



HANSEATISCHE REAL ESTATE
CONSULTING GMBH

Compliance-Richtlinien

		K					
	R	E	G	E	L	N	
		N		I			
		N		N			
		E		H			
		N		A			
				L			
				T			
				E			
				N			

Verhaltensgrundsätze

Hanseatische Real Estate Consulting GmbH



Inhalt

Vorwort	3
Geltungsbereich	5
Allgemeine Verhaltensanforderungen	6
Verantwortung für das Ansehen der HREC-GmbH	6
Verantwortung für die sozialen Grundrechte und Prinzipien	6
Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt	6
Mitarbeiter und berufliche Perspektiven	6
Führungskultur und Zusammenarbeit	7
Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption	8
Interessenkonflikte	8
Nebentätigkeiten	8
Beteiligung an Unternehmen	8
Korruptionsbekämpfung	8
Anti-Korruptions-Beauftragter	9
Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	10
Fairer Wettbewerb	10
Umgang mit Spenden und Sponsoring	10
Interessenwahrnehmung	10
Umgang mit Informationen	12
Datenschutz und Datensicherheit	12
Geheimhaltung	12
Umgang mit Insiderinformationen	12
Berichterstattung	13
Schutz der Umwelt	14
Schutz und ordnungsgemäße Verwendung des Eigentums der HREC-GmbH	15
Umgang mit den Verhaltensgrundsätzen	16
Verantwortung der Tochterunternehmen für die Umsetzung	16
Verantwortung für die Einhaltung	16
Anhang zu den Verhaltensgrundsätzen	18
Internationale Konventionen	18



Vorwort

Wir, der Vorstand und die Mitarbeiter der HREC-GmbH, gehen mit der Einführung der nachstehenden Verhaltensgrundsätze (Code of Conduct) einen weiteren konsequenten Schritt zur Wahrnehmung unserer Verantwortung im täglichen Geschäftsverkehr und bei der Planung und Realisierung komplexer Projekte und Bauvorhaben.

Wir tragen mit unserer Projektentwicklung, unserem Projektmanagement und unserer Projektsteuerung dazu bei, dass Gebäude unterschiedlichster Art umweltfreundlich, energieeffizient und nachhaltig sind. In diesem Sinne verpflichtet uns die Zukunft, Projekte und Bauvorhaben im Interesse des Gemeinwohls und der Menschen voranzutreiben, die den individuellen Bedürfnissen, den ökologischen Belangen und den ökonomischen Ansprüchen als umsichtiger Projektentwickler und Bauträger gerecht werden.

Auf der Basis unserer selbst definierten Grundwerte ist es unser gemeinsames Ziel, mit innovativen Baulösungen die Lebensräume der Menschen an ihre persönliche Lebenssituation anzupassen, um funktionale Nutzungsvorteile und emotionale Mehrwerte für die Menschen zu schaffen. Grundlage für unser Handeln ist unser Werte- und Kompetenzsystem, mit dem wir unsere Grundwerte in menschliche Netzwerke integrieren wollen.

Um unser Ziel zu erreichen,

- achten wir jeden Menschen als Individuum mit seinen eigenen Vorstellungen und individuellen Bedürfnissen;
- handeln wir verantwortungsvoll zum Nutzen unserer Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter und Geschäftspartner;
- sehen wir die Einhaltung der internationalen Konventionen, der Gesetze und unserer internen Regeln als Grundlage für nachhaltiges, verbindliches, erfolgreiches wirtschaftliches Handeln an;
- handeln wir im Einklang mit unseren Erklärungen;
- übernehmen wir Verantwortung für unser Handeln.

Neben den internationalen Konventionen, Gesetzen und internen Regeln bilden unsere Unternehmenswerte die Basis für unser Handeln. Die Unternehmenswerte Kundennähe, Höchstleistung, funktionale Nutzen und Mehrwerte schaffen, Synergien erzeugen, Erneuerungsfähigkeit, Respekt, Verantwortung und Nachhaltigkeit sind dabei die Grundlage für unsere geschäftliche Zusammenarbeit. Sie sind in unsere Verhaltensgrundsätze eingeflossen.

