

E.Hönninger

CODE OF CONDUCT

DER VERHALTENS- UND ETHIKKODEX
DER E.HÖNNINGER-FIRMENGRUPPE

STAND: JUNI 2024



INHALT

Grundsätze	4
Interessenkonflikte und Bestechlichkeit	5
Bestechung und Korruption / GWB-Konformität	6
Einhaltung kartellrechtlicher Regeln	7
Spenden und Sponsoring	7
Insiderregeln	7
Umgang mit internem Wissen	7
Vertraulichkeit, Plagiate und geistiges Eigentum	8
Datenschutz	8
Finanzielle Verantwortung und Dokumentation von Geschäftsvorfällen	8
Umgang mit Unternehmenseigentum und -vermögen	9
Achtung der Menschenwürde	9
Ablehnung von Kinderarbeit	9
Ablehnung von Zwangsarbeit	9
Chancengleichheit und Verbot der Diskriminierung	10
Sicherheit und Gesundheit	10
Umweltschutz / Energieeffizienz	10
Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen	11
Verantwortlichkeiten	11
Richtlinien und sonstige interne Vorgaben	11
Impressum	12

In allen Texten beziehen wir uns grundsätzlich mit der allgemeinen Anrede sowie den Funktionen auf Damen und Herren.

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sehr geehrte Kunden,

es ist für uns von höchstem Wert, das Ansehen und die Reputation der Dipl.-Ing. Emil Hönninger GmbH & Co. Bauunternehmung KG und der gesamten Firmengruppe zu schützen und zu wahren. Die Verbindung von unternehmerischem Handeln mit ethischen Grundsätzen hat bei uns eine lange Tradition und ist eine der tragenden Säulen unseres Erfolgs. Unser aller Verhalten im Einklang mit diesen Grundsätzen sorgt dafür, dass wir einen hervorragenden Ruf genießen und wirtschaftlich erfolgreich sind.

Im vorliegenden Code of Conduct haben wir für uns die Verhaltens- und Ethikregeln übersichtlich zusammengefasst.

Jeder von uns, Führungskräfte wie Mitarbeiter, sind dafür verantwortlich, sich den im Code of Conduct festgelegten Grundsätzen entsprechend zu verhalten. Er gibt als Richtschnur und Leitfaden Auskunft darüber, wie wir im geschäftlichen Alltag zu handeln haben.

Wir gehen davon aus, dass unsere Mitarbeiter auch künftig die Gesetze beachten, Regeln einhalten und nach unseren Grundsätzen handeln. Nutzen Sie diese Hilfe. Verstöße gegen unseren Code of Conduct können und werden wir nicht tolerieren und ggf. auch arbeitsrechtlich sanktionieren.

Diese Grundsätze haben selbstverständlich auch Gültigkeit beim Einsatz von Nachunternehmern und dem Umgang mit deren Mitarbeitern. Wir sind uns alle auch hier unserer sozialen Verantwortung bewusst. Daher ist uns nicht nur unsere Tariftreue, sondern auch die Tariftreue unserer Nachunternehmer wichtig. Und dabei sind nicht zuletzt die Zahlungen, die diese an ihre Mitarbeiter leisten, von großer Bedeutung. Aus diesem Grund werden diese auch regelmäßig von uns überprüft.

Wir bauen darauf, dass jeder Mitarbeiter das in ihn gesetzte Vertrauen rechtfertigt und möchten, dass jeder von Ihnen unsere selbst gesetzten Anforderungen an faires, ethisch und rechtlich korrektes Verhalten erfüllt.

A handwritten signature in blue ink, reading "Adrian Hönninger". Above the main signature, there is a smaller, stylized mark that appears to be "JH".

Dipl.-Ing. Adrian Hönninger

Dipl.-Ing. Emil Hönninger GmbH & Co. Bauunternehmung KG

GRUNDSÄTZE

Geschäftsmoral und Integrität sichern unsere Glaubwürdigkeit. Es ist selbstverständlich, dass alle unsere Mitarbeiter die Gesetze und Regelungen befolgen und ihre Verpflichtungen in zuverlässiger Art und Weise erfüllen. Sie müssen in allen Aspekten ihrer Geschäftstätigkeit Aufrichtigkeit und Fairness beweisen. Gleiches erwarten wir von unseren Partnern. Sollten sich Gepflogenheiten, gesetzliche Bestimmungen oder sonstige Regeln ändern und sich von den Bestimmungen des Code of Conduct unterscheiden, sind die jeweils strengeren Bestimmungen anzuwenden.

