

hep Code of Conduct

Wir dokumentieren an dieser Stelle den Verhaltenskodex aller hep Gesellschaften.

1. Einleitung

1.1. Zielsetzung

Wir bei hep leben vom Vertrauen unserer Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter sowie sonstiger Geschäftspartner und der Öffentlichkeit in unsere Leistung und Integrität. Das uns entgegengebrachte Vertrauen hängt dabei im Wesentlichen davon ab, wie wir uns als Gemeinschaft verhalten und wie sich die Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe für Integrität einsetzen. Integres Verhalten bedeutet dabei nicht nur Gesetzestreue, sondern auch die Einhaltung interner Anweisungen und Regelungen sowie die Befolgung allgemeiner Werte bei allen Beteiligten und in allen Belangen des täglichen Geschäfts.

Ein hohes Maß an Vertrauenswürdigkeit erreichen wir nur, wenn alle Beteiligten mitwirken: durch die Übernahme persönlicher Verantwortung und durch die Verpflichtung zu integrem Verhalten. Gesetzesverstöße können unsere Kunden und Geschäftspartner ebenso wie hep selbst beschädigen. Sie können die Reputation von hep gefährden und dazu führen, dass Teile des Geschäfts nicht mehr ausgeführt werden dürfen.

Die Grundsätze des Code of Conduct von hep bieten Mitarbeitern und Dienstleistern der Gesellschaften Leitlinien für integrires und professionelles Verhalten gegenüber Kunden, Gesellschaftern, Kollegen, sonstigen Gesprächspartnern, Wettbewerbern, Aufsichtsbehörden und gegenüber der Öffentlichkeit.

Mit dem Verhaltenskodex verfolgt hep das Ziel, die Gesellschaften vor Schaden durch gesetzeswidriges Verhalten zu bewahren. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass diese im Falle rechtlicher Fragen oder zweifelhafter Vorgänge Rat und Hilfe bei Vorgesetzten oder den verantwortlichen Fachbereichen der Gesellschaften suchen.

1.2. Anwendungsbereich

Der Code of Conduct gilt für alle hep Gesellschaften im In- und Ausland. Der Empfängerkreis umfasst alle Mitarbeiter, leitende Angestellte sowie die Organe der Gesellschaften. Die Verhaltensgrundsätze des Code of Conduct beziehen sich auch auf Aufsichtsratsmandate, die Mitarbeiter von hep in anderen Unternehmen wahrnehmen.

1.3. Bekanntgabe und Implementierung

Die Verantwortung für die Bekanntgabe und die Umsetzung des Verhaltenskodex liegt bei der Geschäftsleitung der einzelnen Gesellschaften. Die allgemeinen Werte werden in den internen Compliance-relevanten Richtlinien von hep konkretisiert. Das gesamte Regelwerk wird im Rahmen des Compliance Management-Systems laufend überwacht und an aktuelle Erfordernisse angepasst.

Ansprechpartner zu allen Fragen des Code of Conduct ist neben den Vorgesetzten der Compliance-Beauftragte.

Der Code of Conduct wird wie alle innerbetrieblichen Regelwerke im Intranet sowie darüber hinaus auf der Website der hep global für alle Gesellschaften veröffentlicht. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich regelmäßig über die innerbetrieblichen Regeln zu informieren und diese zu befolgen.

2. Allgemeine Grundlagen

2.1. Gesetz und Recht

Die Einhaltung von Gesetz und Recht sowie von aufsichtsrechtlichen Vorschriften ist für hep von großer Bedeutung. Gesetzesverstöße sind unter allen Umständen zu vermeiden.

Die Führungskräfte von hep tragen bei der Befolgung des Verhaltenskodex eine besondere Verantwortung. Es ist ihre Aufgabe, innerhalb ihres Geschäftsbereichs die Einhaltung sowohl der

Grundsätze als auch sämtlicher internen Richtlinien und Arbeitsanweisungen sowie gesetzliche Vorgaben zu gewährleisten.

