

# HG - VERHALTENSKODEX

## 1. Zweck - Warum haben wir Kodex?

Bei Håndverksgruppen („HG“) legen wir großen Wert auf ethisches korrektes Verhalten und betonen die Integrität unserer Geschäftsaktivitäten. Die Verpflichtung zur Einhaltung der norwegischen und anderer einschlägiger Gesetze und Vorschriften hat stets Vorrang vor unseren finanziellen Zielen und Bedürfnissen.

Unser Verhaltenskodex (im Folgenden der „Kodex“) fasst die grundlegenden ethischen Einstellungen und Integritätsstandards zusammen, die für alle Unternehmen der HG Gruppe gelten. In diesem Kodex werden unsere ethischen Grundsätze und Anforderungen dargelegt. Eine unsachgemäße Umsetzung kann erhebliche geschäftliche, rechtliche und rufschädigende Folgen haben.

Der Kodex wird jährlich unter die Lupe genommen, um sicherzustellen, dass die besten Verfahren und Anforderungen berücksichtigt werden.

## 2. Anwendung – Wer muss den Kodex befolgen?

Unser Kodex gilt für alle Vollzeit- und Teilzeitmitarbeiter von HG sowie für Vertragspersonal, Berater und alle anderen Parteien, die in unserem Namen handeln. Der Kodex gilt auch für alle Vorstandsmitglieder und Verwaltungsberater (im Folgenden „HG-Personal“ genannt).

## 3. Rollen und Verantwortlichkeiten

Alle HG-Mitarbeiter sind selbst dafür verantwortlich, den Kodex zu befolgen. Der Kodex gibt keine Antworten darauf, was in jeder schwierigen Situation zu tun ist. Von jedem wird erwartet, dass er/sie über ein gutes Urteilsvermögen verfügt, sich beraten lässt und mutmaßliche Verstöße gegen den Kodex meldet, wie in Abschnitt 5 beschrieben. Gegen Personen, die sich nicht an den Kodex halten, einschließlich derjenigen, die mögliche Verstöße nicht melden, können Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eingeleitet werden. Im Falle eines Konflikts zwischen einschlägigen Gesetzen, Vorschriften, unserem Verhaltenskodex und den zugrunde liegenden Werten hat stets der höchste Verhaltensstandard Vorrang.

Alle Führungskräfte und Manager bei HG, unabhängig von Land oder Standort, sind dafür verantwortlich, einen „Grundhabitus“ zu etablieren, der eine starke Unternehmenskultur der Ethik und Compliance fördert. Von ihnen wird erwartet, dass sie als Vorbilder für ethisches Verhalten fungieren und die Mitarbeitenden bei der Einhaltung des Kodex und der ihm zugrunde liegenden Werte schulen und unterstützen. Sie müssen den nötigen Überblick haben, um Verstöße aufdecken zu können, Compliance-Risiken zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken und nicht zuletzt eine Kultur zu fördern, die darauf ausgerichtet ist, Meldungen ohne Angst vor Konsequenzen machen zu können.

## 4. Grundprinzipien unseres ethischen Verhaltens

### 4.1. Wir respektieren die Menschenrechte

Bei HG führen wir unsere Geschäfte im Einklang mit den Menschenrechten, die in der UN-Menschenrechtserklärung verankert sind. Das Unternehmen muss auch die vier Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über das Recht auf Versammlungsfreiheit, das Verbot von Kinderarbeit, das Verbot von Sklavenarbeit und das Verbot von Diskriminierung einhalten.

### 4.2. Wir fördern Gleichheit und Vielfalt

HG ist ein Arbeitgeber, der von gegenseitigem Respekt, Unterstützung und Chancengleichheit für alle geprägt ist. Wir sind unparteiisch gegenüber allen Menschen, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, körperlicher Gesundheit, Alter, Orientierung oder politischen Ansichten. Durch ein professionelles, positives und integratives Arbeitsumfeld ermutigen wir alle Mitarbeitenden, sich gegenseitig zu unterstützen. Das regt sowohl die berufliche als auch die persönliche Entwicklung an. Jede Form von Belästigung, Diskriminierung, Ungleichbehandlung oder sonstigem Verhalten, das als bedrohlich oder erniedrigend angesehen werden kann, ist untersagt.

### 4.3. Wir sorgen für die Umwelt und stellen die Gesundheit und Sicherheit des Einzelnen in den Vordergrund

Wir übernehmen Verantwortung für die Umwelt, die uns umgibt. Wir bemühen uns nicht nur proaktiv um die Verringerung des ökologischen Fußabdrucks unserer Geschäftstätigkeit, sondern erwarten das auch von unseren Lieferanten.

Wir sind bestrebt, einen sicheren Arbeitsplatz für alle zu schaffen, und sind uns bewusst, dass jeder von uns dafür verantwortlich ist. Eine gesunde Belegschaft trägt zu einer stärkeren und konstanteren Leistung am Arbeitsplatz bei. Um diese langfristigen Ziele zu erreichen, müssen wir die Branchenstandards einhalten und die

Anforderungen in den Bereichen Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz (SGU) erfüllen. Die Sicherheit am Arbeitsplatz wird durch die erforderlichen Risikoanalysen, Präventivmaßnahmen und Kontrollen erreicht.

