



Verhaltenskodex



Vorwort

Unseren einzigartigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Seit unserer Gründung 1997 genießt HEG einen soliden Ruf, dieser steht für Ehrlichkeit und Redlichkeit. Jeder von uns trifft tagtäglich viele Entscheidungen, die das Leben und Arbeiten von uns allen wechselseitig beeinflussen, ebenso das unserer Kunden und Lieferanten. Jedwedes Handeln wirkt sich somit stets auf das ganze Unternehmen aus. Wir sollten uns vor Augen halten, dass unser Handeln entweder jeden von uns beträchtlichen Risiken aussetzen kann oder das Vertrauen derer bestärken wird, die mit uns zusammenarbeiten und sich auf uns verlassen.

Unser Geschäft basiert auf unserem hervorragenden Renommee. HEG ist bereits heute das größte, sich im Privatbesitz befindliche Hosting-Unternehmen in Europa, ferner die größte Registrierungsstelle für alle Internet-Domains in Großbritannien und einer der führenden Managed Hosting-Anbieter in Deutschland. Wir sind der führende Hosting-Anbieter für Geschäftskunden, der mit erstklassigem Service und verbunden mit einem ausgezeichneten Preis und Leistung überzeugt. Da unser Erfolg jedoch so eng mit unserem Ruf verknüpft ist, sind wir alle aufgefordert so zu handeln, damit dieser geschätzt und verbessert wird.

Unser Verhaltenskodex beschreibt daher nichts weniger als die Erwartung an uns selbst und damit unsere Maßstäbe, die wir an unsere hohen ethischen Standards der Ehrlichkeit und Integrität anlegen, zu denen wir uns, bei alledem was wir tun, bei HEG verpflichten. Dieser Verhaltenskodex legt nichts weniger als die grundlegenden Spielregeln und Verfahrensweisen fest, die wir alle befolgen sollten, während wir bei HEG arbeiten. Ferner zeigt dieser auf, wie unsere Werte in der Entscheidungsfindung unterstützen können. All diese Erkenntnisse gemeinsam genutzt werden uns helfen, dass wir den für uns richtigen Weg erkennen und einzuschlagen, auch gerade dann, wenn wir mit Herausforderungen konfrontiert werden.

Da wir diese neuen Herausforderungen annehmen und dabei noch unsere Marktanteile in den sich rasch wandelnden Märkten erhöhen, erleben wir unsere Umgebung in einem permanentem Strukturwandel; ein Umstand, der sich jedoch dabei nie ändern wird, egal was um uns passiert, ist unser Einsatz für unsere Werte und unsere ethischen Standards. Unsere Grundwerte und Normen bilden die Grundlage unserer Firmenkultur, wo immer wir auch sein mögen.

Dieses gegenseitige Bekenntnis zu unseren Werten wird HEG auch künftig komparative Wettbewerbsvorteile ermöglichen und unsere Markenführung derart zusammenhalten, so dass wir an den steigenden Anforderungen wachsen und diese bewältigen können. Denn in einem solch intensiven Wettbewerbsumfeld werden wir mitunter auch Situationen erleben, die unser Urteilsvermögen und unsere Redlichkeit auf die Probe stellen werden. Unser Verhaltenskodex wird jedem von uns helfen, situativ die richtigen Entscheidungen zu treffen. Selbst wenn wir uns in einer schwierigen Lage wiederfinden und uns fragen, ob unser Vorgehen im Einklang mit unseren Werten steht: Der Kodex kann jedem von uns helfen die Unterstützer zu finden, die bereit und in der Lage sind zu helfen.

Ich ermutige alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich mit unseren Werten zu befassen und diese zu verinnerlichen, weil ich von Euch allen erwarte, dass ihr diese wahrte. Wer Fragen oder Anliegen dazu hat, der wende sich bitte an die direkte Führungskraft oder an ein Mitglied des COMPLIANCE-COMMITTEES; oder – und das biete ich gerne an - natürlich auch an mich direkt.

Ihr alle, die ihr unsere Belegschaft formt, seid unsere größte Stärke. Mit Eurer aktiven Mithilfe bin ich zuversichtlich, dass wir als HEG auch weiterhin das Vertrauen genießen werden, das unsere Kunden, Lieferanten, Aktionäre sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in uns setzen.

Dank Euch allen, ich vertraue auf Eure Mithilfe.

Patrick Pulvermüller
Group CEO

Unsere Vision, Mission und Werte

Die Werte, an die wir glauben, und das Rahmenwerk, auf dessen Grundlage wir unsere Entscheidungen treffen, Mitarbeiter einstellen, evaluieren und befördern, bilden den Kern unserer Unternehmenskultur.