2.2. Allgemeine Werte

Das Wertesystem von hep wird von der Geschäftsleitung verantwortet und von jedem einzelnen Mitarbeiter im beruflichen wie im privaten Umfeld gelebt.

Zu den allgemeinen Werten von hep zählen:

- Integrität
- Fairness
- Ehrlichkeit
- Vertragstreue
- Verantwortung
- Respekt
- Kompetenz
- Professionalität
- Leistungsbereitschaft
- Umweltbewusstsein

3. Umgang mit Geschäftspartnern

3.1. Korruption: Gewährung und Entgegennahme von Vorteilen

Der Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern steht bei hep im Zentrum des geschäftlichen Handelns und der täglichen Arbeitsabläufe. Zur Wahrung der Unabhängigkeit und als Ausdruck unseres hohen ethischen Anspruchs werden unsere Mitarbeiter im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehungen Bestechungs- und Korruptionsversuchen in allen Fachbereichen entgegentreten.

Die Auswahl der Kunden und Geschäftspartner erfolgt ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien. Kunden oder Geschäftspartner betreffende Entscheidungen dürfen niemals in Zusammenhang mit Zuwendungen oder sonstigen Vorteilen getroffen werden. Unangemessene Einladungen und Geschenke sowie jede andere Form der Vorteilsnahme, die dazu geeignet ist, Entscheidungen zu beeinflussen, oder die den Anschein der Beeinflussung unterstützen, sind zu vermeiden.

Detaillierte Vorgaben zur Entgegennahme oder Gewährung von Vorteilen sind in entsprechenden internen Richtlinien definiert.

Grundsätzlich gilt: Das Versprechen oder in Aussicht stellen unangemessener Vorteile jeglicher Art ist untersagt.

3.2. Spenden, Sponsoring und Wettbewerb

▪ 3.2.1 Spenden

Die Gewährung von Spenden ist an gemeinnützige Organisationen, nicht jedoch an Privatpersonen und gewinnorientierte Organisationen erlaubt.

Die getätigten Spenden müssen sich im Rahmen der Rechtsordnung bewegen und sind ausschließlich auf die Bereiche Bildung, Wissenschaft, Kunst, Kultur, Sport sowie soziale oder humanitäre Projekte zu beschränken.

Spenden an Politiker, politische Parteien oder politische Organisationen sind verboten.

Spenden müssen transparent sein: Die Identität des Empfängers und die geplante Verwendung der Spende sind klar zu dokumentieren. Gleiches gilt für Grund und Verwendungszweck der Spende. Beides muss rechtlich vertretbar sein.

Spenden sind nur zulässig, wenn unter keinen Umständen der Anschein einer möglichen Beeinflussung erweckt wird.

▪ 3.2.2 Sponsoring

Sponsoring ist unzulässig, wenn dadurch widerrechtlich geschäftliche Vorteile erlangt oder unangemessene Zwecke verfolgt werden.

Sponsoring-Aktivitäten müssen in einem angemessenen Verhältnis zu ihrem Gegenwert stehen. Sie sind vertraglich niederzulegen und im Vorfeld mit dem Bereich Compliance abzustimmen.

Sponsoring ist nur zulässig, wenn unter keinen Umständen der Anschein einer möglichen Beeinflussung erweckt wird.

▪ 3.2.3 Wettbewerb

Es ist ein zentrales Anliegen von hep, die Geschäftsziele mit rechtlich und ethisch einwandfreien Mitteln zu verfolgen. Auch im Wettbewerb agiert hep ausschließlich mit rechtmäßigen und fairen Mitteln. Entsprechend sind die Vorschriften des Wettbewerbs- und Kartellrechts unternehmensweit bindend und zwingend einzuhalten. Dies gilt ebenso für die Festlegung von Preisen und Konditionen, wie beispielsweise für die Aufteilung von Märkten, Kunden oder Vertriebsgebieten zwischen Marktteilnehmern.

