

Stand September 2024

Verhaltenskodex der Hundhausen-Gruppe

Inhalt

Präambel und Grundsätze des Verhaltens.....	2
1. Gesetzes- und Rechtstreue.....	2
2. Marktwirtschaftlicher Wettbewerb.....	3
3. Korruption, Geldwäsche und Vorteilsgewährung – Umgang mit Geschenken und Zuwendungen.....	3
4. Verhalten gegenüber Behörden	4
5. Unser Umgang mit Auftraggebern und Schutz deren Vermögens.....	4
6. Unser Umgang mit Partnerunternehmen, Nachunternehmern und Lieferanten.....	4
7. Relevante Interessengruppen	5
8. Pflichten als Arbeitgeber	5
9. Miteinander Arbeiten und Kommunizieren	5
10. Keine Diskriminierung, Mitarbeiterförderung.....	6
11. Vermeidung von Interessenkonflikten und Nebentätigkeiten.....	6
12. Schutz von Fremd- und Eigenkapitalgebern	6
13. Datenschutz und Schutz des eigenen Unternehmens	7
14. Hundhausen in der Öffentlichkeit.....	7
15. Sicherheit und Umweltschutz	7
16. Einhaltung des Verhaltenskodex und Kontrolle.....	8

Stand September 2024

Präambel und Grundsätze des Verhaltens

Die Unternehmen der Hundhausen-Gruppe sind seit Jahrzehnten erfolgreich in der Bauwirtschaft tätig. Verantwortung gegenüber Mensch und Natur sowie Fairness und Achtung sind Werte unserer Unternehmensgruppe. Die Unternehmensleitung ist von christlichen Werten geprägt. Auf den Punkt gebracht wird dies in einem Ausspruch von Jesus Christus: „Alles nun, was ihr wollt, dass euch die Leute tun sollen, das tut ihr ihnen auch!“ (Matthäusevangelium Kapitel 7, Vers 12). Wir wissen um die Höhe dieses Maßstabes und versuchen so zu handeln.

Kundenorientierung, Termintreue, Wirtschaftlichkeit und hohe Qualität bestimmen unsere Leistung. Mit Erfahrung, Innovationsgeist und Kreativität erstellen wir Bauwerke zur Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden. Die Herausforderung des Wettbewerbs nehmen wir positiv an und stellen uns den Anforderungen des Marktes. Mit einer angemessenen Rentabilität des eingesetzten Kapitals sichern wir die langfristige Entwicklung der Unternehmens-Gruppe. Zufriedene und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein wesentlicher Bestandteil des Erfolges. Unsere Gruppe nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr. Deshalb schaffen und erhalten wir Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Wir unterstützen Schulen, Hochschulen, Kirchen und Vereine.

Das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Auftraggeber, Gesellschafter sowie von Behörden und der Öffentlichkeit in ein verantwortungsbewusstes und gesetzmäßiges Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist von großer Bedeutung für das Ansehen und den Erfolg der Unternehmen unserer Gruppe. Den Führungskräften kommt dabei eine Vorbildfunktion zu; von ihnen wird ein hohes Maß an sozialer und ethischer Kompetenz erwartet. Dem Anspruch, den wir an das Handeln der in unserer Unternehmens-Gruppe arbeitenden Menschen stellen, entspricht die Verpflichtung der Geschäftsleitung, sie entsprechend zu informieren und zu unterstützen.

In dieser Richtlinie werden allgemeine Verhaltensgrundsätze beschrieben sowie besondere Verhaltensanforderungen in einigen sensiblen Bereichen. Da gesetzmäßiges und verantwortungsvolles Verhalten vorausgesetzt wird, enthält diese Richtlinie keine zusätzlichen Regelungen, sondern verdeutlicht und veranschaulicht die rechtlichen und ethischen Anforderungen an das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Geschäftsführung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Dieser Verhaltenskodex kann die rechtlichen Anforderungen an das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht erschöpfend darstellen. Von ihnen wird erwartet, dass sie sich bei rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des eigenen Verhaltens oder bei Hinweisen auf rechtlich zweifelhafte Vorgänge in ihrem Arbeitsumfeld Rat und Hilfe bei den Vorgesetzten oder der Unternehmensleitung suchen. Offenheit und Vertrauen sind gerade in Fällen, in denen dem Unternehmen ein Schaden drohen könnte, von großer Bedeutung. Diese Richtlinie gilt für alle Gesellschaften der Hundhausen-Gruppe. Soweit Verhaltensregeln für einzelne Bereiche oder Gesellschaften in gesonderten Richtlinien festgelegt sind, gelten diese Richtlinien uneingeschränkt neben diesem Verhaltenskodex.

Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Text das generische Maskulinum verwendet. Eine Benachteiligung im Sinne von § 1 AGG, gleich welcher Art, ist damit nicht intendiert.

1. Gesetzes- und Rechtstreue

Wir befürworten den Rechtsstaat, der die Rechtsgleichheit und die Rechtssicherheit garantiert, die staatliche Ordnung durch die Verfassung sichert, die Grundrechte seiner Bürger schützt und achtet, die Bindung des Gesetzgebers an die Verfassung sicherstellt, die Bindung der Verwaltung an das Gesetz festlegt und die Teilung der staatlichen Gewalt wirksam regelt.

Deshalb unterstützen wir den Rechtsstaat und sind an seine Möglichkeiten und Verpflichtungen gebunden. Wir halten uns an Recht und Gesetz. Wir beachten als Unternehmen und Mitarbeiter alle relevanten Gesetze, nationalen und internationalen

Stand September 2024

Übereinkommen und Regelwerke. Dies fordern wir auch von unseren Geschäftspartnern. Ethisch nicht vertretbare Handlungen lehnen wir ab.

2. Marktwirtschaftlicher Wettbewerb

Wir begrüßen und leben bewusst als Unternehmen in einer sozialen Marktwirtschaft. Das Kartellrecht bezweckt die Sicherung und Aufrechterhaltung eines freien und unverfälschten Wettbewerbs im Interesse aller Marktteilnehmer. Ein freier Wettbewerb fördert Effizienz, Innovation und wirtschaftliche Entwicklung.

Viele Länder haben zahlreiche eigene kartellrechtliche Regelungen. Sie betreffen insbesondere:

- die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen und Akquisitionen mit dem Ziel, die Entstehung marktbeherrschender Stellungen zu verhindern,
- das Verbot von Absprachen zwischen Wettbewerbern über Preise, Gebietsaufteilungen, Kundengruppen oder Produktionsmengen,
- das Verbot der Preisbindung von Vertriebspartnern,
- das Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung.

Kartellrechtlich problematisch sind auch andere Vereinbarungen, die geeignet sind, den Wettbewerb einzuschränken.

In der Europäischen Union werden Absprachen oder Verhaltensweisen, die den freien Warenverkehr zwischen den Mitgliedsstaaten beschränken, besonders kritisch beurteilt.

Verstöße gegen kartellrechtliche Verbote können mit hohen Geldbußen geahndet werden und zu wesentlichen weiteren Nachteilen für das Unternehmen führen. Verträge mit kartellrechtsrelevanten Sachverhalten müssen daher immer sorgfältig juristisch geprüft werden.

Auch ein abgestimmtes Verhalten oder formlose Gentlemen-Agreements, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezeichnen oder bewirken, sind verboten.

Bei Gesprächen mit Wettbewerbern dürfen keine vertraulichen Informationen über Preise und bevorstehende Preisänderungen oder Kunden- und Lieferantenbeziehungen ausgetauscht werden. Ausnahmen gelten, wenn im Rahmen eines bestimmten Projekts, z.B. einer geplanten Akquisition oder Gründung einer Arbeitsgemeinschaft, Informationen offengelegt werden.

Bei kartellrechtlich relevanten Sachverhalten ist auch zu beachten, dass schon die Auswirkung auf den Wettbewerb in einem Land dessen Kartellrecht zur Anwendung bringen kann. Dies ist auch möglich, wenn kein Partner einer Vereinbarung aus diesem Land kommt und sich die Vereinbarung auch nicht ausdrücklich auf dieses Land bezieht.

Wir stellen uns dem marktwirtschaftlichen Wettbewerb und erwarten dies auch von unseren Partnern und Konkurrenten. Wir lehnen jede Wettbewerbsverfälschung durch Unternehmen und Branchenverbände ab.

3. Korruption, Geldwäsche und Vorteilsgewährung – Umgang mit Geschenken und Zuwendungen

Unser Unternehmen überzeugt durch Preis, Leistung, Qualität und Eignung der angebotenen Werke und Dienstleistungen.



Stand September 2024

Für eine Bevorzugung bei der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrags dürfen keine persönlichen Vorteile gefordert, angenommen, angeboten oder gewährt werden.

Korruption und Geldwäsche lehnen wir ab.

Geschenke und Zuwendungen müssen angemessen sein. Dies ist bei allgemein üblichen Gelegenheits- oder Werbegeschenken und bei Geschenken, die der Sitte und Höflichkeit in einem Land entsprechen der Fall. Sollten Geschenke oder Zuwendungen als beeinflussend oder verpflichtend eingeordnet werden können, dürfen sie nicht gewährt oder angenommen werden. Die Zusendung an die Privatadresse ist nicht gestattet.

