



**Die Höfelmeyer Verhaltensgrundsätze dienen dazu, unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter vor unethischem Verhalten und den daraus folgenden Konsequenzen zu schützen. Die folgenden Grundsätze sind Ausdruck unserer Unternehmenskultur, geben Orientierung und sind verpflichtend für Mitarbeiter auf allen Ebenen. Sie können nicht alle rechtlichen oder moralischen Fragen beantworten, aber sie können Fehlverhalten verhindern und ehrliches und anständiges Verhalten im Umgang gegenüber unseren Mitarbeitern, Kunden und anderen Geschäftspartnern fördern.**

## 1\_Rechts- und Gesetzestreue

Unser Handeln richtet sich an den jeweils geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen aus. Von allen Mitarbeitern sind gültige Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Bei Verstößen ist neben straf- und haftungsrechtlichen Folgen auch mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu rechnen. Unser Anspruch geht über das bloße Einhalten der Gesetze hinaus. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern ein korrektes Verhalten bei allen geschäftlichen Tätigkeiten. Wir lehnen Verstöße gegen den fairen Wettbewerb ab.

## 2\_Fairer Wettbewerb

Fairer Wettbewerb ist eine Voraussetzung für freie Marktentwicklung und dem damit verbundenen sozialen Nutzen. Absprachen mit Wettbewerbern über Wettbewerbsverzicht, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Märkten, Gebieten oder Dienstleistungen sind nicht erlaubt. Wir verhalten uns stets nach diesem Grundsatz und erwarten dies auch von unseren Partnern und Wettbewerbern.

## 3\_Korruption

Aufträge gewinnen wir auf faire Weise über die Qualität unserer innovativen Leistungen zu wettbewerbsfähigen Preisen. Jegliche Form von Korruption wie Vorteilsnahme, Vorteilsgewährung, Bestechung und Bestechlichkeit ist strikt verboten. Kein Mitarbeiter darf Bestechungsgelder oder sonstige Vorteile anbieten, gewähren oder selbst entgegennehmen. Dritte dürfen nicht zur Umgehung dieser Regelung genutzt werden. Ein Verstoß führt unweigerlich zu disziplinarischen Maßnahmen und kann zudem strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

## 4\_Loyalität gegenüber Firmen- und Kundeninteressen

Wir achten und respektieren jeden Mitarbeiter, da gerade sie es sind, die mit ihrem täglichen Einsatz wesentlich den Unternehmenserfolg ausmachen. Von unseren Mitarbeitern erwarten wir, dass sie ihr geschäftliches Handeln stets im Sinne des Firmeninteresses ausrichten. Dies zeigt sich unter anderem auch im sorgsamem und verantwortungsvollen Umgang mit anvertrautem Betriebs-, Firmen- und Kundenvermögen.

## 5\_Wahrung von Geschäftsgeheimnissen

Vertrauen gegenüber Auftraggebern, Partnern, Beratern, Nachunternehmern, Lieferanten und Mitarbeitern ist ein hohes Gut. Daher erwarten wir von allen Beteiligten, dass die Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen sowie von geistigem Eigentum gewährleistet wird. Die Weitergabe von vertraulichen Firmeninformationen an Dritte kann zu einem erheblichen Wettbewerbsnachteil führen und ist daher nicht gestattet.

## 6\_Interessenskonflikte

Eine sachliche Geschäftsbeziehung zu allen am Geschäftsprozess Beteiligten ist die Grundlage eines professionellen Geschäftsverhältnisses. Situationen, bei denen es zu Interessenskonflikten, bei denen die privaten Interessen eines Mitarbeiters die des Unternehmens beeinträchtigen oder schädigen können, sind zu vermeiden. Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Geschäftsentscheidungen im besten Interesse unseres Unternehmens und nicht auf der Basis von persönlichen Interessen zu treffen. Liegt ein Interessenskonflikt vor, ist umgehend der Vorgesetzte zu informieren.



## 7\_Umweltschutz

Der Schutz der Umwelt heute und für künftige Generationen ist Aufgabe und Verpflichtung, zu deren Erfüllung alle Mitarbeiter beitragen. Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber unserer Umwelt bewusst. Als fester Bestandteil unserer Unternehmenspolitik ist die Einhaltung der umweltrechtlichen Anforderungen selbstverständlich. Wir schützen die natürlichen Ressourcen. Es ist die Aufgabe aller Mitarbeiter, eine Gefährdung der Umwelt zu vermeiden.

## 8\_Umgang mit Geschenken und Zuwendungen

Für den Umgang mit Geschenken und Zuwendungen gilt der Grundsatz der Angemessenheit und Transparenz. Es werden nur Geschenke und Zuwendungen akzeptiert, die nicht im Verdacht stehen, eine Beeinflussung oder Verpflichtung hervorzurufen. Unter Beachtung dieser Bedingungen sind sie zulässig im Rahmen der allgemeinen Kundenpflege und Kundenbindung. Die Annahme von Geschenken oder anderer Vergünstigungen sowie die Teilnahme an Geschäftsessen und Veranstaltungen dürfen den Ruf und das Ansehen unseres Unternehmens nicht in Frage stellen. Dabei sind übliche kultur- und landesspezifische Gepflogenheiten zu berücksichtigen. Für die Geschäftsführung und diesen gleichgestellten Personen gelten regelmäßig besonders strenge Regeln. Bei Geschäftsführern sind Geschenke und Zuwendungen ausnahmslos verboten oder nur in sehr engen Grenzen erlaubt.