4. Interessenkonflikt

Potenzielle Interessenkonflikte müssen dem Vorgesetzten und der Abteilung Compliance angezeigt werden. Hierzu zählen:

4.1. Wettbewerbsverbot und Nebentätigkeit

Ohne Einverständnis von hep werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weder für sich selbst noch für andere selbstständig ein Geschäft betreiben, in direktem Wettbewerb zu Unternehmen einer hep Gesellschaft agieren oder als Geschäftspartner in einem anderen Unternehmen tätig sein.

Mitarbeiter widmen ihre Arbeitskraft hep: Sie werden ohne vorherige Kenntnis und das ausdrückliche schriftliche Einverständnis von hep weder im eigenen noch im fremden Namen oder auf Rechnung Dritter einer Nebenbeschäftigung nachgehen. Diese Tätigkeiten müssen von der Personalabteilung vorab genehmigt werden.

4.2. Beteiligung an Drittunternehmen

Die unmittelbare oder mittelbare Beteiligung von Mitarbeitern an einem Unternehmen, das mit Unternehmen einer hep Gesellschaft ganz oder teilweise im Wettbewerb steht, ist nicht gestattet.

4.3. Beziehungen zu Drittunternehmen

Beziehungen zu Wettbewerbern, Kunden oder Geschäftspartnern, aus denen sich ein Interessenkonflikt ergibt, müssen offengelegt werden. Dies gilt auch für den Fall naher Verwandter (wenn diese z. B. für ein Konkurrenzunternehmen, einen Kunden oder einen Geschäftspartner tätig sind oder Leistungen erbringen). Nahe Verwandte sind Ehepartner, Lebenspartner, Lebensgefährten, Eltern, Stiefeltern, Kinder, Stiefkinder, Geschwister, Stiefgeschwister, Neffen, Nichten, Tanten, Onkel, Großeltern, Enkelkinder und angeheiratete Familienmitglieder.

4.4. Gremientätigkeit bei Kunden

Ein potenzieller Interessenkonflikt besteht auch dann, wenn Mitarbeiter von hep bei Kunden in Gremien aktiv sind (Vorstand, Beirat, Aufsichtsrat, etc.). Diese Gremientätigkeit muss vorab durch die Personalabteilung genehmigt werden und kann mit Auflagen belegt werden.

5. Geldwäsche, sonstige betrügerische Handlungen, Sanktionen

hep bekennt sich zu dem Ziel, Geldwäsche zu verhindern und zu bekämpfen. Hierzu werden sämtliche anwendbaren Vorschriften eingehalten. Es werden nur Geschäftsbeziehungen zu seriösen Kunden, Beratern und Geschäftspartnern unterhalten, deren Geschäftstätigkeit in Einklang mit gesetzlichen Vorschriften steht und deren Finanzmittel legitimen Ursprungs sind. Es werden ausschließlich Geschäfte durchgeführt, bei denen die beteiligten Partner einwandfrei identifiziert worden sind.

Um die Beteiligung an der Geldwäsche zu verhindern, müssen alle Mitarbeiter die Grundgeschäfte hinter den Engagements kritisch analysieren und Verdachtsmomente dokumentieren und melden. Um ihnen die hierzu notwendige Sachkunde zu vermitteln, werden alle Mitarbeiter regelmäßig in dem Themengebiet geschult.

Maßnahmen zur Verhinderung der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie zur Verhinderung sonstiger betrügerischer Handlungen sind in der Geldwäsche-Richtlinie konkretisiert. Deren Einhaltung wird kontinuierlich überwacht.

