VERHALTENSKODEX

für alle Mitarbeitenden der HPS-Gruppe

und deren Tochtergesellschaften

INHALT

VORWORT 3
GELTUNGSBEREICH 5
ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE 5
1. PERSÖNLICHES ARBEITSUMFELD 6
2. QUALITÄTSVERSPRECHEN 8
3. NACHHALTIGKEIT 9
4. PARTNERSCHAFTEN 10
5. GOVERNANCE 12
6. UMGANG MIT DEM VERHALTENSKODEX 13

VORWORT

Dieser Verhaltenskodex dient als wesentliche Grundlage für das tägliche Handeln aller Mitarbeitenden in unserem Unternehmen. Er legt die Prinzipien und Standards fest, die wir als Gemeinschaft teilen und in unserem beruflichen Alltag umsetzen möchten. Wir verpflichten uns zu Integrität, Transparenz und Fairness – sowohl innerhalb des Unternehmens als auch gegenüber unseren Geschäftspartnern und der Gesellschaft. Die Einhaltung dieser Werte ist nicht nur gesetzlich erforderlich, sondern auch entscheidend für das Vertrauen, das wir bei unseren Stakeholdern schaffen. Jeder von uns trägt die Verantwortung, durch sein Verhalten aktiv zur Unternehmenskultur beizutragen und ein Umfeld zu fördern, in dem ethisches Handeln selbstverständlich ist. Dieser Kodex bietet Orientierung und Klarheit, wie wir Herausforderungen im Einklang mit unseren Werten begegnen. Wir bitten alle Mitarbeitenden, sich regelmäßig mit diesen Richtlinien auseinanderzusetzen und sie in ihrem täglichen Handeln umzusetzen. Gemeinsam sorgen wir dafür, dass unser Unternehmen ein Vorbild in Bezug auf Compliance und ethische Standards bleibt.

Was bedeutet ein Compliance Management System für HPS und warum ist die Etablierung wichtig?

HPS stellt durch ein Compliance Management System sicher, dass alle relevanten Inhalte zur Vermeidung von Gesetzesverstößen und zur Einhaltung interner Vorgaben geregelt sind. Dieses System ist von zentraler Bedeutung, um:

- **Gesetzliche Vorgaben** zu erfüllen
- **Schutz vor Geld- oder Haftstrafen** für das Unternehmen und seine Mitarbeitenden
- **Steigerung der Attraktivität** gegenüber Geschäftskund:innen, Partner:innen, Investor:innen, Banken und Mitarbeitenden
- **Erhöhung der Professionalität und Integrität** des Unternehmens
- **Schutz des Ansehens** vor Skandalen und öffentlichen Reputationsverlusten
- **Frühzeitiges Erkennen von Risiken** und proaktives Handeln zur Vermeidung von Verstößen

Durch ein gut etabliertes Compliance-Management-System sorgen wir dafür, dass HPS als Unternehmen stabil, zuverlässig und verantwortungsbewusst agiert. Es ist ein unverzichtbares Instrument, um langfristigen Erfolg und eine nachhaltige Unternehmensführung zu gewährleisten.

„Compliance als Grundlage für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg“

Verstöße gegen Gesetze wie Bestechung, Geldwäsche oder Betrug haben schwerwiegende Konsequenzen. Sie schädigen nicht nur den Ruf des Unternehmens, sondern können auch zu hohen Geldstrafen oder sogar Haftstrafen führen. Personen in leitenden Positionen tragen die Verantwortung, wenn kein Compliance-System vorhanden ist oder dieses nicht ausreichend überwacht wird. Diese Verantwortung betrifft nicht nur große Unternehmen, sondern auch kleine und mittelständische Betriebe.

Die HPS-Gruppe hat es sich daher zur Aufgabe gemacht, mit ihrem Compliance-Management-System und dem damit verbundenen Verhaltenskodex sicherzustellen, dass nicht nur gesetzliche Vorgaben und unternehmensinterne Richtlinien eingehalten werden, sondern auch ethische Grundsätze verankert und im Unternehmensalltag umgesetzt werden.

Der Verhaltenskodex definiert klare Verhaltensstandards für alle Mitarbeitenden der HPS-Gruppe und sorgt so für einen Rahmen, der ein positives, gesetzestreues und ethisch verantwortungsbewusstes Miteinander fördert.