#### **4.4. Wir arbeiten nur mit Parteien zusammen, die sich an unsere Werte und Standards halten.**

Wir verpflichten uns, nur mit Kunden, Lieferanten, Vertretern, Fusions- und Übernahmezwecken und anderen Dritten (im Folgenden als „Dritte“ bezeichnet) zu verhandeln, deren ethischer Standard und Integrität der unseren entspricht. Wir gehen keine Geschäftsbeziehungen mit Parteien ein, die zu einem Verstoß gegen lokale oder internationale Sanktionsvorschriften führen könnten. Um das zu gewährleisten, wenden wir bei Dritten einen risikobasierten Ansatz an. Dazu gehören die Umsetzung der Integrity Due Diligence (IDD) und die kontinuierliche Prüfung auf die Einhaltung dieser. Einen Überblick über die ethischen Standards, die für die Glieder unserer Lieferkette gelten, finden Sie in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten.

#### **4.5. Wir betreiben einen ehrlichen und fairen Wettbewerb**

Wir gehen keine Vereinbarungen oder Absprachen mit Wettbewerbern oder anderen Marktteilnehmern ein und beteiligen uns nicht an anderen Aktivitäten, die den fairen Wettbewerb untergraben. HG-Mitarbeitende dürfen Informationen wie Preise, Kosten, Angebote, Strategien, Kunden, Lieferanten, Vertragsbedingungen oder Marktanteile nicht ohne besondere Genehmigung ab Wettbewerber offenlegen. Solche Informationen sind streng vertraulich, und jede Diskussion oder Vereinbarung kann als tatsächlich oder scheinbar wettbewerbswidrig empfunden werden. Ein solches Verhalten untergräbt das Vertrauen, das wir in der Gesellschaft bei unseren Kunden, Lieferanten und anderen Dritten genießen.

#### **4.6. Wir wenden uns gegen alle Formen von Korruption und Betrug**

Wir haben uns verpflichtet, unsere Geschäfte offen und transparent zu führen. Das gilt überall und jederzeit. Strafrechtlich relevantes oder korruptes Verhalten wird nicht geduldet. Wir dürfen keine Straftaten planen oder ermöglichen. Das gilt auch dann, wenn wir keinen direkten Nutzen daraus ziehen. Allen Vertretern von HG ist es untersagt, direkt oder indirekt einen unzulässigen Vorteil im Zusammenhang mit der Ausübung einer Position, eines Amtes oder eines Auftrags anzubieten oder anzunehmen. Nach norwegischem Recht ist es nicht erforderlich, dass der unzulässige Vorteil eine Entscheidung tatsächlich beeinflusst hat, damit ein Korruptionsfall vorliegt. Generell gilt, dass beim Geben von Geschenken und Einladungen an Dritte Vorsicht und gesundes Urteilsvermögen geboten sind. Spezifische Hinweise finden Sie in unserer Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung.

#### **4.7. Wir vermeiden Situationen, in denen die Loyalitätspflicht von HG in Frage gestellt werden könnte**

HG hat nichts dagegen, wenn Mitarbeitende auch in anderen Unternehmen und/oder Organisationen tätig sind, solange dies nicht mit den Interessen von HG konkurriert oder in Konflikt gerät. Alle Mitarbeitenden von HG sind dem Unternehmen gegenüber zur Loyalität verpflichtet und müssen unparteiisch und im besten Interesse von HG handeln. Die Vermögenswerte und Ressourcen von HG dürfen nicht zur persönlichen Bereicherung verwendet werden. Alle geschäftlichen Entscheidungen müssen auf der Grundlage dessen getroffen werden, was für das Unternehmen am besten ist, nicht für den Einzelnen. Die Mitarbeitenden von HG müssen sich bemühen, tatsächliche oder scheinbare Interessenkonflikte zu vermeiden. Sie müssen sicherstellen, dass persönliche Beziehungen oder private Geschäftsinteressen ihre Fähigkeit, als Mitarbeitenden von HG frei, unabhängig und kompetent zu handeln, nicht beeinträchtigen. So dürfen die Mitarbeitenden beispielsweise keine Aktien, Posten oder andere persönliche Vorteile wie Darlehen oder Garantien von Lieferanten oder Kunden von HG annehmen.

In Fällen, in denen Unsicherheit besteht oder die Unparteilichkeit einer Person in Frage gestellt könnte, muss der unmittelbare Vorgesetzte oder Manager konsultiert werden. Die Mitarbeiter von HG sind verpflichtet, ihren unmittelbaren Vorgesetzten über externe Aktivitäten zu informieren, bei denen sie Belohnungen erhalten. Für Mitglieder der lokalen oder Konzernleitung ist es erforderlich, dass diese Positionen vom CEO genehmigt werden.