Unsere Vision

Diese ist nichts weniger als dass wir wie kein Zweiter Geschäfte internetfähig machen. Für all diejenigen, die das größte Potenzial aus der Internetnutzung realisieren wollen, möchten wir der präferierte Partner sein.

Unsere Mission

Wir hören unseren Kunden aktiv zu, lösen ihre Probleme und bieten Ihnen dazu die bestmögliche Unterstützung.

Unsere Werte

- ✓ **Hilfsbereitschaft**
Wenn wir es können, tun wir es auch.
- ✓ **Offenheit**
Wir sind ehrlich und offen miteinander und zu unseren Kunden.
- ✓ **Aktive Kommunikation**
Wir ziehen das gesprochene dem geschriebenen Wort vor.
- ✓ **Innovation**
Wir nehmen neue Ideen an und handeln entsprechend.
- ✓ **Spitzenleistung**
Gut ist nicht gut genug, das Bessere ist stets Feind des Guten. Das gilt für alle, sowohl für unsere Kunden als auch für unser Unternehmen.

Unser Verhaltenskodex

Unsere Vision bei HEG ist, Geschäfte wie kein Zweiter internetfähig zu machen. Für diejenigen, die das meiste Potenzial aus der Internetnutzung realisieren wollen, möchten wir der präferierte Partner sein.

Wir verpflichten uns auch damit, unsere Geschäftstätigkeit stets fair und ehrlich auszuüben. Das bedeutet, dass alle Mitarbeiter in ihrer Arbeitsweise stets ethisch korrekt handeln und dass wir alle gemeinsam an der Umsetzung unserer Vision arbeiten.

Was ist der Verhaltenskodex?

Ein Verhaltenskodex zeigt im Allgemeinen auf, wie jeder Einzelne zum Erfolg eines Unternehmens beitragen kann. Bei HEG hilft uns dieser dabei, unsere Werte und unsere Firmenkultur im Alltag zu beachten und somit sicherzustellen, dass wir im Umgang mit unseren Kunden, mit Dritten und mit Kolleginnen und Kollegen ehrlich und transparent handeln.

Unser Kodex verdeutlicht klar das Verhalten, welches wir von unserer Belegschaft und allen Organisationen und Personen erwarten, mit denen wir als Partner zusammenarbeiten. Darin steht, wie wir den einschlägigen Rechtsvorschriften entsprechen und durch die Anwendung solcher Standards können wir als Team zusammenarbeiten, um einen ethischen Ansatz in allen Aspekten unserer Arbeit zu erreichen.

Was bedeutet Compliance?

Compliance ist ein internationaler Fachbegriff und bedeutet Regeltreue. Gemeint ist damit das Handeln in Übereinstimmung mit den relevanten nationalen und internationalen Gesetzen, Normen, Regeln und Prinzipien. Dazu gehören auch alle internen Firmenrichtlinien der HEG.

Folgen bei Compliance-Verstößen

Unsere Werte sind für unser Unternehmen von größter Bedeutung. Eine sinnvolle Anwendung unseres Kodex ermöglicht uns, den höchsten Standard in unserem Arbeitsumfeld zu erreichen.

Dies wird uns weiter dabei unterstützen, tagtäglich bessere Entscheidungen zu treffen.

Es ist wichtig, dass alle Akteure, ungeachtet ob diese externe oder interne sind, dem Verhaltenskodex entsprechen. Die Nichteinhaltung geforderter Verhaltensweisen wird untersucht und den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können angemessene Disziplinarmaßnahmen drohen. Gegen jedwede Vertragspartner, die unseren Kodex nicht wie erforderlich einhalten, können ebenfalls den anwendbaren Gesetzen oder vertraglichen Vereinbarungen entsprechend Sanktionen oder Vertragsstrafen verhängt werden.

Wir alle haben daher die Pflicht, ethisch korrekt zu handeln und unseren Verhaltenskodex einzuhalten. Alle Hinweise auf mögliche Verstöße sollten angesprochen werden.

Unsere Kunden

Wir hören unseren Kunden aktiv zu, beheben ihre Probleme und bieten ihnen dazu die bestmögliche Unterstützung.

Wir schätzen unsere Kunden. Unser Auftrag lautet daher, die bestmögliche Unterstützung zu bieten. Das gelingt, indem wir unseren Kunden aktiv zuhören und ihre Probleme beheben, indem wir ehrlich und transparent kommunizieren und sicherstellen, dass wir kundenzentriert denken und handeln. Wir arbeiten stets daran, unsere Beziehungen zu Neu- wie zu Bestandskunden zu verbessern. In allen unseren Ansätzen streben wir nach professioneller Spitzenleistung.