6. Umgang mit Informationen

6.1. Berichterstattung

hep sieht sich dem Ziel verpflichtet, dass alle Berichte und Unterlagen des Unternehmens in den wesentlichen Belangen korrekt und wahrheitsgemäß erstellt werden und vollständig sind. Dies gilt im Verhältnis zu Investoren, Kunden, Geschäftspartnern, Mitarbeiter sowie zu Behörden und der Öffentlichkeit.

Rechnungslegungsbezogene Gesetze und Standards werden eingehalten. Das rechnungslegungsbezogene Interne Kontroll-System von hep soll gewährleisten, dass Bücher und Aufzeichnungen sowie Rechnungsabschlüsse sowie sonstige Berichte vollständig und korrekt sind.

6.2. Vertraulichkeit und Datenschutz

Geschäftliche Angelegenheiten, Informationen und Daten – sowohl eigene als auch von Kunden und Geschäftspartnern – werden streng vertraulich behandelt. Personenbezogene Daten werden nur insoweit erhoben, verarbeitet und genutzt, wie es nach der Datenschutz-Grundverordnung bzw. dem Bundesdatenschutzgesetz und sonstigen gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist. Die Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit und zur Sicherung vertraulicher Daten gegen Zugriffe durch Dritte verpflichtet. Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit gilt auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. hep hat Prozesse und Kontrollen implementiert, die das Risiko des unberechtigten Zugriffs und der unberechtigten Weitergabe von vertraulichen Informationen verhindern sollen.

Verstöße gegen diese Bestimmung werden arbeitsrechtlich geahndet.

6.3. Insiderhandel

Mitarbeitern von hep ist es verboten, Insidergeschäfte zu tätigen, Insiderinformationen für Anlageempfehlungen zu nutzen und Insiderinformationen an Dritte weiterzugeben. Die Mitarbeiter sind dazu verpflichtet sicherzustellen, dass Unbefugte keinen Zugang zu möglichen Insiderinformationen haben. Eigene Geschäfte sind dem Compliance-Beauftragten zu melden und von diesem zu genehmigen.

7. Schutz der Unternehmenswerte

hep geht mit ihren Einrichtungen und allen anderen Werten, die in ihrem Eigentum sind, äußerst sorgsam um. Dies umfasst sowohl materielle als auch immaterielle Werte. Die Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, diese Vermögenswerte zu schützen. Das zur Verfügung gestellte Eigentum der Gesellschaften wird nur für den jeweils festgelegten Bestimmungszweck verwendet. Bei der Nutzung von unternehmenseigenen Betriebsmitteln und Ressourcen sind die internen Regeln zu beachten.

8. Nachhaltigkeit

Verantwortlicher Umgang mit der Umwelt gehört zum Selbstverständnis von hep. Die Gesellschaften berücksichtigen Umweltaspekte sowohl in den Betriebsabläufen als auch bei Geschäftsentscheidungen. Sie verpflichten sich insbesondere die in verschiedenen Dokumenten zum Thema ESG (Environmental, Social, Governance) niedergelegten Grundsätze und Handlungsanweisen jederzeit einzuhalten.

9. Fragen, Hinweise und Beschwerden

hep nimmt das Verhalten der Mitarbeiter im Sinne dieses Verhaltenskodex sehr ernst. Bei Fragen oder Beschwerden können sich diese an ihren direkten Vorgesetzten, die Personalabteilung und den Compliance-Beauftragten wenden. Für Hinweise, die sich auf eine mögliche strafbare Handlung innerhalb von hep beziehen, wurde ein Hinweisgebersystem eingerichtet. Dort können Hinweise unter Wahrung der Vertraulichkeit gegeben werden. Für Kundenbeschwerden wurde ein Beschwerdemanagement eingerichtet.

10. Konsequenzen bei Nichteinhaltung

Im Falle eines Verstoßes gegen Gesetze, diesen Verhaltenskodex oder andere interne Regelungen müssen die betreffenden Mitarbeiter mit angemessenen arbeitsrechtlichen Sanktionen rechnen. Verstöße können auch straf- und haftungsrechtliche Folgen haben.