Unangemessen ist die Übergabe oder Entgegennahme von Geldgeschenken, die deshalb nicht gestattet ist. Weihnachtliche Präsente und Werbegeschenke von Lieferanten und Geschäftspartnern, die in der Verwaltung eingehen, werden in Form einer Tombola verteilt.

Für den Umgang mit Amtsträgern (auch von ausländischen Staaten) oder anderen Vertretern öffentlicher Stellen gelten besonders strenge Regelungen. Diesen dürfen grundsätzlich keine Geschenke oder sonstige Vorteile gewährt werden, die einen Bezug zu ihren dienstlichen Tätigkeiten haben.

4. Verhalten gegenüber Behörden

Die Hundhausen-Gruppe ist bestrebt, mit allen zuständigen Behörden ein kooperatives und von Offenheit geprägtes Verhältnis zu pflegen. Einige Behörden haben auch die Aufgabe, Verstöße gegen geltendes Recht zu ahnden. Derartige Verfahren verlaufen nach bestimmten Regeln. Zu diesen Regeln gehört auch das Recht der Betroffenen auf rechtlichen Beistand. Die Wahrnehmung dieses Rechts und die Inanspruchnahme des „Schweigeprivilegs“ ist kein Schuldeingeständnis. Bei behördlichen Untersuchungen sind unverzüglich Rechtsanwälte einzuschalten.

5. Unser Umgang mit Auftraggebern und Schutz deren Vermögens

Unsere Auftraggeber erwarten von uns eine qualitäts- und termingerechte Leistungserbringung. Wir bauen für den Kundennutzen, sind termintreu und erfüllen hohe Qualitätsstandards, die dauerhafte Bauwerke ermöglichen. Wir streben danach die Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen. Die Planung und die Ausführung haben das Ziel der Kundenzufriedenheit. Mängelansprüche werden von uns zuverlässig erfüllt.

Der Schutz von Kundenvermögen muss immer gewährleistet sein.

6. Unser Umgang mit Partnerunternehmen, Nachunternehmern und Lieferanten

Beim Umgang mit Partnerunternehmen, Nachunternehmern und Lieferanten wahren wir die Unternehmensinteressen, sind fair und verlässlich. Wir halten Vereinbarungen und erfüllen unsere vertraglichen Verpflichtungen. Wir streben langfristige Zusammenarbeit an.

Der gegenseitige korrekte und faire Umgang ist uns wichtig, gerade auch bei der Vertrags-, Preis- und Rechnungsgestaltung. Wir haben die Erwartung, dass unsere Partner ebenso hohe Anforderungen an sich stellen. Sie müssen den fairen Wettbewerb pflegen und dürfen nicht gegen das Kartellrecht verstößen. Auch müssen sie ihren finanziellen Verpflichtungen nachkommen und den gesetzlichen Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten nachkommen.

Stand September 2024

Unsere Mitarbeiter sind angewiesen, bei Lieferanten, Nachunternehmern und sonstigen Geschäftspartnern auf legale Beschäftigungsverhältnisse zu achten. Moderne Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel akzeptieren wir bei Auftragnehmern nicht. Unternehmen die illegale Beschäftigung oder unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung praktizieren, dürfen nicht beauftragt werden.

An unsere Nachunternehmer stellen wir die Anforderung, dass sie die gesetzliche Arbeitszeit einhalten, Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen beachten, die Pflichten zu Datenschutz und Datensicherheit einhalten und ihren eigenen Nachunternehmen Standards vorgeben, wie sie den unseren entsprechen. Außerdem sollten sie insbesondere die Rechte von Frauen, Kindern und Jugendlichen beachten. Insbesondere sollten sie keine Kinderarbeit nicht zulassen und den Jugendschutz von jungen Arbeitnehmern sicherstellen.

Unsere Nachunternehmer müssen Diskriminierung ablehnen und sich klar gegen Belästigung positionieren. Die rechtliche Forderung nach Gleichberechtigung und Inklusion müssen sie umsetzen. Die Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen für ihre Beschäftigten dürfen sie nicht behindern.

Unternehmen die wir beauftragen, dürfen nicht in Korruption und Geldwäsche verwickelt sein.

Grundsätzlich müssen unsere Nachunternehmer den Nachhaltigkeitsforderungen aus unserem zukünftigen Nachhaltigkeitsbericht stellen.