Das können unsere Kunden von uns erwarten?

Im geschäftlichen Umgang mit HEG können unsere Kunden stets erwarten, dass unsere Lösungsansätze die folgenden Werte widerspiegeln:

Hilfsbereitschaft

Wenn es irgend möglich ist, wird es erledigt. Unsere Unternehmenskultur steht für die Hilfsbereitschaft gegenüber Kunden, Kolleginnen und Kollegen, soweit irgendwie möglich.

Offenheit

Wir sind bei all dem, was wir tun, ehrlich und offen zueinander und zu unseren Kunden. Wir sorgen im Umgang mit Kunden, Dienstleistern sowie intern miteinander stets für Transparenz.

Aktive Kommunikation

Wir ziehen das gesprochene dem geschriebenen Wort vor. Wir schaffen eine Kultur, in der wir intern lieber zum Telefon greifen, da wir das Gespräch untereinander schätzen. Wir sind davon überzeugt, dass das Versenden zu vieler E-Mails das Risiko für Missverständnisse sowohl beim Absender als auch beim Empfänger erhöht. Durch ein Gespräch lassen sich Nuancen in der Bedeutung leichter erkennen.

Innovation

Wir nehmen neue Ideen an und handeln entsprechend. Wir sind daher neuen Ideen gegenüber aufgeschlossen und suchen stets nach Verbesserungsmöglichkeiten - unabhängig davon, woher diese Ideen kommen. Wir nehmen das Feedback unserer Kunden an und versuchen, ihre Vorschläge in unsere Geschäftsziele zu integrieren.

Spitzenleistung

Gut ist nicht gut genug. Jeder von uns bei HEG ist stolz auf unsere führende Marktposition in der Hosting-Industrie. Das Bessere ist stets Feind des Guten, das gilt sowohl für unsere Kunden als auch für uns selbst.

Wir geben uns niemals mit einer aktuellen Situation zufrieden, nur weil „wir es so schon immer so gemacht haben“. Wir zweifeln nicht an unseren Fähigkeiten und auch nicht an unserem Potenzial, den Wandel zu beeinflussen. Wir bleiben unseren Zielen treu und verfolgen diese konsequent.

Unsere Produkte und Dienstleistungen

Geschäftsansätze wie kein Zweiter internetfähig machen.

Die Verpflichtung gegenüber unseren Kunden zeigt sich durch die Entwicklung unserer äußerst zuverlässigen Produkte. Unsere Vision, wie kein zweiter Geschäfte internetfähig machen, spiegelt sich in unserer Haltung wider: Für all diejenigen, die das größte Potenzial aus der Internetnutzung realisieren wollen, möchten wir der präferierte Partner sein.

Innovative Produkte

Wir hören unseren Kunden aktiv zu. So können wir deren Bedürfnisse besser verstehen und Produkte entwickeln, die ihre Probleme lösen. Wir bieten unseren Kunden unterschiedliche Kommunikationsformen an, über die sie uns kontaktieren und befragen können, so dass wir uns vollumfänglich darauf konzentrieren können, ihre technischen Problemstellungen zu lösen. Wir verbessern unsere Produkte kontinuierlich oder bieten neue Produkte an, so dass wir auch künftig in der Lage sind, eine Antwort für künftige Problemstellungen unserer Kunden zu haben.

Kontinuierliche Verbesserung

Wir glauben an die Wirkung des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses durch die ständige Evaluierung und Verbesserung aller unserer Vorgehensweisen. Damit wir dies erreichen können, dürfen wir uns mit unseren Handlungen nie zufrieden geben und sollten uns stets überlegen, welche Verbesserungen und Weiterentwicklungen möglich sind, damit wir auch künftig an der Spitze bleiben.

Vorausschauende Planung

Wir denken voraus und bemühen uns, Veränderungen frühzeitig zu erkennen, damit wir unser Handeln daraufhin ausrichten können. Die Internet-Wirtschaft verändert sich weiterhin schneller als andere Industrien. Daher sind wir verpflichtet, uns ständig mit dem permanenten Bedürfniswandel unserer Kunden zu befassen und ebenso mit den Produkten, von denen wir glauben, dass wir diese künftig benötigen und entwickeln müssen, um diesen Bedürfniswandel dann befriedigen zu können.