Ich möchte Sie alle ausdrücklich dazu ermutigen, diesen Kodex aufmerksam zu lesen, zu verstehen und ihn in Ihrem täglichen Handeln umzusetzen. Unsere Integrität als Unternehmen und als Gemeinschaft hängt von der persönlichen Einhaltung dieser Prinzipien ab. Es ist unsere gemeinsame Verantwortung, eine Kultur der Compliance und Ethik zu schaffen, in der jeder von uns – unabhängig von Position oder Abteilung – Verantwortung für sein Tun übernimmt und die Werte unseres Unternehmens stolz vertritt.

Ich danke Ihnen im Voraus für Ihr Engagement und Ihre Unterstützung bei der Umsetzung dieser wichtigen Standards. Gemeinsam werden wir unser Unternehmen zu einem Ort machen, an dem Integrität, Respekt und Fairness im Mittelpunkt stehen.

Ihr Helge Förster

CEO der HPS-Gruppe

Hamburg, 03.03.2025

GELTUNGSBEREICH

Dieser Verhaltenskodex erstreckt sich auf alle Mitarbeitenden der HPS-Gruppe und ihrer verbundenen Unternehmen. Hierbei sind sowohl Führungskräfte als auch Mitglieder der Geschäftsleitung eingeschlossen. Dieser Kodex wurde entwickelt, um allen Mitarbeitenden die grundlegenden ethischen und rechtlichen Anforderungen, die mit ihrer Tätigkeit verbunden sind, zu verdeutlichen. Es ist wichtig zu betonen, dass dieser Verhaltenskodex als ergänzend zu spezifischen gesetzlichen Regelungen, Verordnungen und internen Richtlinien betrachtet werden sollte. In Fällen, in denen es zu Widersprüchen zwischen diesem Kodex und anderen Vorschriften kommt, haben die spezifischeren Regelungen Vorrang.

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Alle Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, die geltenden gesetzlichen Vorschriften sowie sämtliche interne Compliance-Richtlinien zu beachten. Jeder soll sich fair verhalten und Integrität wahren. Jegliche Beteiligungen an Aktivitäten, die offensichtlich darauf abzielen, diese Vorschriften zu umgehen, sind inakzeptabel. Verstöße können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen oder sogar zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie strafrechtlichen Konsequenzen führen.

Es ist wichtig zu betonen, dass Unkenntnis kein Fehlverhalten entschuldigt und nicht vor weitergehenden Sanktionen schützt, sofern die Möglichkeit bestand, die Regelungen zur Kenntnis zu nehmen.

Unsere Compliance-Regeln erfüllen nicht nur eine externe Funktion, sondern bieten unseren Mitarbeitenden auch einen sicheren Entscheidungsrahmen. Daher sind alle Mitarbeitenden dazu aufgefordert, ihr tägliches Verhalten anhand der Standards dieses Verhaltenskodex zu hinterfragen.

Dafür stehen auch die zentralen Werte, die gemeinsam in der Unternehmenskultur gelebt werden.

- Leidenschaft: Leidenschaft für den Beruf wird bei uns großgeschrieben.
- Individualität: Wir stärken unser Netzwerk durch die Individualität eines jeden Einzelnen.
- Fortschritt: Wir setzen auf technischen und persönlichen Fortschritt.
- Miteinander: Teamzusammenhalt und ein respektvolles Miteinander sind für uns Erfolgsfaktoren für gute Arbeit.
- Stabilität: Wir stehen für Stabilität und Sicherheit im beruflichen sowie privaten Leben.

1. PERSÖNLICHES ARBEITSUMFELD

Unser Unternehmen bekennt sich uneingeschränkt zur Achtung der Menschenrechte und folgt dabei der internationalen Menschenrechtscharta sowie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Wir setzen uns dafür ein, dass Menschenrechte in allen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit respektiert und geschützt werden, um für alle Mitarbeitenden ein angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen.

1.1. Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden stehen an erster Stelle. Wir sind bestrebt, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen, die nicht nur die Produktivität fördern, sondern auch das Wohlbefinden und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz steigern. Dies umfasst eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung sowie die Bereitstellung angemessener Ressourcen, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden die notwendigen Voraussetzungen für ihre Aufgaben besitzen.

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Bemühungen um Sicherheit am Arbeitsplatz ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller relevanten Vorschriften und Richtlinien und erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie sich ebenfalls an diese Vorschriften halten, um Unfälle und Verletzungen am Arbeitsplatz zu vermeiden.