7. Relevante Interessengruppen

Relevante Interessengruppen für unser Unternehmen sind Kunden (vgl. Punkt 5), Mitarbeiter (vgl. Punkt 9), Gesellschafter und Fremdkapitalgeber (vgl. Punkt 12), Lieferanten und Geschäftspartner (vgl. Punkt 6), Wettbewerber (vgl. Punkt 2), Behörden und Aufsichtsorgane (vgl. Punkt 4) und lokale Gemeinschaften, wie Vereine, Kirchen und andere Institutionen, die sich im Umfeld des Unternehmens gemeinnützig einsetzen.

Wir übernehmen gesellschaftliche Aufgaben und wägen beim Handeln die Auswirkungen auf die Umwelt ab. Bei Entscheidungen berücksichtigen wir die Anliegen der relevanten Interessengruppen angemessen. Die Interessen der relevanten Gruppen finden im Nachhaltigkeitsbericht Eingang.

8. Pflichten als Arbeitgeber

Hundhausen steht zu seiner Verantwortung als Arbeitgeber und hält alle arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften und Normen ein. Die grundgesetzlich garantierte Koalitionsfreiheit, die im Kern das Recht zur Bildung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden bedeutet, sehen wir als wichtig zur Lösung von Konflikten in unserem Wirtschaftszweig und der Gesellschaft an.

Jede Form von illegaler Beschäftigung lehnen wir ab. Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung und Scheinselbstständigkeit ist bei uns nicht toleriert.

9. Miteinander Arbeiten und Kommunizieren

Arbeit ist ein wesentlicher Teil unseres Lebens. Freude an der Arbeit und gute Leistung, die von Auftraggebern anerkannt wird, motivieren uns. Wir gehen miteinander offen, höflich und respektvoll um. Wir unterstützen uns gegenseitig bei der Arbeit und motivieren uns. Wettbewerb sehen wir als Ansporn an. Mit Fehlern gehen wir produktiv um und lernen aus Ihnen.



Stand September 2024

Wir identifizieren uns mit unserem Unternehmen Hundhausen. Durch die Möglichkeit Stiller Gesellschafter zu werden, profitieren wir auch von positiven Ergebnissen. Das Unternehmen zahlt Prämien bei erfolgreichen Jahren.

Unterschiedlichen Charaktere unserer Kollegen und Mitarbeiter sehen wir als Bereicherung und Herausforderung zur Weiterentwicklung an. Wir wissen, dass Unterschiedlichkeiten auch immer wieder zu Konflikten führen können. Deshalb bemühen wir uns, die andere Sichtweise von Kollegen und Mitarbeitern zu verstehen.

Wir wollen Konflikte klären und nicht schwelen lassen. Mit Meinungsunterschieden gehen wir professionell um. Sie führen nicht zur Missachtung von Personen.

Wir haben eine offene Unternehmenskultur und kommunizieren so auch. Deshalb werden die Mitarbeiter regelmäßig über die Situation im Unternehmen informiert. Je nach Verantwortungsgrad geschieht dies in unterschiedlicher Tiefe, aber so dass allen Mitarbeiter die Lage des Unternehmens erkennen können. Mit der offenen Kommunikation verbunden ist die Pflicht zur Verschwiegenheit.

Die Unternehmensleitung fördert die Übernahme von Verantwortung durch unternehmerisch handelnde Mitarbeiter. Entscheidungen werden von uns professionell, wohl überlegt, mit technischem Wissen, Innovationskraft, Erfahrung und unter Beachtung von Risiken getroffen.

10. Keine Diskriminierung, Mitarbeiterförderung

Alle Mitarbeiter haben das Recht auf integre, faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Mitarbeiter und Kollegen. Das Unternehmen und seine Mitarbeiter verpflichten sich zur Einhaltung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit seiner Mitarbeiter.

Niemand darf diskriminiert oder ohne sachlichen Grund benachteiligt werden. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die persönliche Sphäre anderer Mitarbeiter zu achten. Sexuelle Belästigung akzeptieren wir nicht und Frauenrechte beachten wir.

Wir fördern Mitarbeiter durch Aus- und Weiterbildung. Wir sehen die persönlichen Fähigkeiten der Mitarbeiter als wesentlich für den Unternehmenserfolg an. Die Mitarbeiterförderung hat die Ziele des Unternehmens und die Ziele des Mitarbeiters im Blick. Bei der Mitarbeiterförderung beachten wir besondere Lebenssituationen von Frauen und Frauenrechte.

Wir fördern Maßnahmen, die die Identifikation unserer Mitarbeiter mit dem Unternehmen steigern und geben der Kreativität unserer Mitarbeiter stets ausreichenden Raum.