Beschäftigungsrichtlinien

Vielfalt, Diskriminierungsverbot und Chancengleichheit

Bei HEG steht unsere Belegschaft im Zentrum unseres Handelns und daher bemühen wir uns, die besten Talente zu finden und zu motivieren. Um zu den Besten zu gehören, ist es erforderlich, langfristig das beste Team aufzubauen. Das bedeutet, wir inspirieren die besten Mitarbeiter zu uns zu kommen und überzeugen sie davon, bei uns zu bleiben. Wir sehen in unserer Belegschaft unser wichtigstes Kapital und stellen daher sicher, dass der Einstellungsprozess stets fair und einheitlich erfolgt. Der Teamarbeitsethos ist für uns von besonderer Bedeutung.

Die folgenden Grundwerte beeinflussen unser Vorgehen, das wir bei unserem Personalmanagement und insbesondere bei der Personalbeschaffung anwenden:

Diskriminierungsverbot

Wir diskriminieren niemals Personen, weder nach deren Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung noch nach anderen gesetzlich geregelten Faktoren. Wir behandeln jeden anständig, gleichgültig, ob es dabei um Interne oder Externe handelt; es ist unerheblich, ob es sich um eine Bewerbung, eine Einstellung oder um einen Vertragsabschluss mit einem Lieferanten handelt; gegen diskriminierendes Verhalten jedweder Art am Arbeitsplatz wird vorgegangen. Alle Entscheidungen in Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse beruhen ausschließlich auf der Leistung.

Vielfalt

Unserer Ansicht nach stellt die Vielfalt einen bedeutenden Aspekt unseres Geschäftslebens dar. Dies kommt daher auch bei unserer Personalbeschaffung zum Tragen. Wir bemühen uns stets darum, gleiche Chancen für alle zu schaffen, unabhängig von Geschlecht oder anderen Merkmalen. Wir würdigen die Bedeutung dieser Vielfalt in unserer Betriebsstätten und schätzen diese. Daher sind unsere Mitarbeiter ebenso unterschiedlich wie unsere Kunden.

Chancengleichheit

Wir verpflichten uns zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Uns allen obliegt die gemeinsame Verantwortung, jedem Einzelnen mit Respekt zu begegnen. Gemeinsam schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das alle integriert und in dem unterschiedliche Auffassungen, Sichtweisen und Überzeugungen respektiert und gefördert werden.

Wir müssen daher sicher stellen, dass diese Standards in HEG zwischen der Belegschaft und dem Unternehmen ebenso wie unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufrecht erhalten werden.

Wir möchten damit das Wohlergehen aller Mitarbeiter am Arbeitsplatz sicherstellen. Wir müssen alle respektvoll miteinander umgehen und dies zeigen. Jede Person kann sich vertrauensvoll an die zuständigen Stellen wenden, wenn dazu Bedenken aufkommen oder solche Signale wahrgenommen werden. Zunächst ist es ratsam, mit einem direkten Vorgesetzten zu sprechen oder sich vertrauensvoll an die Personalabteilung vor Ort zu wenden.

Individuelle Verhaltensweisen

Ehrlichkeit, Integrität und Fairness

Jeder Einzelne bei HEG handelt bei allen Angelegenheiten stets ehrlich, integer und fair. Um dies zu untermauern, dulden wir keinerlei Bestechung, ungebührliches Verhalten oder Zahlungen an oder von Mitarbeitern. Zudem gilt für jeden die Einhaltung der anwendbaren nationalen und internationalen Gesetze zu wahren, einschließlich der Antikorruptionsgesetze.

Wir dulden weder Belästigung noch Mobbing

Im Rahmen unseres Engagements für eine respektvolle und in jeder Beziehung nicht ausgrenzende Arbeitsumgebung bei HEG erlauben wir weder Belästigung noch Mobbing. Dazu zählen für uns auch abfällige, einschüchternde oder beleidigende Bemerkungen und ein ebensolches Verhalten. Bei HEG gehen wir respektvoll und wertschätzend miteinander um, ebenso mit unseren Geschäftspartnern und Besuchern.

Wir dulden keinen Gebrauch von Drogen

Der Konsum von Drogen stellt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Bedrohung am Arbeitsplatz dar. Für den Schutz aller ist es von größter Bedeutung, dass im Arbeitsumfeld keine Drogen konsumiert werden. Dazu gehören der Missbrauch oder der Besitz illegaler Drogen sowie der exzessive Konsum von Alkohol. Wir tolerieren keinerlei Konsum, Besitz, Verbreitung, Weitergabe und Verkauf von Drogen auf HEG-Liegenschaften.