Wir sind überzeugt, dass ethische und ökonomische Werte voneinander abhängig sind und dass die Geschäftswelt um einen fairen Umgang miteinander bemüht sein wird sowie im Rahmen der vorgegebenen Normen handeln muss.

Unsere Grundsätze:

- Lokale und, sofern diese zur Anwendung kommen, internationale Gesetze und Regelungen werden strikt befolgt.
- Wir behandeln Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden, Mitarbeiter, Nachunternehmer und Kollegen jederzeit fair.
- Mitarbeiter werden regelmäßig geschult, um zu erkennen, wie sie mit ethischen Fragestellungen umgehen sollen.
- Mitarbeiter sind gehalten, Verstöße gegen diese ethischen Richtlinien oder Grundsätze zu melden. Erster Ansprechpartner hierfür ist grundsätzlich der unmittelbare Vorgesetzte. Wenn der Mitarbeiter sich nicht an seinen unmittelbaren Vorgesetzten wenden möchte, steht die Geschäftsleitung jederzeit zur Verfügung. Sämtliche Hinweise werden streng vertraulich behandelt, sofern nicht aus rechtlichen Gründen ein anderes Vorgehen geboten ist.
- Soweit Mitarbeiter im Einzelfall davon ausgehen müssen, dass es zu einer Straftat gekommen ist, ist der jeweilige Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich die Geschäftsführer zu informieren, wenn er die Information nicht bereits seinem Vorgesetzten gemeldet hat.
- Keinem Mitarbeiter darf aus der Einhaltung von Recht, Gesetz und den Vorgaben dieser Verhaltensrichtlinie ein Nachteil im Unternehmen erwachsen.

INTERESSENKONFLIKTE UND BESTECHLICHKEIT

Die E.Hönninger-Firmengruppe erwartet von ihren Mitarbeitern Loyalität gegenüber dem Unternehmen.

Sämtliche Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen der E.Hönninger-Firmengruppe in Konflikt geraten. Insbesondere ist es untersagt, sich an den Unternehmen von Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, wenn dies zu einem Interessenkonflikt führen kann. Ein solcher Konflikt ist immer dann gegeben, wenn Art und Umfang einer Beteiligung dazu geeignet sind, Handlungen in Ausübung der Tätigkeit bei der E.Hönninger-Firmengruppe in irgendeiner Form zu beeinflussen.

Kein Mitarbeiter darf Vorteile – in welcher Form auch immer – insbesondere persönliche Geschenke oder Vorteile, die sich aus Geschäftsbeziehungen von der E.Hönninger-Firmengruppe ergeben, annehmen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen beeinflussen können. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten.

BESTECHUNG UND KORRUPTION / GWB-KONFORMITÄT

Im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten sämtlicher Art darf kein Mitarbeiter Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern oder sonstigen Dritten unzulässige Vorteile verschaffen oder den Versuch dazu unternehmen. Davon ist insbesondere dann auszugehen, wenn Art und Umfang dieses Vorteils dazu geeignet sind, Handlungen und Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen.

Auch bereits einzelne Verstöße gegen das Korruptionsverbot sind unter Umständen geeignet, die E.Hönninger-Firmengruppe in ihrem Bestand zu gefährden (Vergabesperren, Vertrauensverlust etc.).

Besondere Zurückhaltung ist bei Amtsträgern und öffentlichen Angestellten geboten. Hier ist im Zweifel immer der Rat des Vorgesetzten / der Geschäftsführung einzuholen.

Dritte (zum Beispiel Berater, Makler, Sponsoren, Vertreter oder andere Vermittler) dürfen nicht zur Umgehung dieser Regelung genutzt werden.

Die Einhaltung der Vorgaben aus dem Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) ist für die E.Hönninger-Firmengruppe eine Selbstverständlichkeit.

Zu widerhandlungen werden regelmäßig mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses geahndet.

EINHALTUNG KARTELLRECHTLICHER REGELN

Die E.Hönninger-Firmengruppe ist einem fairen und offenen Wettbewerb auf den Märkten verpflichtet. Unsere Gesellschaft und unsere Mitarbeiter dürfen sich nicht auf rechtswidrige und / oder strafrechtlich relevante Praktiken einlassen, wie zum Beispiel gesetzeswidrige Angebotsabsprachen, die den Wettbewerb ausschließen, beschränken oder verzerren.

