

**Verhaltenskodex  
Code of Conduct**

der

**Herbert Rehn GmbH,**  
Gerhard-Falk-Straße 5,  
21035 Hamburg

(im Folgenden: „*Herbert Rehn*“ oder „*das Unternehmen*“)

Stand: Januar 2024

<p><b>I. Einleitung und Zielsetzung</b></p>	
<p>Die Herbert Rehn stellt an sich den Anspruch, ein modernes und zukunftsfähiges Unternehmen zu sein, das ausgezeichnete Leistungen erbringt und sich gesellschaftlichen Grundwerten verpflichtet fühlt. Die Herbert Rehn stellt sich der Herausforderung, eine Unternehmenskultur zu schaffen und zu erhalten, in der die relevanten gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften sowie die allgemein gültigen ethischen Grundsätze bestmöglich gewahrt werden. Hierzu richtet die Herbert Rehn ihre geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen an den allgemein gültigen ethischen Werten aus – insbesondere an der Integrität, der Glaubwürdigkeit und dem Respekt vor der Menschenwürde. Sie fördert auf geeignete Weise Transparenz, verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.</p> <p>Dieser Verhaltenskodex definiert den allgemeinen Maßstab für das bei der Herbert Rehn erwartete Verhalten in geschäftlicher, rechtlicher und ethischer Hinsicht und ist maßgeblich für den Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartner. Der Verhaltenskodex richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens, einschließlich der Geschäftsleitung. Von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter wird die konsequente Einhaltung dieses Verhaltenskodex erwartet. Der Verhaltenskodex enthält verbindliche Vorgaben, die zu beachten sind. Insbesondere die Mitglieder der Geschäftsführung und alle Führungskräfte tragen die Verantwortung für die aktive Umsetzung des Verhaltenskodex. Sie haben in jeder Hinsicht eine Vorbildfunktion zu erfüllen.</p> <p>Der Verhaltenskodex ist Grundlage und Leitfaden für die Bewältigung ethischer und rechtlicher Herausforderungen bei der täglichen Arbeit. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann sich mit Fragen und Hinweisen in diesem Zusammenhang an ihre/seine Führungskraft oder die Geschäftsleitung wenden.</p> <p>Die Herbert Rehn hat unter der Website <a href="https://herbertrehn.hinweisgeberportal.de/setup">https://herbertrehn.hinweisgeberportal.de/setup</a> ein Hinweisgeberportal entsprechend dem Hinweisgeberschutzgesetz (nachfolgend: „HinSchG“) eingerichtet. Missstände und insbesondere Verletzungen geltenden Rechts können über das Hinweisgeberportal gemeldet werden.</p> <p>Das Unternehmen erwartet von seinen Lieferanten und Dienstleistern die Beachtung der diesem Verhaltenskodex zugrunde liegenden gesellschaftlichen Grundwerte, unterstützt sie bei der Umsetzung bestmöglich und fordert sie auf, Gleiches in ihren Lieferantenkettens zu tun. Die Herbert Rehn beachtet die Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Staaten, in denen sie tätig ist. Dies gilt ausdrücklich auch für Embargo-, Zoll und Exportkontrollbestimmungen.</p> <p>Die Regelungen dieses Verhaltenskodexes sind auch dann verbindlich, wenn die geltenden Gesetze und Vorschriften in einem Staat, in dem die Herbert Rehn tätig ist, weniger weitreichend sein sollten. Außerdem kann nicht ausgeschlossen werden, dass in einem Staat strengere Gesetze und Vorschriften gelten können, als sie in diesem Verhaltenskodex vorgesehen sind. In einem solchen Fall haben diese strengeren Gesetze und Vorschriften Vorrang.</p>	
<p><b>II. Soziale Verantwortung</b></p>	
<p>Die Herbert Rehn bekennt sich ausdrücklich dazu, dass sie sich in ihrem Einflussbereich für die Wahrung der Menschenrechte einsetzen wird und dass sie sich in keiner Form an Menschenrechtsverletzungen beteiligt - weder direkt noch indirekt.</p>	<p>Wahrung der Menschenrechte</p>