Darüber hinaus setzen wir uns aktiv für Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ein. Wir glauben an eine Kultur des Respekts und der Zusammenarbeit. Unsere Mitarbeitenden sind dazu angehalten, einander mit Würde und Respekt zu behandeln und widersprüchliche Vorfälle sofort zu melden.

1.2. Kompetenzentwicklung

Schulungen zur kontinuierlichen Entwicklung der Kompetenzen unserer Mitarbeitenden sind für uns ein Schlüssel zum Erfolg. Wir verstehen die Bedeutung lebenslangen Lernens und sind bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, das Wachstum und Weiterentwicklung fördert, um sicherzustellen, dass alle ihre Aufgaben effektiv und effizient erfüllen können.

Unser Schulungsprogramm umfasst eine Vielzahl von Themenbereichen und wird stets auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppen angepasst.

Wir investieren in Schulungen, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden stets über die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen, um den sich ständig ändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Darüber hinaus unterstützen wir so die Möglichkeiten für diverse Karriere-Richtungen und fördern persönliches Wachstum.

Unser Ziel ist es, eine Lernkultur zu fördern, in der Mitarbeitende motiviert sind, ihr Wissen zu erweitern und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Durch Schulungen und Kompetenzentwicklung stärken wir nicht nur die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden, sondern auch die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens insgesamt.

1.3. Verbot von Diskriminierung

Wir erwarten und fördern in unserer Belegschaft ein wertschätzendes und offenes Miteinander. Unsere Kultur ist geprägt durch Fairness und gegenseitige Anerkennung.

Wir tolerieren keinerlei Diskriminierung, Beleidigung, Belästigung oder gar Gewalt im Arbeitsumfeld, insbesondere nicht aufgrund von Alter, Geschlecht, körperlicher oder geistiger Behinderungen, sozialer oder ethnischer Herkunft, politischer Haltung, Religion oder sexueller Orientierung. Jeder derartige Vorfall muss umgehend gemeldet werden, sodass Gegenmaßnahmen ergriffen werden können. Die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen stellen für uns das höchste Gut dar. Vielfalt sehen wir als große gemeinsame Stärke an.

Wir bekennen uns uneingeschränkt zur Chancengleichheit und zur Förderung einer Arbeitsumgebung, die Vielfalt und Inklusion fördert. In diesem Sinne setzen wir uns für Gender-Gleichheit in Arbeitsbedingungen und Bezahlung ein, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden fair und angemessen entlohnt werden, unabhängig von ihrem Geschlecht. Darüber hinaus bieten wir flexible Arbeitszeitmodelle an, die es unseren Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Arbeitszeit je nach ihren individuellen Bedürfnissen und Verpflichtungen zu gestalten und somit die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu fördern.

Wir sind bestrebt, Menschen mit Behinderungen in unsere Arbeitsgemeinschaft zu integrieren und schaffen eine inklusive Umgebung, die ihre Fähigkeiten und Talente würdigt und fördert. Dabei setzen wir uns aktiv dafür ein, Hindernisse abzubauen und angemessene Unterstützung bereitzustellen, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden gleiche Chancen erhalten.

1.4. Führungskultur und Kommunikation

Bei HPS pflegen wir eine Führungskultur, die auf Respekt, Anerkennung und Vertrauen basiert. Wir glauben daran, dass eine positive und unterstützende Führungsumgebung entscheidend für das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden ist.

Wir erkennen die Leistungen und Beiträge unserer Mitarbeitenden wertschätzend an und schaffen Raum für offene Kommunikation und konstruktives Feedback. Vermeintliche Fehler werden als Chance zur Weiterentwicklung gesehen und fördern eine Kultur des Lernens und der kontinuierlichen Verbesserung. Durch gemeinsame Lösungsfindung wird eine Kultur des Miteinanders gefördert, in der alle Stimmen gehört und geschätzt werden.

Wir begegnen unseren Mitarbeitenden auf Augenhöhe und verstehen uns als Unterstützer und Mentoren, die sie dabei unterstützen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Wir begrüßen ein offenes Verhältnis zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden und ermutigen dazu, Vorschläge und Ideen einzubringen. Bei uns ist „Managing up“ willkommen, und wir fördern eine Kultur des gegenseitigen Respekts und der Zusammenarbeit auf allen Ebenen.