SPENDEN UND SPONSORING

Die E.Hönninger-Firmengruppe leistet keine direkten oder indirekten Spenden an politische Organisationen, Parteien oder einzelne Politiker. Jede Ausnahme von dieser Regel ist zuvor mit der Geschäftsführung abzuklären.

Sponsoring und Spenden zugunsten anderer, nicht politischer Empfänger dürfen nicht zur Umgehung der Regelungen dieses Code of Conduct genutzt werden.

INSIDERREGELN

Es ist untersagt, nicht öffentliche Informationen über andere Unternehmen und Personen preiszugeben. Dies gilt insbesondere dann, wenn die entsprechenden Informationen dazu führen können, dass Investitionsentscheidungen Dritter maßgeblich beeinflusst werden.

UMGANG MIT INTERNEM WISSEN

Sämtliche Mitarbeiter sind verpflichtet, einen schnellen und reibungslosen Informationsaustausch innerhalb des Unternehmens sicherzustellen. Für die Tätigkeit relevantes Wissen darf nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden. Informationen sind richtig und vollständig an andere Bereiche weiterzugeben, soweit nicht in Ausnahmefällen vorrangige Interessen (zum Beispiel Geheimhaltung) vorliegen.

VERTRAULICHKEIT, PLAGIATE UND GEISTIGES EIGENTUM

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind vertraulich zu behandeln. Dies gilt auch für andere Informationen, an deren Geheimhaltung die E.Hönninger-Firmengruppe ihre Vertragspartner und Kunden ein Interesse haben. Solche Informationen dürfen nicht ohne Erlaubnis an Unbefugte weitergegeben werden. Diese Verpflichtung besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Der Einsatz von Plagiaten oder gefälschten Materialien ist strikt untersagt.

Wir respektieren geistiges Eigentum und werden dieses nicht unberechtigt nutzen oder veröffentlichen. Dies gilt insbesondere für Eigentum, das durch Patente, Urheberrechte oder Markenzeichen geschützt ist.

DATENSCHUTZ

Jeder Mitarbeiter hat die bei der E.Hönninger-Firmengruppe geltenden Grundsätze zum Schutz der Daten von Beschäftigten, Kunden und Investoren einzuhalten. Zum Schutz personenbezogener Daten ist im Rahmen der zugewiesenen Aufgabe die notwendige Sorgfalt anzuwenden. Festgestellte Mängel sind dem Vorgesetzten oder dem zuständigen Datenschutzbeauftragten der E.Hönninger-Firmengruppe unverzüglich mitzuteilen.

FINANZIELLE VERANTWORTUNG UND DOKUMENTATION VON GESCHÄFTSVORFÄLLEN

Alle Geschäftsvorgänge und finanzielle Transaktionen müssen vollständig und einwandfrei in Übereinstimmung mit den gesetzlichen und den darüber hinaus bei der E.Hönninger-Firmengruppe geltenden Vorschriften dokumentiert und die Aufzeichnungen aufbewahrt werden. Darüber hinaus veröffentlichen wir diese Daten jährlich im Bundesanzeiger.

UMGANG MIT UNTERNEHMENSEIGENTUM UND -VERMÖGEN

Alle Mitarbeiter haben die Pflicht, mit dem Eigentum und dem Vermögen des Unternehmens zweckmäßig, sparsam und in jeder Hinsicht verantwortlich umzugehen. Kein Mitarbeiter darf Wirtschaftsgüter oder Dienstleistungen des Unternehmens in unzulässiger Weise privat nutzen.

ACHTUNG DER MENSCHENWÜRDE

Die E.Hönninger-Firmengruppe respektiert die Würde des Menschen und setzt sich für die Einhaltung und den Schutz der Menschenrechte ein. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, für die Einhaltung dieser allgemeingültigen Grundrechte Sorge zu tragen.

ABLEHNUNG VON KINDERARBEIT

Kinderarbeit sowie jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen werden von der E.Hönninger-Firmengruppe nicht toleriert. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.

ABLEHNUNG VON ZWANGSARBEIT

Alle Formen von Zwangsarbeit lehnt die E.Hönninger-Firmengruppe ab. Kein Mitarbeiter darf direkt oder indirekt durch Gewalt und / oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden. Mitarbeiter sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben.