In diesem Zusammenhang verpflichtet sich die Herbert Rehn außerdem zur Wahrung und Achtung von Land-, Wald- und Wasserrechten und spricht sich ausdrücklich gegen Zwangsräumungen aus.	
Die Herbert Rehn respektiert das Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen. Es steht den Mitarbeiterinnen und den Mitarbeitern frei, eine Arbeitnehmervertretung zu gründen oder Mitglied einer Arbeitnehmervertretung zu werden. Einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter entstehen durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft keine Nachteile. Ebenso können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. ihre jeweiligen Organisationen betriebliche Vereinbarungen oder Tarifverträge auf geeigneter Ebene aushandeln und abschließen.	Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen
Die Herbert Rehn achtet auf faire Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu gehört die Einhaltung der jeweiligen nationalen Regelungen zur Arbeitszeit ebenso wie das Recht auf angemessene Entlohnung, welche sich mindestens an den jeweiligen gesetzlichen Mindestlöhnen oder anwendbaren Tarifabschlüssen orientiert. Ebenso werden alle arbeitsvertraglich vereinbarten Gehälter, Leistungen und national vorgeschriebenen Sozialleistungen gezahlt bzw. abgeführt.	fairer Arbeitsbedingungen
Die Herbert Rehn bekennt sich zum Verbot von jeglicher Form der Zwangsarbeit. Darunter fällt jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die, sofern sie nicht gerichtlich angeordnet wird, von einer Person unter Androhung von Strafe erzwungen wird oder die eine Person auf andere Veranlassung nicht freiwillig erbringt.	Verbot der Zwangsarbeit
Die Herbert Rehn bekennt sich zum Verbot jeglicher Form von Kinderarbeit. Bei der Beschäftigung von Minderjährigen beachtet die Herbert Rehn daher die in dem jeweiligen Staat, geltenden nationalen Bestimmungen. Das gilt im Besonderen für das in den jeweiligen Staaten, in denen die Herbert Rehn tätig wird, geltende Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung.	Kinderarbeit
Die Herbert Rehn bekennt sich zum Verbot jeglicher Form des Menschenhandels, ebenso wie zu der Wahrung der Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern.	Menschenhandel, Minderheiten und indigene Völker
Die Herbert Rehn beachtet die geltende nationale Gesetzgebung zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit. Die Herbert Rehn sieht es als zentrales Anliegen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Daher setzt sie sich dafür ein, die Risiken, denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgesetzt sind, möglichst gering zu halten, indem angemessene Maßnahmen zur Vermeidung gesundheitlicher Beeinträchtigungen und von Unfällen ergriffen werden.  Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bedürfnisgerecht gestaltet und einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterworfen. Alle geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen zum Gesundheitsschutz, der Arbeitsplatzergonomie und zur Arbeitssicherheit werden berücksichtigt.	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
Die Herbert Rehn duldet den Besitz, Konsum und die Beschaffung von Drogen auf dem Betriebsgelände nicht. Der Begriff „Drogen“ bezieht sich auf Substanzen, deren Besitz, Konsum, Beschaffung oder versuchte Beschaffung entsprechend den örtlich anwendbaren Gesetzen verboten oder nur eingeschränkt zulässig ist. Insbesondere wird nicht toleriert, dass Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter während der Arbeitszeit unter dem Einfluss von Drogen stehen.	Drogen und Alkohol