Die Werte unseres Unternehmens bilden die Grundlage unseres Handelns, und wir setzen uns dafür ein, dass sie in unserer täglichen Arbeit gelebt und umgesetzt werden. Wir fördern den sozialen Dialog und eine offene, transparente Kommunikation, die es ermöglicht, Vertrauen aufzubauen und gemeinsam erfolgreiche Wege zu finden.

2. QUALITÄTSVERSPRECHEN

Im Rahmen unseres Qualitätsmanagementsystems legen wir größten Wert auf die kontinuierliche Verbesserung unserer Dienstleistungen und Prozesse. Unser Engagement für Qualität erstreckt sich über sämtliche Bereiche unseres Unternehmens.

2.1. Qualitätsmanagement

Wir streben die bestmögliche Qualität bei den erbrachten Leistungen an. Die Verantwortung zur Erfüllung gesetzlicher und unternehmensinterner Standards liegt im Verantwortungsbereich eines jeden Mitarbeitenden. Wir setzen uns kontinuierlich dafür ein, die Erwartungen unserer Kunden zu übertreffen und Dienstleistungen sowie Beratung von höchster Qualität bereitzustellen.

2.2. Bedienung von Kunden

Wir verpflichten uns, höchste Standards bei unseren Dienstleistungen zu gewährleisten. Arbeiten dürfen von qualifiziertem Fachpersonal durchgeführt werden, um Risiken zu minimieren und Unfälle zu vermeiden. Entsprechende fachliche Standards und Vorschriften sind ausdrücklich einzuhalten. Unsere Tätigkeiten umfassen eine Vielzahl von Dienstleistungen, darunter Prüfung, Wartung oder Zertifizierung. Wir setzen stets auf hochqualifiziertes Fachpersonal und bewährte Technologien, um die bestmöglichen Ergebnisse für unsere Kunden sicherzustellen.

An unseren Standorten bieten wir eine breite Palette an Dienstleistungen für Kranen, Motoren und Systeme an und agieren dabei als One-Stop-Shop für kritische Infrastruktur.

Wir setzen auf eine partnerschaftliche Beziehung zu unseren Kunden sowie Lieferanten und fördern daher freie Meinungsäußerung und durchweg transparente Kommunikation. Bei der HPS erhält jeder Kunde den gleichen Zugang zu unseren Dienstleistungen und keiner wird diskriminierend behandelt. Durch kontinuierliche Weiterbildung und den Austausch von Best Practices sowie Zweitmeinungen innerhalb des Netzwerks streben wir danach unsere Leistungen kontinuierlich zu verbessern und den wandelnden Bedürfnissen gerecht zu werden.

2.3. Datenschutz und IT-Sicherheit

Die Vertraulichkeit von Informationen, insbesondere von personen- und geschäftsbezogenen Daten, ist von höchster Bedeutung für unser Unternehmen. Wir verpflichten uns, diese Daten zu schützen und ihre Vertraulichkeit in jedem Schritt unserer Tätigkeit zu wahren. Unsere Mitarbeitenden sind dazu angehalten, vertrauliche Informationen stets mit äußerster Sorgfalt zu behandeln und vor Missbrauch zu bewahren. Es ist untersagt, vertrauliche Informationen unbefugt für Dritte zu offenbaren, zu vervielfältigen, zu verändern oder in anderer Weise zu nutzen, die nicht mit den Unternehmensinteressen vereinbar ist. Besondere Vorsicht ist im Umgang mit kundenbezogenen Daten geboten. Diese müssen gemäß den geltenden Datenschutzbestimmungen und den internen Richtlinien behandelt werden.

Sie dürfen nur für autorisierte Zwecke und unter angemessenen Sicherheitsmaßnahmen genutzt werden. HPS legt großen Wert darauf, sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden über die relevanten Datenschutzbestimmungen informiert sind und entsprechend geschult werden.

Jeder Einzelne trägt eine Verantwortung dafür, sicherzustellen, dass vertrauliche Informationen geschützt werden und nicht in falsche Hände gelangen. Durch die konsequente Einhaltung dieser Richtlinien können wir das Vertrauen unserer Kunden und Partner bewahren sowie gleichzeitig sicherstellen, dass wir die Datenschutzgesetze respektieren und einhalten.

