf nur erfolgen, nachdem der Empfänger sich zur Vertraulichkeit verpflichtet hat und in Abstimmung mit der jeweiligen Geschäftsführung.
- Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit gilt für Mitarbeiter sowohl während als auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses.
- Die Gruppe wird das geistige Eigentum Dritter nur verwenden, nachdem sie die Rechte dafür erworben hat.

245 Datenschutz

Datenschutz ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

Der gewissenhafte Umgang mit den persönlichen Daten unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner ist für uns wichtig. Wir bekunden dadurch unseren Respekt für die Mitmenschen und schaffen die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Jeder Einzelne von uns ist im Rahmen seiner Aufgaben dafür verantwortlich, dass der Schutz der persönlichen Daten jederzeit gewährleistet ist.

- Wir erheben, verarbeiten und nutzen persönliche Daten unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner nur auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen.
- Wir achten das informationelle Selbstbestimmungsrecht unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner über Auskunft, Berichtigung, Widerspruch, Sperrung und Löschung ihrer Daten. Die Verwendung der Daten dokumentieren wir transparent.
- Von Geschäftspartnern übergebene vertrauliche Informationen werden wir ausschließlich für den vorgesehenen Zweck verwenden. Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner in der gleichen Weise mit vertraulichen Informationen aus unserem Haus umgehen.

Mitarbeiter, die mit persönlichen Daten umgehen, erhalten Beratung und Unterstützung durch die Rechtsabteilung und den Datenschutzbeauftragten.

246 Produktverantwortlichkeit

Wir übernehmen die Verantwortung für unsere Produkte und Dienstleistungen.

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 guter Qualität zu bieten.

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

3 EINHALTUNG DER VERHALTENSLEITLINIE

3.1 Anleitung zur Entscheidungsfindung

Bei der Einhaltung der Regelungen in der Verhaltensleitlinie wollen wir Ihnen gerne behilflich sein. Ansprechpartner sind Ihr jeweiliger Vorgesetzter, die Geschäftsführer der Gesellschaft, bei der Sie angestellt sind, die Regional- oder Spartengeschäftsführer oder den für die Verhaltensleitlinie verantwortlichen Geschäftsführer im Cremon. Für komplizierte rechtliche Fragen steht Ihnen die Rechtsabteilung zur Verfügung.

Bei der täglichen Arbeit muss oftmals entschieden werden, ob bestimmte Handlungen angemessen sind. Damit die richtigen Entscheidungen getroffen werden, vergewissern Sie sich, dass

- alle Handlungen den Gesetzen und allen Vollmachten, Vorschriften und Richtlinien der Handwerksgruppe entsprechen,
- das Verhalten der Handwerksgruppe in den Augen anderer Personen als akzeptabel betrachtet wird,
- Handlungen im besten Interesse der Gruppe erfolgen,
- Arbeitsabläufe sicher sind und weder Menschen noch Umwelt gefährden,
- Kollegen weder diskriminiert noch benachteiligt werden,
- der Ruf der Gruppe geschützt wird.

Wir wollen Ihnen helfen, bei der Ausübung Ihrer jeweiligen Tätigkeit die richtige Entscheidung zu treffen.

Führungskräfte sind angehalten aus eigener Initiative regelmäßig im Dialog mit den Mitarbeitern die Beachtung des geltenden Rechts zu besprechen und zu überprüfen, um sicherzustellen, dass die niedergelegten Grundsätze bei der täglichen Arbeit gelebt und fest in der Unternehmenskultur verankert werden.

Wenn Sie eine Frage zu einer Regelung in der Verhaltensleitlinie haben, Bedenken im Zusammenhang mit der Einhaltung der in dieser Leitlinie formulierten Regeln, einen Widerspruch zu anwendbarem Recht sehen oder eine konkrete Situation besprechen wollen, sind die jeweiligen Vorgesetzten Ihr erster Ansprechpartner sowie die Geschäftsführer der Gesellschaft, in der Sie angestellt sind. Gerne können Sie auch die Regionalleiter, die Spartengeschäftsführer oder den für die Verhaltensleitlinie verantwortlichen Geschäftsführer im Cremon ansprechen. Für komplizierte rechtliche Fragestellungen steht Ihnen zudem die Rechtsabteilung als Ansprechpartner jederzeit zur Verfügung. Fragen zu der Verhaltensleitlinie können auch über compliance@handwerksgruppe.de gestellt werden.

Für den Fall, dass Sie Ihr Anliegen besonders vertraulich vortragen möchten, haben wir eine Vertrauensstelle eingerichtet (siehe Absatz 3.2).

32 Meldesystem bei Nichteinhaltung & Ansprechpartner

Falls Sie Anhaltspunkte für Gesetzesverstöße oder wesentliche Verstöße gegen die Verhaltensleitlinie oder andere Regelungen der Handwerksgruppe haben, bitten wir Sie, dies Ihren örtlichen Vorgesetzten oder dem zuständigen Regional- oder Spartenleiter unverzüglich zu melden. Sollte eine örtliche Berichterstattung nicht angemessen oder wirksam sein, sollte der verantwortliche Geschäftsführer des Cremon oder die Rechtsabteilung kontaktiert werden. Hinweise können auch über compliance@handwerksgruppe.de gegeben werden.

Für den Fall, dass Sie Ihr Anliegen besonders vertraulich vortragen möchten, haben wir eine Vertrauensstelle eingerichtet.

Die Vertrauensstelle erreichen Sie wie folgt:

Vertrauensstelle der HPM

Marion Kollar

c/o HPM Service und Verwaltung GmbH

Cremon 3, 20457 Hamburg

Tel.: 040 / 30 38 32 - 331

E-Mail: marion.kollar@handwerksgruppe.de

Wir werden die eingehenden Hinweise vertraulich und mit der erforderlichen Sorgfalt behandeln. Auf Wunsch wird die Anonymität des Mitarbeiters garantiert.

Keine Angst vor Benachteiligungen bei Meldung eines Verstoßes gegen die Verhaltensleitlinie oder relevante Gesetze.

Fassung: November 2020