Mit unseren Verhaltensgrundsätzen geben wir den in unserem Unternehmen tätigen Menschen einen Wegweiser an die Hand, der die wesentlichen Grundprinzipien unseres Handelns zusammenfasst und unsere Mitarbeiter in der Bewältigung der rechtlichen und ethischen Herausforderungen bei der täglichen Arbeit unterstützt. Die Verhaltensgrundsätze stellen eine inter-



ne Richtschnur dar, die für alle unsere Mitarbeiter und Tochterunternehmen gilt, und für deren Einhaltung jeder Einzelne gleichermaßen verantwortlich ist.

Wir stehen für ein achtbares, ehrliches und regelkonformes Handeln im Geschäftsalltag und bekennen uns zu den nachstehenden Verhaltensgrundsätzen.

Bergedorf, Januar 2025

Karl-Friedrich Konietzky
Geschäftsführer

Peter Appel
Geschäftsführer



Geltungsbereich

Die Verhaltensgrundsätze gelten für die HREC-GmbH und legen die grundsätzlichen Prinzipien fest. Die Tochterunternehmen können eigene Verhaltensgrundsätze erlassen. Diese dürfen nicht im Gegensatz zu den Verhaltensgrundsätzen der HREC-GmbH stehen und sind von den definierten Grundwerten der HREC-GmbH abzuleiten. Bei dem Erlass eigener Verhaltensgrundsätze haben die Tochterunternehmen die entsprechende Beteiligung der Mitarbeiter zu berücksichtigen.

Allgemeine Verhaltensanforderungen

Verantwortung für das Ansehen der HREC-GmbH

Das Ansehen der HREC-GmbH wird wesentlich durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jeder einzelnen Führungskraft und jedes einzelnen Mitarbeiters geprägt. Unangemessenes Verhalten auch nur einer Führungskraft oder eines Mitarbeiters kann dem Unternehmen bereits erheblichen Schaden zufügen.

Jede Führungskraft und jeder unserer Mitarbeiter achtet darauf, dass sein Auftreten in der Öffentlichkeit dem Ansehen der HREC-GmbH nicht schadet. Die Erfüllung der Aufgaben muss sich in allen Belangen hieran orientieren.

Verantwortung für die sozialen Grundrechte und Prinzipien

Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen die Einhaltung.

Wir richten unser Handeln an den einschlägigen Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation aus. Wir lehnen jegliche wissentliche Nutzung von Zwangs- und Pflichtarbeit ab. Kinderarbeit ist untersagt und wird von uns geächtet.

Die Vergütungen und Leistungen, die für die normale Arbeitswoche gezahlt oder erbracht werden, entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Mindestnormen bzw. den Mindestnormen der jeweiligen nationalen Wirtschaftsbereiche.

Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt

Wir gewährleisten Chancengleichheit und Gleichbehandlung, ungeachtet ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, Weltanschauung, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft oder politischer Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht.

Unsere Führungskräfte und Mitarbeiter werden grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert.

Jede Führungskraft und jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, jede Art von Diskriminierung (z.B. durch Benachteiligung, Belästigung, Mobbing) zu unterlassen und ein respektvolles, partnerschaftliches Miteinander zu ermöglichen. Führungskräfte haben hier eine besondere Vorbildfunktion.

Mitarbeiter und berufliche Perspektiven

Wir schaffen ein solides Umfeld, das unseren Mitarbeitern persönliche und



berufliche Perspektiven eröffnet, in dem herausragende Leistungen und Er-

gebnisse erbracht werden können und das die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter fördert. Wir investieren in die Qualifikation und Kompetenz unserer Mitarbeiter.

Gleichzeitig erwarten wir, dass jeder unserer Mitarbeiter hohe Ansprüche an sich, seine Leistung und seine Gesundheit stellt und sich aktiv an seiner Weiterentwicklung beteiligt.