3. NACHHALTIGKEIT

Wir bauen unser Engagement für Nachhaltigkeit kontinuierlich aus und durchdringen damit sämtliche Aspekte unserer Geschäftstätigkeit. Wir haben Nachhaltigkeits-Beauftragte ernannt, die die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele überwachen und sich um unseren jährlichen CSR-Bericht kümmern. Dabei legen wir großen Wert auf die Einbeziehung unserer Stakeholder und sind offen für Optimierungsvorschläge entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Durch diese ganzheitliche Herangehensweise streben wir danach, langfristige Werte für unsere Gemeinschaft und die Umwelt zu schaffen.

3.1. Umweltschutz

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber kommenden Generationen bewusst und verpflichten uns daher auch zur Minimierung unserer ökologischen Auswirkungen. Die Natur ist unser aller Lebensgrundlage und soll als solche bewahrt und geschützt werden.

Wir sprechen uns gegen Umweltverschmutzung aus, engagieren uns zunehmend im Klimaschutz und setzen Maßnahmen um, um uns adäquat an den Klimawandel anzupassen. Dies beinhaltet die Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen, die Förderung erneuerbarer Energien und die Implementierung von Strategien zur Anpassung an sich verändernde klimatische Bedingungen.

Energieeinsparung und Energieeffizienz sind zentrale Elemente unserer Umweltschutzstrategie. Wir setzen uns dafür ein, den Energieverbrauch in unseren Einrichtungen zu minimieren und den Einsatz von energieeffizienten Technologien und Prozessen zu maximieren. Dabei identifizieren wir kontinuierlich Verbesserungspotenziale und setzen diese sowohl bei unseren Tochtergesellschaften als auch im HPS-HQ um.

Unser Ziel ist es, eine nachhaltige Unternehmenskultur zu etablieren, die den Schutz unserer Umwelt bei Entscheidungen mit einbezieht. Durch die konsequente Umsetzung von Umweltschutzmaßnahmen tragen wir dazu bei, die natürlichen Ressourcen zu schonen und eine lebenswerte Umwelt für zukünftige Generationen zu erhalten.

3.2. Ressourcenschonung

Bei HPS sind wir uns der Bedeutung einer verantwortungsvollen Nutzung natürlicher Ressourcen bewusst und setzen uns für Ressourcenschonung ein. Unser Ziel ist es, durch Ressourcen-Optimierung und effizientes Ressourcenmanagement einen nachhaltigen Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen zu gewährleisten.

Wir streben nach umweltfreundlicheren Produkten und Verpackungen, die weniger Ressourcen verbrauchen und weniger Abfall produzieren. Zudem arbeiten wir kontinuierlich daran, die Verschwendung von Ressourcen zu reduzieren, sei es durch eine optimierte Logistikplanung mit unseren Zulieferern, bewussten Verbrauch oder das Recycling von Materialien und Produkten.

Dabei identifizieren wir Potenziale zur Einsparung und setzen Maßnahmen um und ermutigen alle Mitarbeitenden, aktiv dazu beizutragen, indem sie Wasser sparen, Recycling fördern und unnötige Verschwendung vermeiden.

Ein wichtiger Aspekt unseres Engagements für Ressourcenschonung ist das Abfall- Management. Wir implementieren effektive Abfalltrennungs- und Recyclingprogramme, um Abfälle zu reduzieren und eine umweltfreundliche Entsorgung sicherzustellen. Durch diese Maßnahmen tragen wir dazu bei, die Umweltbelastung zu verringern und einen nachhaltigen Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen zu fördern.

3.3. Digitalisierung

Wir erkennen die transformative Kraft der Digitalisierung und setzen diese für innovative Lösungen ein, um die Bedienung unserer Kunden zu verbessern und effizienter zu gestalten. Die Digitalisierung spielt eine Schlüsselrolle bei der Umstellung auf eine zukunftsorientierte Auftragsbearbeitung und bietet vielfältige Möglichkeiten zur Optimierung unserer Prozesse.

4. PARTNERSCHAFTEN

Wir glauben an die Stärke gemeinsamer Kooperationen und setzen uns dafür ein, langfristige Kundenbeziehungen aufzubauen. Durch faires Verhalten und Integrität können wir Synergien nutzen, um gemeinsame Ziele zu erreichen und unsere Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Dabei legen wir Wert auf Offenheit, Transparenz und die Einhaltung gemeinsam vereinbarter Standards, um das Vertrauen und die Stabilität unserer Partnerschaften zu gewährleisten.