<p>Alkoholkonsum auf dem Betriebsgelände ist grundsätzlich verboten. Ausnahmen bedürfen der Freigabe durch die Geschäftsleitung und können beispielsweise für betrieblich organisierte Veranstaltungen erteilt werden</p>	
<p>Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten haben das Recht auf eine faire, respektvolle, würdevolle, höfliche und unterschiedslose Behandlung.</p> <p>Die Herbert Rehn beachtet die Grundsätze der Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Personalentscheidungen (z.B. hinsichtlich Einstellung, Auswahl, Schulung, Beförderung und Vergütung) basieren auf Qualifikation, Erfahrung und anderen arbeitsbezogenen Kriterien. Die Herbert Rehn diskriminiert nicht aufgrund von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung.</p> <p>Diskriminierungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Dritten werden nicht geduldet. Die Herbert Rehn tritt einer nicht akzeptablen Behandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere sexuellen oder verbalen Belästigungen, entschieden entgegen.</p> <p>Beispiele für unzulässige Benachteiligungen, die wegen des Bezugs auf Geschlecht, Alter, Rasse, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder sexuelle Orientierung verboten sind, sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verletzung der Würde eines Arbeitnehmers durch beleidigende oder entwürdigende Bemerkungen oder Verhaltensweisen (z.B. wegen ausländischer Herkunft);</li> <li>• Drohungen oder Andeutungen, die besagen, dass ein fortgesetztes Arbeitsverhältnis von der Duldung eines bestimmten Verhaltens abhängt;</li> <li>• einen Arbeitnehmer zu entwürdigenden oder erniedrigenden Handlungen zu zwingen, wie z.B. Schikanen wegen sexueller Orientierung.</li> </ul> <p>Falls eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter unzulässig benachteiligt wird, kann sie/er eine Meldung gegenüber der Geschäftsleitung der Herbert Rehn machen. Die Herbert Rehn versichert allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass Beschwerden so vertraulich wie möglich behandelt werden und dass keine Mitarbeiterin und/oder kein Mitarbeiter aufgrund einer Meldung Nachteile erleiden wird, sofern kein Missbrauch durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter vorliegt.</p> <p>Es obliegt dem Unternehmen, alle angemessenen Vorkehrungen zur Verhinderung aller Art von unzulässigen Benachteiligungen zu treffen und sofortige Maßnahmen zu ergreifen, wenn sie über eine unzulässige Benachteiligung in Kenntnis gesetzt wird.</p> <p>Die Herbert Rehn behält sich das Recht vor, disziplinarisch gegen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter vorzugehen, die andere Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, Kunden oder Lieferanten in unzulässiger Weise behandeln. Die disziplinarischen Maßnahmen können auch in dem Ausspruch einer ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung bestehen</p>	<p>Diskriminierungsverbot</p>
<p>Sexuelle Belästigung ist bei der Herbert Rehn unerwünscht.</p> <p>Sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, ist insbesondere</p>	<p>Verbot sexueller Belästigung</p>

<p>rechtswidrig, wenn dieses Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Das ist der Fall, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.</p> <p>Beispiele für eine unerlaubte sexuelle Belästigung sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Aufforderung zu sexuellen Handlungen oder ein Angebot derselben für Vorteile am Arbeitsplatz;</li> <li>• in die Enge treiben, Tätscheln, Kneifen oder Berühren oder anderer unerwünschter Körperkontakt mit sexuellem Inhalt;</li> <li>• öffentliche Mutmaßungen über das oder wiederholte Erkundigungen nach dem Sexualleben einer Person;</li> <li>• Witze, Bemerkungen oder Anspielungen sexuellen Inhalts über eine Person oder Männer und Frauen im Allgemeinen;</li> <li>• sichtbares Anbringen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz.</li> </ul> <p>Falls eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter sexuell belästigt wird, kann sie/er eine Meldung gegenüber der Geschäftsleitung der Herbert Rehn machen. Die Herbert Rehn versichert allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass Beschwerden so vertraulich wie möglich behandelt werden und dass keine Mitarbeiterin und/oder kein Mitarbeiter aufgrund einer Meldung Nachteile erleiden wird, sofern kein Missbrauch durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter vorliegt.</p> <p>Es obliegt der Herbert Rehn, alle angemessenen Vorkehrungen zur Verhinderung aller Art von sexuellen Belästigungen zu treffen und sofortige Maßnahmen zu ergreifen, wenn sie über eine sexuelle Belästigung in Kenntnis gesetzt wird.</p> <p>Die Herbert Rehn behält sich das Recht vor, disziplinarisch gegen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter vorzugehen, die andere Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, Kunden oder Lieferanten in sexuell belästigen. Die disziplinarischen Maßnahmen können auch in dem Ausspruch einer ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung bestehen.</p>	
<p><b>III. Ökologische Verantwortung</b></p>	
<p>Die Herbert Rehn ist der Umweltschutz ein Anliegen. Deshalb legt sie Wert darauf, dass Umweltrisiken und negative Auswirkungen auf die Umwelt durch vorsorgende Maßnahmen möglichst geringgehalten werden. Zu diesen Maßnahmen zählen insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Reduzierung und effiziente Nutzung des Energieverbrauchs;</li> <li>• die der Unternehmensgröße angemessenen Reduzierung und Berichterstattung von Treibhausgasemissionen, um somit zur Dekarbonisierung beizutragen;</li> <li>• die Reinhaltung der Luft und somit die Steigerung der Luftqualität;</li> <li>• das Management natürlicher Ressourcen;</li> <li>• die Vermeidung von Abfall und die Nutzung von Wiederverwendungs- und Recyclingmöglichkeiten;</li> <li>• die Erhaltung der Wasserqualität und der sparsame Gebrauch von Wasser;</li> <li>• ein verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement.</li> </ul>	