Führungskultur und Zusammenarbeit

Jede Führungskraft trägt Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Jede Führungskraft ist Vorbild und hat ihr Handeln im besonderen Maße an den Verhaltensgrundsätzen auszurichten. Durch regelmäßige Information und Aufklärung über die für den Arbeitsbereich relevanten Pflichten und Befugnisse fördert die Führungskraft das regelkonforme Verhalten ihrer Mitarbeiter. Die Führungskraft setzt Vertrauen in ihre Mitarbeiter, vereinbart klare, ehrgeizige und realistische Ziele und räumt ihren Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein. Die Führungskraft nimmt die Leistungen ihrer Mitarbeiter wahr und erkennt Leistungen an. Erbrachte Höchstleistungen werden durch ihn besonders gewürdigt.

Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe beugen Führungskräfte nicht akzeptablem Verhalten vor. Sie tragen dafür Verantwortung, dass in ihrem Verantwortungsbereich keine Regelverstöße geschehen, die durch angemessene Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können.

Vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit zeigt sich in gegenseitiger und offener Information und Unterstützung. Führungskräfte und Mitarbeiter informieren sich gegenseitig über Sachverhalte und betriebliche Zusammenhänge so vollständig, dass sie verantwortungsvoll handeln und sachgerecht entscheiden können. Mitarbeiter und insbesondere Führungskräfte stellen einen schnellen und reibungslosen Informationsaustausch sicher. Wissen und Informationen sind im Rahmen der gegebenen Befugnisse unverfälscht, zeitnah und vollständig weiterzugeben, um die Zusammenarbeit zu fördern.



Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption

Interessenkonflikte

Wir legen Wert darauf, dass unsere Führungskräfte und Mitarbeiter bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in einen Konflikt zwischen ihren privaten Interessen und denen der HREC-GmbH geraten. Deshalb gilt, dass alle Situationen, aus denen Interessenkonflikte entstehen können, zu vermeiden sind. Zum Schutz der HREC-GmbH und aller Mitarbeiter haben wir verbindliche interne Verhaltensregeln und ein System zur Beratung, Aufdeckung und Verfolgung entsprechender Handlungen und Delikte (Anti-Korruptions-System der HREC-GmbH) geschaffen.

Nebentätigkeiten

Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen und die ihm übertragenen Aufgaben nach bestem Wissen und Können auszuführen. Nebentätigkeiten, die eine Erfüllung dieser Verpflichtung beeinträchtigen, sind nicht gestattet. Ehrenamtliche Tätigkeiten unserer Mitarbeiter unterstützen und fördern wir.

Beteiligungen an Unternehmen

Jeder unserer Mitarbeiter, der sich an Unternehmen, die mit der HREC-GmbH in Geschäftsbeziehungen stehen, beteiligt, für diese arbeitet oder Dienstleistungen erbringt, hat das dem Personalwesen oder einer anderen im Unternehmen zuständigen Stelle selbstständig schriftlich anzuzeigen. Im Falle der Gefahr von Interessenkonflikten sind diese Beteiligungen einzustellen.

Korruptionsbekämpfung

Mit dem Ziel einer erfolgreichen und nachhaltigen Geschäftstätigkeit überzeugen wir im Wettbewerb mit der Qualität und Wertigkeit unserer Gebäude und Leistungen. Wir unterstützen die nationalen und internationalen Bemühungen, den Wettbewerb nicht durch Bestechung zu beeinflussen oder zu verfälschen und lehnen jegliches korrupte und unternehmensschädigende Verhalten ab.

Keiner unserer Mitarbeiter darf die geschäftlichen Verbindungen des Unternehmens zum eigenen oder fremden Vorteil oder zum Nachteil des Unternehmens ausnutzen. Das bedeutet insbesondere, dass keiner unserer Mitarbeiter im Geschäftsverkehr unerlaubte private Vorteile (z. B. Geld, Sachwerte, Dienstleistungen) gewährt oder annimmt, die geeignet sind, eine sachgerechte Entscheidung zu beeinflussen.

Um rechtliche Konsequenzen für die HREC-GmbH, für beteiligte Geschäftspartner, aber auch für sich selbst von vornherein zu vermeiden,



informiert sich jeder unserer Mitarbeiter eigenverantwortlich über die internen Regeln,

bevor er Geschenke macht oder entgegennimmt, Einladungen und Bewirtungen ausspricht oder annimmt.

Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, bei Verdachtsmomenten oder rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des Vorliegens von Korruption oder Wirtschaftskriminalität Rat bzw. Hilfe einzuholen. Rat bzw. Hilfe bieten die Führungskräfte und der Anti-Korruptions-Beauftragte.

Anti-Korruptions-Beauftragter

Der durch die Unternehmensführung bestellte Anti-Korruptions-Beauftragte ist ein Bestandteil unseres Anti-Korruptions-Systems. Er ist die interne Anlaufstelle für das Thema Korruption innerhalb der HREC-GmbH. Er steht jedem Mitarbeiter, aber auch Geschäftspartnern und Dritten bei korruptionsrelevanten Fragen, wie z. B. zur Zulässigkeit der Annahme von Geschenken, beratend zur Verfügung.



Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

Fairer Wettbewerb

Wir bekennen uns zum fairen Umgang mit unseren Geschäftspartnern sowie mit Dritten und unterstützen einen fairen und unverfälschten Wettbewerb unter Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts.

Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des Wettbewerbs und Kartellrechts einzuhalten. Dies bedeutet beispielsweise, dass keiner unserer Mitarbeiter mit Wettbewerbern Gespräche führt, bei denen Preise oder Kapazitäten abgesprochen werden. Absprachen mit Geschäftspartnern und Dritten über einen Wettbewerbsverzicht oder über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen sind ebenfalls unzulässig. Auch die unsachgemäße Bevorzugung oder der Ausschluss von Vertragspartnern ist unzulässig.

Darüber hinaus erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern die volle Wahrnehmung ihrer Eigenverantwortung zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs.

Umgang mit Spenden und Sponsoring

Wir vergeben Spenden, das heißt Zuwendungen auf freiwilliger Basis, ohne Erwartung einer Gegenleistung und Sponsorengelder nur im Rahmen der jeweiligen Rechtsordnung und in Übereinstimmung mit den hierfür geltenden internen Bestimmungen.

Wir gewähren Geld- und Sachspenden für Wissenschaft und Bildung, für Kultur und Sport und für soziale Anliegen. Wir vergeben Spenden nur an Einrichtungen, die als gemeinnützig anerkannt oder durch besondere Regelungen zur Annahme von Spenden befugt sind.

Die Vergabe von Spenden erfolgt transparent; der Zweck, der Spendenempfänger und die Zuwendungsbestätigung des Spendenempfängers sind dokumentiert und nachprüfbar. Keiner unserer Mitarbeiter veranlasst Spenden, die die Reputation der HREC-GmbH schädigen können.

Mit unseren Sponsoring-Aktivitäten unterstützen wir Kultur, Bildung, Wissenschaft und Sport. Jeder unserer Mitarbeiter, der ein Sponsoring veranlassen möchte, wendet sich im Vorfeld an die Unternehmensführung.

Interessenwahrnehmung

Wir setzen uns als Unternehmen und Teil der Gesellschaft für unsere Interessen ein und werben dafür. Dabei beziehen wir die Wünsche und Forderungen verschiedener Interessengruppen in unsere Erwägungen ein.



Wir respektieren und befolgen die Grundsätze der freien Meinungsäußerung, die Grundsätze des Rechts auf Information, der Unabhängigkeit der Medien sowie des Schutzes der Persönlichkeitsrechte. Jeder unserer Mitarbeiter achtet darauf, dass sein Auftreten und seine Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit dem Ansehen der HREC-GmbH nicht schadet. Bei privaten Meinungsäußerungen soll eine Berufung auf die eigene Position oder Tätigkeit im Unternehmen unterbleiben.

Jeder unserer Mitarbeiter bedient sich zur Kommunikation und Realisierung von Interessen nur redlicher und legaler Mittel. Wir alle sind zur Wahrheit gegenüber politischen Institutionen, den Medien und der Öffentlichkeit verpflichtet. Jeder unserer Mitarbeiter respektiert die Leistungen seiner Gesprächspartner und achtet deren berufliches und persönliches Ansehen.