4.1. Anti-Korruption

Bei HPS betrachten wir Korruption und Bestechung als inakzeptabel und dulden keinerlei Form dieser Straftaten. Wir setzen uns konsequent für Integrität und Ethik in allen Geschäftsbeziehungen ein. Unser Unternehmen verpflichtet sich, sämtliche Formen von Korruption, einschließlich Bestechung, Bestechlichkeit und unlauterer Vorteilsnahme, strikt zu verbieten.

Es ist unseren Mitarbeitenden untersagt, ihre bestimmte Stellung innerhalb des Unternehmens oder in externen Beziehungen zu missbrauchen, um persönliche Vorteile zu erlangen oder die Interessen des Unternehmens zu beeinträchtigen. Wir legen großen Wert darauf, dass alle Geschäftsentscheidungen auf objektiven Bewertungskriterien und dem Prinzip der Fairness basieren.

Wir ermutigen alle Mitarbeitenden, verdächtiges Verhalten zu melden und unterstützen eine offene und transparente Kultur, in der Ethik und Integrität geschätzt werden.

4.2. Vermeidung von Interessenskonflikten

Mitarbeitende sind dazu angehalten, bei ihren geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen Konflikte zwischen ihren privaten Interessen und den Interessen des Unternehmens zu vermeiden. Dies beinhaltet die Vermeidung von Situationen, in denen persönliche Interessen, finanzielle Beziehungen oder andere Verpflichtungen gegenüber nahestehenden Personen die Objektivität oder Integrität beeinträchtigen könnten.

Alle Mitarbeitenden sind dazu angehalten, solche potenziellen Interessenkonflikte von sich aus offenzulegen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass geschäftliche Entscheidungen stets im besten Interesse des Unternehmens auf professioneller Ebene getroffen werden.

Darüber hinaus sollten Mitarbeitende auch Sensibilität und Achtsamkeit walten lassen, um potenzielle Interessenkonflikte frühzeitig zu erkennen und proaktiv zu handeln. Sollte ein Interessenkonflikt auftreten oder vermutet werden, ist dieser umgehend der entsprechenden Stellen, wie etwa dem Compliance-Officer oder der Personalabteilung, zu melden. Das Unternehmen wird dann gemeinsam mit den Betroffenen geeignete Maßnahmen zur Minimierung oder Beseitigung des Konflikts ergreifen.

Beispiele für derartige Konfliktfelder sind:

- Nebentätigkeiten
- (finanzielle) Beteiligungen an Unternehmen, die möglicherweise von geschäftlichen Entscheidungen des eigenen Unternehmens oder des Mitarbeitenden betroffen sind
- Beteiligungen an Dienstleistern oder Lieferant:innen
- Vergabe von Aufträgen an Angehörige, nahestehende Personen oder Lebenspartner:innen
- Rekrutierung von Angehörigen, nahestehenden Personen oder Lebenspartner:innen
- Ehrenamtliche Arbeit in Wirtschaftsverbänden oder in der Öffentlichkeit

4.3. Vorteile und Zuwendungen

Bei HPS betrachten wir die Gewährung oder Annahme von Vorteilen und Zuwendungen als sensible Angelegenheit und setzen klare Richtlinien, um jegliche Form von unethischem Verhalten zu vermeiden. Unsere Richtlinien basieren auf dem Prinzip, dass keine Zuwendung gewährt oder angenommen werden darf, wenn sie darauf abzielt, eine bestimmte Entscheidung, bspw. vor einem Vertragsschluss oder einer Vergabe, zu beeinflussen.

Weiterhin dürfen Vorteile oder Zuwendungen nur angenommen werden, wenn sie von geringem Wert sind und die Gewährung bzw. die Annahme freiwillig und ohne Erwartung einer Gegenleistung erfolgt. Die Annahme von Bargeld, egal in welcher Höhe, ist untersagt. Gleiches gilt für jegliche Einladungen und Geschenke an eine Privatadresse.

Einladungen und Bewirtungen sind nur in angemessenem Rahmen gestattet, wenn sie im Zusammenhang mit geschäftlichen Aktivitäten stehen und nicht dazu dienen, eine bestimmte Entscheidung zu beeinflussen. Geschenke dürfen nie gefordert oder aktiv angeregt werden.

Es ist wichtig zu betonen, dass die Annahme oder Gewährung von Geschenken, Einladungen und Bewirtungen immer angemessen, transparent und ethisch vertretbar sein muss. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie jegliche Vorteile oder Zuwendungen, die sie erhalten oder anbieten, bei unserem Compliance-Officer melden.