CHANCENGLEICHHEIT UND VERBOT DER DISKRIMINIERUNG

In der Vielfalt der Mitarbeiter liegt hohes Potenzial. Daher beschäftigt die E.Hönninger-Firmengruppe aus Überzeugung Mitarbeiter mit unterschiedlicher Herkunft und Erfahrung. Alle Mitarbeiter sind dazu aufgerufen, eine Atmosphäre respektvollen Miteinanders zu schaffen und Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität entschieden entgegenzutreten. Dies gilt ebenfalls für Mitarbeiter von eingesetzten Nachunternehmern.

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Alle Mitarbeiter haben für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen. Die strikte Einhaltung unserer Sicherheitsvorschriften und -praktiken ist unverzichtbare Voraussetzung. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, Verletzungen dieser Grundsätze umgehend den zuständigen Stellen im Unternehmen zu melden. Etwaige Missstände sind unverzüglich abzustellen. Weiterführende Hinweise sind unserem AMS-Bau Handbuch zu entnehmen.

UMWELTSCHUTZ / ENERGIEEFFIZIENZ

Die E.Hönninger-Firmengruppe ist sich der ökologischen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit bewusst und verpflichtet sich, den Boden, das Wasser, die Luft, die biologische Vielfalt sowie Kulturgüter zu schützen. Alle Mitarbeiter haben dem Entstehen schädlicher Umwelteinwirkungen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch vermeidende und vermindernde Maßnahmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens vorzubeugen und sorgsam mit natürlichen Ressourcen umzugehen. Alle diesbezüglichen gesetzlichen und behördlichen Vorgaben sind strikt einzuhalten. Verursachte Umweltschäden sind umgehend den zuständigen Stellen im Unternehmen zu melden. Und nicht zuletzt ist die E.Hönninger-Firmengruppe, als eines von wenigen Bauunternehmen in Deutschland auch nach DIN EN ISO 14001:2015 (Umweltmanagement) zertifiziert. Die Einsparung von natürlichen Ressourcen und Energie ist eine Verpflichtung für uns. Insbesondere sollen Treibhausgasemissionen reduziert und der Einsatz von erneuerbaren Energien gefördert werden. Eine höhere Energieeffizienz wird durch Einsatz moderner Maschinentechnik und durch ständige Verbesserungsprozesse erreicht.

VEREINIGUNGSRECHT UND RECHT ZU KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Das Recht der Mitarbeiter, Vereinigungen oder Organisationen nach eigener Wahl zum Zwecke der Förderung und des Schutzes der Interessen der Beschäftigten zu gründen, diesen bei- oder aus diesen auszutreten sowie für diese tätig zu sein, wird respektiert. Die Ausübung der Beschäftigung darf dabei nicht beeinträchtigt werden.

Arbeitgeber und ggf. die gewählten Mitarbeitervertretungen arbeiten vertrauensvoll sowie zum Wohl der Mitarbeiter und des Unternehmens zusammen.

VERANTWORTLICHKEITEN

Die ethischen Grundsätze und Verhaltensregeln dieses Code of Conduct bilden einen Kernbestand unserer Unternehmenskultur.

Die unternehmensweite Einhaltung dieser Prinzipien ist unverzichtbar – jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich. Eine besondere Verantwortung tragen die Führungskräfte. Sie sind gehalten, ihren Mitarbeitern die Bedeutung und die Inhalte dieses Code of Conduct zu vermitteln, vorzuleben und sie bei seiner Umsetzung zu unterstützen. Dies soll die Spielräume der Mitarbeiter zu eigenverantwortlichem Handeln im zulässigen Rahmen nicht einschränken.

Die Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, dass der Code of Conduct von ihren Mitarbeitern befolgt wird. Sie überwachen und überprüfen daher auch seine Einhaltung.

RICHTLINIEN UND SONSTIGE INTERNE VORGABEN

Der Code of Conduct bildet die Grundlage für alle Richtlinien und sonstigen internen Regelungen bei der E.Hönninger-Firmengruppe, die ihn konkretisieren und daher ergänzend zu beachten sind. Die Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, sich und ihre Mitarbeiter über alle relevanten Richtlinien und sonstigen internen Regelungen zu informieren.

Zur Berücksichtigung von Besonderheiten können regionale Richtlinien ergänzende Regelungen vorsehen, die jedoch nicht im Widerspruch zu diesem Code of Conduct stehen dürfen.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Dipl.-Ing. Emil Hönninger GmbH & Co. Bauunternehmung KG
Siriusstraße 15
85614 Kirchseeon

Tel.: 08091 5508-0

Fax: 08091 5508-125

www.hoenninger.de

info@hoenninger.de