Umgang mit Informationen

Datenschutz und Datensicherheit

Der Schutz vertraulicher, geheimer und personenbezogener Daten gehört zu den Grundsätzen, nach denen wir unsere Beziehungen zu unseren Mitarbeitern (auch Ehemaligen) sowie deren Angehörigen, Bewerbern, Geschäftspartnern, Kunden, Lieferanten und sonstigen Personenkreisen gestalten.

Wir erheben, verarbeiten oder nutzen personenbezogene Daten nur, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Wir tragen dafür Sorge, dass die Verwendung von Daten für die Betroffenen transparent ist, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung gewahrt werden.

Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen sowie die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zur Informationssicherheit einzuhalten und die der HREC-GmbH anvertrauten vertraulichen, geheimen und personenbezogenen Daten vor missbräuchlicher Verwendung zu schützen.

Wir verpflichten uns, einen angemessenen Standard bei der Absicherung der Informationsverarbeitung zu gewährleisten. Alle Komponenten der Informationsverarbeitung müssen so gesichert sein, dass die Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Nachweisbarkeit der schützenswerten Informationen gewährleistet und eine unbefugte interne und externe Nutzung verhindert wird.

Geheimhaltung

Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Rahmen seiner betrieblichen Tätigkeit anvertraut oder sonst bekannt geworden sind, geheim zu halten.

Stillschweigen ist zu bewahren über Arbeiten und Vorgänge im Unternehmen, die für die HREC-GmbH oder deren Geschäftspartner wesentlich und nicht öffentlich bekannt gegeben worden sind, wie z. B. über Projektentwicklungen, Planungen und vertragliche Angelegenheiten.

Umgang mit Insiderinformationen

Wir veröffentlichen wichtige Insiderinformationen in Übereinstimmung mit den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen.

Wir tragen dafür Sorge, dass Insiderinformationen nur befugten Personen zugänglich gemacht werden. Keiner unserer Mitarbeiter lässt Familienmitgliedern oder anderen Personen derartige Informationen (Hinweise) zukommen.



Berichterstattung

Alle unsere Berichte, Aufzeichnungen und Verlautbarungen sind genau, zeitgerecht, verständlich, umfassend und wahr.

In diesem Sinne informieren wir gesetzeskonform über die aktuelle Finanz- und Ertragslage sowie den Geschäftsverlauf. Wir veröffentlichen unsere Periodenabschlüsse im Bundesanzeiger, die konform zu nationalen Rechnungslegungsvorschriften erstellt werden, termingerecht.



Schutz der Umwelt

Wir entwickeln, bauen und vertreiben bedarfsgerechte nachhaltige Immobilien zur Verbesserung der Lebensqualität von Menschen. Wir tragen Verantwortung für die kontinuierliche Verbesserung der Umweltverträglichkeit unserer Gebäude und die Verringerung der Beanspruchung der natürlichen Ressourcen unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte.

Wir setzen dabei Ressourcen schonende und umwelteffiziente Baustoffe sowie fortschrittliche Technologien ein und bringen sie über den gesamten Lebenszyklus unserer Gebäude zur Anwendung. Wir sind an allen Immobilienstandorten Partner für Gesellschaft und Politik bei der Ausgestaltung einer sozialen und ökologisch nachhaltigen positiven Entwicklung.

Jeder unserer Mitarbeiter hat die natürlichen Ressourcen zweckmäßig und sparsam zu verwenden und sicherzustellen, dass seine Aktivitäten nur einen möglichst geringen Einfluss auf die Umwelt haben.



Schutz und ordnungsgemäße Verwendung des Eigentums der HREC-GmbH

Jeder unserer Mitarbeiter darf das Eigentum der HREC-GmbH nur dienstlich nutzen, sofern nicht Sonderregelungen die private Nutzung zulassen.

Jeder unserer Mitarbeiter hat das Eigentum der HREC-GmbH sachgemäß und schonend zu behandeln und vor Verlust zu schützen.