Allerdings möchten wir an dieser Stelle nicht versäumen all jene mit solchen Problemen zu ermutigen, sich hilfesuchend und vertrauensvoll an eine Führungsperson, an die Personalabteilung oder an ein Mitglied des COMPLIANCE-COMMITTEE zu wenden.

Die Inanspruchnahme dieser Gesprächsmöglichkeit hat keinerlei Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis - vorausgesetzt, die betroffene Person behält ein akzeptables Leistungsniveau und ein ebensolches Verhalten bei.

Wir bestechen niemanden, noch nehmen wir solche Angebote an

Durch die Annahme von Geschenken von Geschäftskontakten kann unser Urteilsvermögen bei Entscheidungen getrübt werden, ungeachtet ob es sich dabei um Kunden, Lieferanten oder um Kolleginnen und Kollegen handelt. Außerdem kann dadurch der Eindruck entstehen, dass eine Vorzugsbehandlung erkaufte wird. Wie wir alle wissen, agieren wir in Ländern, in denen Gesetze gegen Bestechung und andere Korruptionsformen existieren. Solche Gesetze sind dazu geschaffen worden, Unternehmen wie Einzelpersonen daran zu hindern, sich einen unfairen Vorteil zu verschaffen oder die Rechtsstaatlichkeit zu untergraben.

Bestechungen jedweder Art dürfen wir daher niemals annehmen, noch uns an korruptem Vorgehen beteiligen oder solches ermöglichen. Dieses Korruptions- und Bestechungsverbot gilt auch für alle Dritte, die im Namen und Auftrag von HEG handeln, wie zum Beispiel Auftragnehmer oder Berater. Wir dürfen niemals Aufträge an jene vergeben, von denen wir berechtigt annehmen, dass diese uns gezielt bestechen wollen, um mit uns ins Geschäft zu kommen oder weiterhin darin zu bleiben.

Das Geben und Nehmen von Geschenken, Bewirtung, die Teilnahme an Vergnügungsangeboten jedweder Art und Reisen kann einen echten oder vermeintlichen Interessenkonflikt auslösen bzw. eine Situation herbeiführen, in der solche Ausgaben als Bestechung unter den geltenden Gesetzen und internationalen Standards betrachtet werden. Erforderliche Erlaubnisse einzuholen schadet in jedem Falle nie, wenn man sich bei oben genanntem über unseren Standard-Grenzen bewegt. Diese Grenzwerte werden in unserer internen Richtlinien angegeben. Doch wenn eine Person unsicher sein sollte, welche Schritte zu ergreifen sind, so wende sich diese vertrauensvoll an die Vorgesetzten, die Personalabteilung oder an ein Mitglied des COMPLIANCE-COMMITTEE.

Individuelle Verhaltensweisen (*Fortsetzung*)

Wir streben danach, Interessenkonflikte zu vermeiden

Interessenskonflikte können auf verschiedene Weise entstehen und wir versuchen gemeinsam sicherzustellen, dass diese keine Auswirkungen auf den Geschäftsbetrieb haben. Von jedem einzelnen Belegschaftsmitglied wird daher erwartet, dass dieses das Urteilsvermögen für das Unternehmen nutzt und stets zum Wohle von HEG agiert. Ein Konflikt kann entstehen, wenn die persönlichen Interessen im Konflikt mit Unternehmensinteressen stehen. Dies kann eine Zuwendung für ein Familienmitglied oder eine Beziehung mit einem Belegschaftsmitglied mit einschließen. Mitarbeiter sollten stets versuchen, Konflikte zu vermeiden. Alle sind daher angehalten, schon ab einem möglichen Interessenskonflikt das COMPLIANCE-COMMITTEE darüber zu informieren, bei einem erkannten sowieso.

Dieses Thema ist für uns sehr wichtig, da wir wissen, dass nicht nur die betroffenen Personen dadurch in unangenehme Situationen geraten, sondern auch deren Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte und Teammitglieder. Außerdem könnte auch ein Konflikt entstehen, wenn persönliche Interessen jedweder Art in Bezug auf HEG-Dienstleister oder -Partner existieren. In jedem Fall sollte die betroffene Person im besten Interesse des Unternehmens handeln und alle Konflikte der Personalabteilung melden.

Wir handeln verantwortlich und seriös – wir achten auf den zweckdienlichen Informationsgebrauch während wir mit gebührender Sorgfalt agieren, immer in einer bescheidenen Art und Weise.