4.4. Sponsoring

Sponsoring-Maßnahmen sind grundsätzlich vertragspflichtig und können ausschließlich mit Bewilligung durch den CEO sowie dem Compliance-Officer der HPS-Gruppe erfolgen. Die Höhe des Sponsorings muss dem Anlass und Umfang der dafür gewährten Gegenleistung gegenüber angemessen, transparent und nachvollziehbar sein.

Die Angemessenheit ergibt sich aus der Größe, Reichweite, Dauer, dem Anlass und der Bedeutung einer Veranstaltung. Es müssen die Prinzipien der Transparenz, Dokumentation, Trennung und Äquivalenz eingehalten werden, da die Verletzung auch nur eines dieser Prinzipien den Eindruck einer unzulässigen Handlung und unlauterer Einflussnahme erwecken können.

Sponsoring-Maßnahmen sind nur gestattet, wenn sie den fairen Wettbewerb nicht beeinträchtigen und gegen keine Marken-, Urheber-, Datenschutz- oder Vereinsrechte verstoßen. Es ist ein aussagekräftiges Sponsoringkonzept vorzulegen, dass die Rahmenbedingungen und Ziele des geplanten Sponsorings aufzeigt.

4.5. Geldwäscheverbot

Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung werden als schwerwiegende Straftaten betrachtet und wir setzen uns aktiv dafür ein, diese zu verhindern und zu bekämpfen. Aktivitäten, die auf Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung hindeuten könnten, müssen identifiziert und verhindert werden.

Geldwäsche liegt vor, wenn illegale Erlöse in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf eingeführt werden, um ihre Herkunft zu verschleiern oder sie in den Augen der Gesellschaft als legal erscheinen zu lassen. Wir verpflichten uns, jegliche Aktivitäten zu unterlassen, die den Verdacht auf Geldwäsche erwecken könnten.

Wir überprüfen Geschäftspartner:innen sorgfältig, um sicherzustellen, dass sie nicht in illegale Aktivitäten verwickelt sind und keine finanzielle Unterstützung für terroristische Organisationen leisten.

5. GOVERNANCE

In unserer Unternehmensführung legen wir Wert auf Transparenz, Integrität und Verantwortungsbewusstsein in allen unseren Geschäftsprozessen und Entscheidungen. Durch die Einhaltung ethischer Grundsätze und die Berücksichtigung rechtlicher Anforderungen schaffen wir ein Umfeld, das Vertrauen stärkt und langfristige Werte schafft.

5.1. Schutz des Firmeneigentums

Firmeneigentum ist stets verantwortungsbewusst und sorgsam zu behandeln und zu schützen. Dies umfasst physische Vermögenswerte wie Gebäude, Ausrüstung und Materialien ebenso wie geistiges Eigentum wie Patente, Marken und Handelsgeheimnisse.

Mitarbeitende sind dazu angehalten, äußerste Diskretion walten zu lassen. Jegliche Nutzung oder Weitergabe von Firmeneigentum sollte ausschließlich im Rahmen der beruflichen Aufgaben erfolgen und darf nicht für persönliche Zwecke missbraucht werden.

Ebenso gilt es, Betriebsgeheimnisse zu schützen und zu bewahren. Diese vertraulichen Informationen, die unser Geschäft, unsere Strategien und unsere Wettbewerbsvorteile betreffen, sind von entscheidender Bedeutung für unsere Position im Markt.

Betriebsgeheimnisse dürfen nicht unbefugt offengelegt, kopiert oder verwendet werden und es müssen angemessene Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden, um ihre Vertraulichkeit zu gewährleisten. Eine Verletzung dieser Vertraulichkeit kann nicht nur rechtliche Konsequenzen haben, sondern auch das Vertrauen zu Kunden, Lieferanten und der Öffentlichkeit beeinflussen.

Die Nutzung materiellen Firmeneigentums (Autos, Laptops, Smartphones, etc.) ist ausschließlich für geschäftliche Zwecke erlaubt. Hier sind die jeweiligen internen Richtlinien zu beachten.

5.2. Berichterstattung

Umfassende und transparente Berichterstattung, sowohl im finanziellen als auch im nichtfinanziellen Bereich ist für die HPS selbstverständlich. Wir verpflichten uns zur sorgfältigen Dokumentation und ordnungsgemäßen Berichterstattung aller wesentlichen Informationen über unsere Geschäftstätigkeiten.