## 9\_Ablehnung illegaler Beschäftigungsverhältnisse

Wir stehen zu unserer Verantwortung als Arbeitgeber und halten alle arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften und Normen ein; das gilt auch für den gesetzlichen Mindestlohn. Illegale Beschäftigung lehnen wir ab. Unsere Mitarbeiter sind zudem angewiesen, diesen Kerngedanken bei allen Lieferanten, Nachunternehmern und sonstigen Geschäftspartnern stets einzufordern. Im Falle einer Nichteinhaltung hat eine Beauftragung zu unterbleiben oder muss umgehend beendet werden.

## 10\_Spenden

Spenden sind freiwillige Leistungen ohne Gegenleistung. Nicht erlaubt sind Spenden an politische Parteien, Einzelpersonen und gewinnorientierte Organisationen, Spenden auf private Konten, Spenden an Organisationen, deren Ziele nicht mit unseren Unternehmensgrundsätzen vereinbar sind oder das Ansehen unseres Unternehmens schädigen können. Alle Spenden müssen transparent sein. Spenden werden ausschließlich von der Geschäftsführung freigegeben.

## 11\_Verantwortung der Leitung

Wertorientiertes Handeln betrifft jeden Teil der Unternehmensorganisation. Die Geschäftsleitung hat eine besondere Vorbildfunktion. Sie trägt die Verantwortung für das Werteprogramm. Dies unterstreicht die Bedeutung, die das Wertesystem für das Unternehmen einnimmt. Im Falle von außerordentlichen Konfliktsituationen obliegt es ihr, Entscheidungen herbeizuführen. Zudem trägt jede Führungskraft die Verantwortung, für die ihr anvertrauten Mitarbeiter und hat ihre Organisations- und Aufsichtspflicht zu erfüllen. Sie ist verantwortlich dafür, dass in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Gesetzesverstöße stattfinden.

## 12\_Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen die Verhaltensgrundsätze werden nicht toleriert und mit geeigneten Maßnahmen, auch arbeitsrechtlichen Konsequenzen, geahndet.

## 13\_Achtung der Menschenrechte

Höfelmeyer respektiert und unterstützt die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte.

## 14\_Verbot von Kinderarbeit

Höfelmeyer beschäftigt niemanden mit einem Alter unter 15 Jahre.



## 15\_Verbot von Zwangsarbeit

Höfelmeyer untersagt jegliche Zwangs- und Pflichtarbeit. Die Beschäftigten haben die Freiheit das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Frist zu kündigen.

## 16\_Diskriminierungsverbot

Höfelmeyer wahrt bei Anstellung, Beschäftigung sowie Vergütung die Chancengleichheit. Bei uns soll niemanden aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft und Nationalität, Religion, sexueller Identität, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder einer etwaigen Behinderung diskriminiert werden.

## 17\_Verbot von Disziplinarstrafen

Höfelmeyer bestraft Beschäftigte in keiner Form physisch oder psychisch. Das gilt insbesondere dann, wenn Beschäftigte in gutem Glauben Unternehmenspraktiken melden, die gegen nationale, internationale oder interne Bestimmungen verstoßen.

## 18\_Sichere und gesunde Arbeitsplätze

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gewährleisten wir mindestens im Rahmen der nationalen Bestimmungen und wir unterstützen eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass alle Mitarbeiter ihren Beruf sicher und ohne Gefährdung der Gesundheit ausüben können. Dazu gehören neben Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit auch ergonomische Aspekte und eine betriebliche Gesundheitsförderung.

## 19\_Fairness bei Löhnen, Arbeitszeiten und Sozialleistungen

Höfelmeyer entlohnt seine Beschäftigten angemessen und gewährleistet gesetzlich festgelegte Mindestlöhne, geltende Überstundenregelungen und gesetzliche Sozialleistungen. Die Arbeitszeiten entsprechen mindestens den geltenden Gesetzen. Überstunden erbringen die Beschäftigten nur freiwillig, das Unternehmen kompensiert Überstunden mindestens gemäß gesetzlichen Bestimmungen. Den Beschäftigten steht nach sechs aufeinander folgenden Tagen jeweils ein freier Tag zu. Weiterhin haben die Beschäftigten Anspruch auf einen geregelten Jahresurlaub.

## 20\_Offener Austausch

Höfelmeyer stellt sicher, dass sich Arbeitnehmer offen mit der Geschäftsleitung über die Organisation, Arbeitsabläufe und Arbeitsbedingungen austauschen können, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Wir respektieren das Recht von Arbeitnehmern, eine Vertrauensperson zu ernennen und sich als eine solche wählen zu lassen.

## 21\_Rechnungslegung und Berichterstattung

Höfelmeyer hält sich an externe Rechnungslegungs- und Bilanzierungsvorschriften. Alle Finanztransaktionen werden von der Geschäftsführung ordnungsgemäß genehmigt und werden gesetzeskonform in Übereinstimmung mit den festgelegten Unternehmensrichtlinien vollständig in den Büchern erfasst und aufgezeichnet. Alle Unternehmensunterlagen werden gemäß den Richtlinien zur Aufbewahrung von Unternehmensunterlagen so lange aufbewahrt, dass die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften kontrolliert werden kann.

## 22\_Steuer und Subventionen

Höfelmeyer begeht weder Steuerhinterziehung noch Subventionsbetrug und leistet auch keine Beihilfe dazu. Die steuer- oder subventionsrechtliche Einschätzung von Sachverhalten ist oft schwierig, daher ist in Zweifelsfällen die kaufmännische Geschäftsleitung anzusprechen.