Umgang mit den Verhaltensgrundsätzen

Verantwortung der Tochterunternehmen für die Umsetzung

Die HREC-GmbH wirkt auf die Einhaltung der Verhaltensgrundsätze bei den Tochterunternehmen unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze hin. Die Tochterunternehmen fördern aktiv die Verteilung und Kommunikation der Verhaltensgrundsätze und sorgen für eine wirksame Umsetzung z. B. durch Schulung.

Sie tragen bei der Umsetzung dafür Sorge, dass keinem Mitarbeiter aus der Einhaltung der Verhaltensgrundsätze ein Nachteil erwächst und auf Verstöße gegen die Verhaltensgrundsätze angemessen reagiert wird. Für die Bewertung der Verstöße gegen die Verhaltensgrundsätze sind die in den Tochterunternehmen jeweils geltenden gesetzlichen und betrieblichen Regelungen maßgeblich.

Den Tochterunternehmen steht es frei, über die Verhaltensgrundsätze hinausgehende Regelungen zu treffen, sofern sie den hier getroffenen Verhaltensgrundsätzen nicht widersprechen.

Darüber hinaus unterstützen und ermutigen wir alle übrigen Beteiligungsgesellschaften sowie unsere Geschäftspartner und sonstigen mit uns in geschäftlicher Verbindung stehenden Unternehmen, die Verhaltensgrundsätze in ihrer Unternehmenspolitik zu berücksichtigen.

Verantwortung für die Einhaltung

Jeder unserer Mitarbeiter hält sich an die in seinem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und Vorschriften sowie internen Regelungen und richtet sein Handeln an den Unternehmenswerten und den Verhaltensgrundsätzen aus.

Jeder unserer Mitarbeiter, der sich nicht regelkonform verhält, muss mit angemessenen Konsequenzen im Rahmen der betrieblichen und gesetzlichen Regelungen rechnen, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses und zu Schadensersatzforderungen reichen können.

Jede Führungskraft stellt sicher, dass die Mitarbeiter seines Bereiches die Verhaltensgrundsätze kennen und einhalten. Darüber hinaus überprüft die Unternehmensführung die Einhaltung der Verhaltensgrundsätze fallweise und in Stichproben im Rahmen des vom Vorsitzenden des Vorstandes der HREC-GmbH genehmigten Rahmens.

Erster Ansprechpartner für jeden unserer Mitarbeiter bei Fragen bzw. Unsicherheiten zu den Verhaltensgrundsätzen ist sein Vorgesetzter. Daneben steht jedem Mitarbeiter der folgende Compliance-Kontakt für weitere Anfragen zur Verfügung:



Des Weiteren können Beschwerden und Hinweise im Rahmen der bestehenden Unternehmensregelungen direkt an den Vorstand gerichtet werden.



Anhang zu den Verhaltensgrundsätzen

Internationale Konventionen

Neben den deutschen Gesetzen und Bestimmungen existieren eine Reihe von Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen in der EU. Sie sind primär an die Mitgliedsstaaten adressiert, nicht unmittelbar an einzelne Unternehmen. Sie sind aber für das Verhalten eines Unternehmens, welches eine Expansion ins Ausland plant, und seiner Mitarbeiter eine bedeutsame Leitlinie. Wir legen deshalb auch für Projekte außerhalb Deutschlands großen Wert auf die Übereinstimmung unseres unternehmerischen Handelns mit Grundsätzen dieser Leitlinien. Nachfolgend sind die wichtigsten Abkommen dieser Art aufgeführt:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte aus dem Jahr 1948 (UNO) und Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, 1950;
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, 1966;
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte, 1966;
- Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, 1977, und ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998 (vor allem mit folgenden Themen: Verbot von Kinderarbeit, Abschaffung von Zwangsarbeit, Diskriminierungsverbot, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen);
- OECD-Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr, 1997;
- "Agenda 21" zur nachhaltigen Entwicklung (Abschlussdokument der grundlegenden UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung, Rio de Janeiro 1992);
- Prinzipien des Global Compact für eine sozialere und ökologischere Globalisierung, 1999;
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, 2000.