#### **4.8. Wir haben keine Toleranz gegenüber Straftaten**

Wir lehnen jede Form von Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung ab und halten uns an alle einschlägigen Gesetze, die solche Aktivitäten verbieten. Wir führen unsere Geschäfte in Zusammenarbeit mit seriösen Kunden, Lieferanten und Dritten mit legitimen Geschäftsaktivitäten, deren Mittel aus legitimen Quellen stammen. Um dies zu gewährleisten, ergreifen wir geeignete Maßnahmen, um die Identität unserer Dritten herauszufinden, und konzentrieren uns darauf, inakzeptable Zahlungen und Zahlungsaufforderungen zu erkennen.

#### **4.9. Wir bauen positive Beziehungen zu den lokalen Gemeinschaften auf, in denen wir tätig sind.**

HG sponsert und unterstützt gemeinnützige Organisationen, um das Unternehmen und unser Geschäft zu fördern. Die Unterstützung der Zivilgesellschaft trägt dazu bei, das Profil des Unternehmens zu schärfen und die Rolle des Unternehmens als engagierter Wirtschaftsakteur hervorzuheben.

#### **4.10. Wir schützen Informationssicherheit, Vertraulichkeit und personenbezogene Daten**

Wir behandeln alle Informationen, die sich auf das Geschäft von HG beziehen, als privat und vertraulich. In gleicher Weise schützen wir alle vertraulichen Unterlagen unserer Kunden, Lieferanten und Dritter. Wir verarbeiten und nutzen alle Informationen, IT-Systeme und Internetdienste auf verantwortungsvolle und professionelle Weise.

Wir verpflichten uns, die Privatsphäre des Einzelnen zu respektieren. Wir verarbeiten personenbezogene Daten verantwortungsbewusst und in Übereinstimmung mit den einschlägigen Datenschutzgesetzen. Personenbezogene Daten werden nur für rechtmäßige Geschäftszwecke erhoben, verarbeitet und genutzt. Jeder unbefugte Zugang zu diesen Informationen ist strengstens untersagt und jeder Verstoß ist unverzüglich zu beheben.

#### **4.11. Wir handeln nicht mit Finanzinstrumenten auf der Grundlage von Insiderinformationen.**

Private und vertrauliche Informationen können Insiderinformationen darstellen. Wenn Insiderinformationen bekannt werden, haben sie höchstwahrscheinlich einen erheblichen Einfluss auf den Kurs öffentlich gehandelter Finanzinstrumente und Wertpapiere. Wir halten uns an alle einschlägigen Gesetze und Vorschriften im Zusammenhang mit dem Wertpapierhandel. Unter keinen Umständen werden wir auf der Grundlage von Insiderinformationen Finanztitel erwerben oder verkaufen, anderen dazu raten oder Insiderinformationen an Personen weitergeben, die nicht befugt sind.

#### **4.12. Wir liefern korrekte Informationen**

Alle HG-Mitarbeiter sind verpflichtet, gegenüber ihren Kollegen, Kunden, Lieferanten und Dritten wahrheitsgemäß und ehrlich zu handeln. Alle internen und externen Informationen über Geschäftsbeziehungen sind stets genau und vollständig zu übermitteln. Alle buchhalterischen Informationen sind genau und in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht, einschließlich der einschlägigen Rechnungslegungsstandards, zu übermitteln. Jede vorsätzliche Handlung, die zu einer wesentlichen Falschdarstellung der Jahresabschlüsse des Unternehmens führt, wird als Betrug behandelt.

#### **4.13. Wir agieren mit Vorsicht in den sozialen Medien**

Alle Mitarbeiter sind persönlich für das Posten von oder die Teilnahme an Online-Diskussionen verantwortlich. Jeder Mitarbeiter von HG sollte besondere Vorsicht walten lassen, wenn es um Beiträge und Fotos sowie Online-Diskussionen über HG, die Aktivitäten von HG und/oder Produkte und Kollegen geht. Verweise auf Produkte,

Projekte oder Kundennamen sind [ohne Zustimmung] nicht erlaubt. Dies sollte auch dann beachtet werden, wenn sich der Mitarbeiter als Privatperson äußert, da HG in gewissem Maße auch außerhalb der Arbeit vertreten wird.

## 5. Benachrichtigung und Meldung von Unregelmäßigkeiten

Jeder Mitarbeitende von HR, der von einem möglichen Verstoß gegen den Kodex, andere zugrunde liegende Richtlinien und/oder einschlägige Gesetze und Vorschriften erfährt, muss diesen Verdacht unverzüglich melden. Fragen oder Zweifel darüber, ob ein bestimmtes Verhalten ethisch oder rechtlich vertretbar ist, müssen mit dem unmittelbaren Vorgesetzten so schnell wie möglich besprochen werden. In Situationen, in denen der unmittelbare Vorgesetzte in einen möglichen Verstoß verwickelt ist oder in denen eine solche Benachrichtigung nicht als angemessen erachtet wird, sollten Mitglieder der Geschäftsleitung, einschließlich des Vorstandsvorsitzenden oder des Vorsitzenden des Verwaltungsrats, benachrichtigt werden.

Generell verbietet HG Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Meldung erstatten.