Unsere Finanz- und sonstigen Geschäftsunterlagen prägen die Unternehmensentscheidungen, die wir damit auf einer informierten Grundlage treffen.

Wir sind dafür verantwortlich, dass unsere Geschäftsbücher und Arbeitsaufzeichnungen vollständige, angemessene, genaue, zeitgerechte und verständliche

Abbilder unseres operativen Geschäfts und unserer damit verbundenen Geschäftsaktivitäten darstellen. Alle unsere notwendigen, arbeitsplatzbedingten Aufzeichnungen, wie z.B. Rechnungen, Spesenabrechnungen oder Zeiterfassungen müssen daher stets richtig und vollständig sein.

Falls Fragen auftreten, sollten wir unsere Vorgesetzten oder ein Mitglied der Personalabteilung um Hilfe bitten. Wir unterstützen oder dulden unter keinen Umständen die Erstellung falscher Aufzeichnungen.

Wir beschäftigen Wirtschaftsprüfer und eine Reihe von externen Auditoren, um sicherzustellen, dass die Art und Weise, wie wir unser Geschäft führen und dies aufzeichnen im Einklang mit den einschlägigen Rechnungslegungsvorschriften steht. Diese Zusammenarbeit geschieht in einem kollegialen, professionellen Rahmen und schließt jeden mit ein, der unter unserer Regie hierfür Mitwirkungspflichten hat.

Sozial- und umweltpolitische Verantwortung des Unternehmens

Wir verpflichten uns zu nachhaltigen Geschäftspraktiken
und zum Umweltschutz

HEG verpflichtet sich zu nachhaltigem Wirtschaften und zum Umweltschutz. Nachhaltigkeit ist ein zentraler Wert unserer Firmenkultur, den wir seit unserer Gründung im Jahre 1997 weiter entwickelt haben. Wir nehmen unsere Verantwortung gegenüber unseren Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Behörden und der breiten Öffentlichkeit sehr ernst. Wir streben danach, unsere geschäftliche, soziale und ökologische Verantwortung in einer mit unseren Unternehmenszielen und unserer Geschäftstätigkeit abgestimmten Weise zu leben.

Daher gehen wir schonend mit endlichen Ressourcen um: Wir engagieren uns für Aktivitäten wie das Recycling am Arbeitsplatz und verbessern unsere CO₂- und Energieeffizienz kontinuierlich. Wir unterstützen die Nutzung erneuerbarer Energien und die von klimaneutralen Postdiensten.

Wir betrachten bei unserer Entscheidungsfindung im Unternehmen die Umwelt- und Gesellschaftsaspekte und halten alle entsprechenden Gesetze und Regelungen ein. Wir verpflichten uns daher, unsere Energieeffizienz und Effektivität stetig zu verbessern. Insbesondere wird unsere Stromnutzungseffizienz (engl.: Power Usage Effectiveness, PUE) besser als der Marktdurchschnitt sein.

Es gelten für unsere internationale Geschäftstätigkeiten eine Reihe von Umweltgesetzen, Normen, Anforderungen und Richtlinien, ebenso für unser Geschäftsgebaren und für unsere Services. Wir sind uns unserer Rolle in der Gesellschaft bewusst und stellen sicher, dass unsere Werte in den Beziehungen zu Behörden und lokalen Netzwerken zum Tragen kommen. Wir fühlen uns verpflichtet, die sehr guten Ergebnisse aus unserer Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage zu halten und zu verbessern, die Basis für das Vertrauen in unsere Markenposition.

Um unserer täglichen Verantwortung gerecht zu werden, müssen wir diese dargestellten Anforderungen an uns als notwendig verstehen und befolgen, einschließlich: Einsparung von Energie, Wasser, seltenen Erden und anderen Bodenschätzen, ordnungsgemäße Materialverwaltung und Abfallentsorgung sowie die Einhaltung von Umwelt-

genehmigungen und Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen.

Nichts weniger erwarten wir von unseren Dienstleistern und Partnern, auch diese sollten alle geltenden Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsgesetze sowie diesbezügliche Normen in ihren Betrieben erfüllen.

HEG beabsichtigt, europaweit eine führende Rolle bei der Bildungsförderung einzunehmen, ab dem Kleinkindalter beginnend, und ferner die Präsenz und Aktivitäten in den sozialen Netzwerken stetig zu verbessern, in denen wir tätig sind.

Wir setzen dies um, indem wir uns und unser Umfeld dazu auffordern, sich und uns ständig zu verbessern, zu inspirieren und unsere Bindung in sozialen Netzen zu stärken, beeinflussen wir doch das Leben all jener mit unseren Services jeden Tag.