11. Vermeidung von Interessenkonflikten und Nebentätigkeiten

Interessenkonflikte zwischen den dienstlichen Aufgaben von Beschäftigten und persönlichen Interessen sind zu vermeiden. Auch im privaten Umfeld sollen Verhaltensweisen vermieden werden, die die Interessen der Hundhausen-Gruppe beeinträchtigen können.

12. Schutz von Fremd- und Eigenkapitalgebern

Das Vertrauen von Fremd- und Eigenkapitalgeber wollen wir bestätigen. Uns ist bewusst, das eingesetztes Kapital Sicherheit und eine angemessene Verzinsung erfordert. Übermäßige Risiken vermeiden wir deshalb.

Stand September 2024

13. Datenschutz und Schutz des eigenen Unternehmens

Geschäftsgeheimnisse und andere vertrauliche Informationen sind vertraulich zu behandeln und vor Kenntnisnahme dazu nicht befugter Personen zu schützen. Die Vorgaben zu Datensicherheit und Datenschutz müssen umgesetzt werden. Geschäftsgeheimnisse sind als geistiges Eigentum der Firma zu wahren – auch die unserer Geschäftspartner.

Hinsichtlich der Firmeninteressen, eines sparsamen, verantwortungsvollen und sorgsamen Umgangs mit Firmeneigentum/ Betriebsvermögen wird von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Loyalität erwartet.

Es ist grundsätzlich nicht gestattet, das Firmeneigentum zu privaten Zwecken zu nutzen.

Die ausnahmsweise Nutzung von Fahrzeugen, Maschinen, Geräten oder Werkzeugen zu privaten Zwecken ist von einem Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung zu genehmigen.

14. Hundhausen in der Öffentlichkeit

Arbeit und Werte eines Unternehmens werden zunächst über den optischen Eindruck, den ein unabhängiger Betrachter hat, wahrgenommen. Deshalb ist es wichtig, die eigene Kompetenz und Werte mit dem Auftreten und der Gestaltung des Arbeitsplatzes zu unterstreichen.

Baustellen und Werksflächen sind so zu organisieren, dass Verkehrswege und Lagerplätze klar gegliedert, sauber und sicher sind. Maschinen und Geräte werden in einem ordentlichen, gepflegten Zustand gehalten.

15. Sicherheit und Umweltschutz

Die Vermeidung und sichere Beherrschung von Gefahren für Mensch und Natur ist ein wesentlicher Bestandteil verantwortungsbewussten Handelns. Dies gilt für alle Bereiche des Unternehmens.

Das Arbeitsschutzmanagementsystem AMS Bau wenden wir konsequent an und entwickeln es weiter. Grundsätzlich gilt bei der Arbeit, dass Sicherheitsvorschriften stets und konsequent angewendet werden müssen. Auch wenn der Eindruck entsteht, dass ein Gefährdungspotential beherrscht wird und Sicherheitsvorschriften als lästig empfunden werden, darf dies nicht zu einer nachlassenden Sorgfalt führen. Alle Beschäftigten müssen gründlich eingewiesen, geschult und beaufsichtigt werden. Erwartet werden auch ein aktives Mitdenken und ein Gefahrenbewusstsein, um Unfällen und Gefahren vorzubeugen. Es müssen qualifizierte Nachunternehmer eingesetzt werden, die die Sicherheitsvorschriften beachten.

Wir setzen uns anvertraute Ressourcen überlegt ein und verschwenden sie nicht. Wir planen und bauen effizient und nachhaltig. Wir investieren in Anlagen, Maschinen und Arbeitsweisen, die weniger Ressourcen verbrauchen.

Umweltbewusstes Handeln ist für uns nicht nur eine unternehmerische Pflicht, sondern auch ein wichtiges Instrument zur Erhaltung unserer Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit.



Stand September 2024

16. Einhaltung des Verhaltenskodex und Kontrolle

Das Management ist dazu verpflichtet, den Kodex in die Mitarbeiterschulung mit einzubeziehen. Es ist zudem verpflichtet, die Einhaltung des Kodex zu überwachen.

Gesetzesverstöße und Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex werden nicht hingenommen. Das Unternehmen wird die Beachtung der vorstehenden Regeln durchsetzen.

Es ist nicht damit getan, diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis zu nehmen. Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, sein eigenes Verhalten anhand der vorstehenden Maßstäbe zu überprüfen und sich der Tätigkeitsbereiche klar zu werden, in denen Verbesserungen möglich sind.

Siegen, den 26. September 2024



Stephan Hundhausen
(Hauptgeschäftsführer)