Unsere finanzielle Berichterstattung basiert auf einem klaren und transparenten Rahmen, der die gesetzlichen Anforderungen erfüllt und Investor:innen, Stakeholder und andere Interessensgruppen über die finanzielle Performance und die finanzielle Lage des Unternehmens informiert. Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Finanzberichte korrekt, zuverlässig und verständlich sind, um das Vertrauen der Öffentlichkeit in unser Unternehmen zu stärken. Darüber hinaus berichten wir in Zukunft auch über nichtfinanzielle Aspekte, wie etwa unsere Nachhaltigkeitsbemühungen, sozialen Engagements und ethischen Standards. Alle Berichte werden stets vollständig und fristgerecht eingereicht.

Unsere Berichterstattung erfolgt in Übereinstimmung mit dem gesetzlichen Rahmen und den internationalen Standards für Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattungen. Wir setzen uns dafür ein, Transparenz und Rechenschaftspflicht zu fördern und sicherzustellen, dass unsere Berichte den höchsten Standards in Bezug auf Genauigkeit, Vollständigkeit und Vergleichbarkeit entsprechen.

6. UMGANG MIT DEM VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex bildet das Rückgrat unserer Unternehmenskultur und definiert die ethischen Standards, denen wir uns verpflichtet fühlen. Er bildet die Grundlage für unser Handeln im geschäftlichen Alltag und stellt sicher, dass wir stets die höchsten Standards von Integrität, Respekt und Verantwortungsbewusstsein wahren.

6.1. Einhaltung des Compliance-Verhaltenskodexes

Die Inhalte des Verhaltenskodex sind für jeden Aspekt unseres geschäftlichen Handelns relevant und dienen als Leitfaden für ethisches Verhalten und Integrität im täglichen Arbeitsleben. Es wichtig, dass alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex kennen, verstehen und aktiv in ihrem täglichen Handeln umsetzen.

Da allerdings nicht alles hier geregelt werden kann, ist im Spezialfall auf die Compliance-Richtlinien zurückzugreifen. Weiterhin sind alle Mitarbeitenden im Geschäftsalltag dazu angehalten, sich fair, respektvoll und verantwortungsbewusst zu verhalten. Dies schließt die Interaktion mit Kolleg:innen, Kunden, Lieferanten und anderen Stakeholdern ein. Geschäftliche Transaktionen sind transparent und ethisch einwandfrei durchzuführen. Jedes Verhalten sollte zudem auch aus der Außenperspektive betrachtet werden, um mögliche Reputationsschäden zu vermeiden.

Bei Fragen oder Bedenken zum Verhaltenskodex steht der Compliance-Officer sowie andere relevante Ansprechpartner zur Verfügung, um Unterstützung und Beratung anzubieten. Es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, sich aktiv für die Einhaltung des Kodex einzusetzen und dazu beizutragen, eine Kultur der Integrität und Ethik in unserem Unternehmen zu fördern.

6.2. Meldung von Verstößen

Alle Mitarbeitenden sind dazu angehalten, die Ausführungen dieses Verhaltenskodex einzuhalten. Die Compliance-Abteilung stellt zusammen mit den Führungskräften sicher, dass der Verhaltenskodex an alle Mitarbeitenden kommuniziert ist und die Regelungen vorgelebt werden.

Erhält ein Mitarbeitender Kenntnis über einen schwerwiegenden Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex oder jegliche Compliance-Richtlinien, ist unverzüglich der Compliance-Officer zu informieren oder ein anonymer Hinweis über die Mail compliance@hps-gruppe.com abzugeben. Diese Hinweise sind nur für den Compliance-Officer einzusehen und werden strikt vertraulich behandelt. Die Einträge stellen keine Denunziation dar, sondern sollen es uns ermöglichen, auf eventuelle Verstöße rechtzeitig zu reagieren, diese abzustellen bzw. zukünftig zu verhindern.

6.3. Ansprechpartner:innen

Bei Fragen im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex wenden sich die Mitarbeitenden an den zuständigen Compliance-Officer der HPS-Gruppe.

CFO & Compliance-Officer	CEO
Wolfgang Richter	Helge Förster
+49 173 355 2547	+49 173 5154000
w.richter@hps-gruppe.com	h.foerster@hps-gruppe.com

Hanseatic Power Service GmbH

Dienerreihe 4

20457 Hamburg

T: +49 (40) 46 89 617 0

M: info@hps-gruppe.com

www.hps-group.com