HEG unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit vielfältigen Ansätzen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Wir unterstützen das Wohlbefinden der Belegschaft mit Gesundheitsprogrammangeboten, die während oder nach der Arbeit genutzt werden können.

HEG verpflichtet sich auch die Vielfalt in der gesamten HEG-Belegschaft zu erhöhen. Ferner verfolgen wir weitere Ziele, die den aktuellen Anteil von Frauen im Management erhöhen, um unseren Anspruch, besser als Marktdurchschnitt zu sein, erfüllen zu können.

HEG genießt einen anhaltend sehr guten Ruf als verantwortungsbewusstes Großunternehmen. Für uns bedeutet unternehmerische Verantwortung den Geschäftserfolg in einer Art und Weise zu erzielen, der den Respekt für Mitmenschen und die Umwelt erkennen lässt. Wir zeigen auf diese Weise stets die in unseren Richtlinien und Verfahrensanweisungen beschriebenen Werte und hohen ethischen Normen.

HEG hat eine etablierte Öffentlichkeitsarbeit, deren Vorgaben, Regeln und FreigabeprozEDUREN eingehalten werden sollten, um stets sicherzustellen, dass wir eine geeignete externe Kommunikation geregelt haben.

Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen

Wir gewährleisten die Einhaltung aller Gesetze und Bestimmungen

Wir sind uns dessen bewusst, dass unsere Branche global agiert und dass unsere Aktivitäten die Kenntnis internationaler und nationaler Regelungen sowie der geltenden Rechte und Bestimmungen voraussetzen.

Wettbewerbsrecht

Wir sind den Prinzipien der Marktwirtschaft und des fairen Wettbewerbs verpflichtet und sollten daher unsere Geschäfte ausschließlich auf der Grundlage von Leistung und freiem Wettbewerb führen. Wir gehen mit Lieferanten, Vermittlern oder anderen Zwischenhändlern nur nach sorgfältiger und fairer Auswahl Arbeitsverhältnisse ein und vermeiden jegliches Verhalten, das gegen das anwendbare Recht verstößt.

Wir schützen alle vertraulichen HEG-Informationen. Von Mitbewerbern werden weder vertrauliche Informationen eingeholt noch angenommen oder mit diesen besprochen. Wir fordern Kunden, Dienstleister oder frühere Mitarbeiter von Mitbewerbern niemals dazu auf, uns vertrauliche Informationen mitzuteilen.

Datenschutzgesetze

In Übereinstimmung mit den Regelungen zum Datenschutz schützen wir personenbezogene Daten vor unberechtigtem Zugriff. Wir sind in unserer gesamten Kommunikation transparent und ehrlich. Wenn unsere Kunden mit unserem Vorgehen übereinstimmen, bieten wir ihnen relevante Daten. Wir treffen entsprechende Vorkehrungen, um sicherzustellen, dass die Daten unserer Kunden jederzeit geschützt sind. Dazu gehört das Sperren der Computerbildschirme bei Abwesenheit vom Schreibtisch, das Aufräumen unserer Schreibtische am Ende des Arbeitstags, das korrekte Speichern vertraulicher Informationen, das Schreddern oder Entsorgen von Daten, wenn diese nicht mehr benötigt werden. Außerdem sollten keine Dokumente in Druckern verbleiben. Gemäß dem Datenlöschstandard des Verteidigungsministeriums der USA führen wir auf unseren Servern sichere Datenlöschvorgänge aus.

Arbeitsschutzbestimmungen

Unser höchstes Gut sind unsere Mitarbeiter. Daher ist die Sicherheit und die Gesundheit unseres Teams für uns enorm wichtig. Im Arbeitsschutz ist die Einhaltung der rechtlichen Bestimmungen das Minimum. Sofern erforderlich und angemessen, verpflichten wir uns zudem eigene Standards einzuhalten, welche die gesetzlichen Regelungen noch übersteigen können.

Wir müssen uns alle jederzeit sicher und verantwortlich verhalten und persönlich die Verantwortung für den Schutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz übernehmen. Dabei sollten wir uns stets überlegen, welche Auswirkungen unsere Entscheidungen und Handlungen auf die Sicherheit anderer haben und niemals Kompromisse eingehen.

Menschenrechte

Die Grundlage für unsere Beziehungen zu unserer Belegschaft bilden die Menschenrechte und die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bei HEG dulden wir weder Kinder- noch Zwangsarbeit.

Außerdem garantieren wir, dass HEG gemeinsam mit unseren Dienstleistern Standards für das Wohlergehen der Angestellten und Arbeiter einhalten. Wir stellen ferner sicher, dass unsere Belegschaft akzeptabel entlohnt wird und dass auch unsere Dienstleister diese Standards einhalten. Wir verwenden keine Produkte, die von Kindern oder in Zwangsarbeit hergestellt wurden.

Ferner vermeiden wir die Zusammenarbeit mit solchen Lieferanten, die sich nicht an die anwendbaren nationalen und internationalen Bestimmungen halten.

Mögliche Verstöße melden

Wie gehe ich vor, wenn ich mögliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex melden möchte?

Wir sind alle für die Einhaltung der ethischen HEG-Standards verantwortlich. Alle Mitarbeiter können über Bedenken oder Missstände informieren, die ihnen entgegengebrachte Verhaltensweisen betreffen bzw. solche Verhaltensweisen, die einen möglichen Verstoß gegen unseren Kodex darstellen. Wir sagen immer, was wir tun, und wir tun, was richtig ist.

Dieses Vorgehen gibt der HEG die Möglichkeit, mit solchen Problemen umzugehen, bevor diese zu einem Verstoß oder Risiko werden.

Es gibt mehrere Möglichkeiten, dies zu tun:

- Zunächst sollte bei Zweifeln die direkte Führungskraft angesprochen werden.
- Bei HEG verfolgen wir die Politik der offenen Türen. Das Management-Team kann angesprochen werden, nachdem die Zweifel mit einer Führungskraft besprochen wurden.
- Alle möglichen Verstöße gegen unseren Kodex können der Personalabteilung mitgeteilt werden.
- Außerdem können diese dem COMPLIANCE-COMMITTEE per E-Mail unter COMPLIANCE@HEG.COM mitgeteilt werden.

Das Melden von möglichen Verstößen durch Mitarbeiter kann auch anonym erfolgen. In diesem Fall wird die Vertraulichkeit jederzeit gewahrt, soweit rechtlich möglich. HEG evaluiert den Sachverhalt und entwickelt und implementiert darauf eine sinnvolle Lösung.

Alle falschen oder irreführenden Behauptungen werden jedoch als Verstoß gegen den Kodex gewertet.

HEG verbietet jegliche Form von Repressalien gegenüber Personen, die etwas mit gutem Gewissen anzeigen. Es werden keinerlei Maßnahmen von jenen zu befürchten sein, die sich aus echter Sorge mitteilen, selbst für den Fall, dass die Nachforschung keinen Regelverstoß ergab.

Wie erhalte ich weitere Informationen zum Kodex?

Alle Mitarbeiter sollten sich ausreichend Zeit nehmen, den Verhaltenskodex, die Unternehmens- und Gruppenrichtlinien sowie alle anwendbaren, arbeitsplatzrelevanten Regelungen und Bestimmungen zu kennen und verstehen zu lernen, die für die tagtägliche Aufgabenerfüllung notwendig sind. Zusätzlich wird HEG alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Basis von Schulungsangeboten informieren. So stellen wir im Unternehmen sicher, dass alle die Richtlinien, Vorschriften und Verfahrensregeln verstanden haben.

Wer weiteres zum Kodex erfahren möchte, kann sich stets an die Personalabteilung oder an das COMPLIANCE-COMMITTEE wenden.

Ich bin mir nicht sicher, ob gegen den Kodex verstoßen wurde

Wenn sich eine Person unsicher fühlt, ob ein Verhalten einen Verstoß gegen unseren Kodex darstellt, sollte sich diese folgende Fragen stellen:

- Ist die Handlung legal?
- Ist die Handlung unethisch oder unangemessen? Handle ich fair und ehrlich?
- Wie würde mein Verhalten in den Augen anderer aussehen?
- Könnte ich meine Entscheidung rechtfertigen?

Bleibt dieses Gefühl nach der eigenen Evaluierung weiter bestehen, so stehen unternehmensintern auch folgende Unterstützer zur Verfügung, z. B. direkte Vorgesetzte, die Personalabteilung oder das COMPLIANCE-COMMITTEE unter COMPLIANCE@HEG.COM.

In jedem Fall können die Mitglieder des COMPLIANCE-COMMITTEE angesprochen werden, die Kontaktdaten sind in der unternehmensweit verfügbaren Telefonliste enthalten. Alternativ steht jedem frei, jederzeit mögliche Missstände bei der externen Whistle Blowing Hotline über compliance-heg@lindenaulegal.de zu melden.



VERHALTENSKODEX
16.01.2017, V1.1 - öffentlich