<p>Des Weiteren unterstützt die Herbert Rehn den Einsatz moderner, effizienter und umweltschonender Technologien. Dabei möchte die Herbert Rehn - soweit dies möglich ist - erneuerbare Energien nutzen, die Bodenqualität erhalten, Lärmmissionen vermeiden, Ökosysteme und Tiere schützen und Ressourcen nachhaltig nutzen.</p> <p>Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter trägt dabei Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.</p>	
<p><b>IV. Ethisches Geschäftsverhalten</b></p>	
<p>Die Herbert Rehn lehnt alle Arten der Korruption einschließlich Bestechung und Erpressung ab. Entscheidungsprozesse dürfen in keiner Weise durch ungebührliche Leistungen (Bargeld, Sachleistungen, Vergnügungsreisen etc.) beeinflusst werden.</p>	<p>Korruptionsverbot</p>
<p>Vorteile jeglicher Art an Beamte und andere Amtsträger sowie an Beauftragte staatlicher Einrichtungen, auch mittelbar über Dritte, sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Herbert Rehn unabhängig von deren Wert untersagt.</p> <p>Die Herbert Rehn arbeitet mit staatlichen Behörden auf der Grundlage des geltenden Rechts in vertrauensvoller Art und Weise zusammen. Die Herbert Rehn leistet allen rechtmäßigen Anordnungen staatlicher Behörden Folge, wobei zugleich die gesetzlichen Rechte der Herbert Rehn wahrzunehmen sind.</p> <p>Im gewöhnlichen Geschäftsverkehr oder im Rahmen einer formellen behördlichen Untersuchung können Behördenvertreter oder Amtsträger spezifische Anfragen an die Herbert Rehn richten. Falls eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit behördlichen Anfragen oder Ermittlungshandlungen konfrontiert wird, muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Geschäftsleitung unverzüglich darüber informieren.</p> <p>Erfolgt die Vergabe eines Auftrags auf der Grundlage einer formalen Ausschreibung, wird die Herbert Rehn Angebote mit anderen Bietern weder absprechen noch abstimmen. Dies gilt sowohl für öffentliche als auch für beschränkte Ausschreibungen und unabhängig davon, ob es sich um ein Vergabeverfahren der öffentlichen Hand oder von einer privaten Stelle handelt.</p>	<p>Umgang und Kooperation mit Behörden; Ausschreibungen</p>
<p>Sollte es zu Zuwendungen an Parteien und politische Organisationen sowie an Mandatsträger und Kandidaten für politische Ämter kommen, werden die jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften eingehalten.</p>	<p>Parteien und Mandatsträger</p>
<p>Die Beauftragung von Beratern, Agenten und anderen Auftragsmittlern darf nicht dazu dienen, das Korruptionsverbot zu umgehen.</p>	<p>Berater und Agenten</p>
<p>Interessenkonflikte können Zweifel verursachen an der Qualität der getroffenen geschäftlichen Entscheidungen und an der Integrität der Personen, die solche Entscheidungen trifft. Interessenkonflikte oder auch nur deren Anschein müssen jederzeit vermieden werden.</p> <p>Ist eine Konfliktvermeidung nicht möglich, muss aktiv, offen und ehrlich damit umgegangen werden. Bei möglichen Konfliktfällen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, aktiv an die Geschäftsleitung heranzutreten und die weitere Vorgehensweise abzustimmen.</p>	<p>Interessenkonflikte</p>
<p>Die Aufnahme jeder Nebentätigkeit ist an die Bestimmungen des Arbeitsvertrags geknüpft. Die Geschäftsleitung wird eine Nebentätigkeit genehmigen, wenn eine solche Tätigkeit den berechtigten Interessen der Herbert Rehn nicht</p>	<p>Nebentätigkeit und Wettbewerbsverbot</p>

<p>entgegensteht und nachweislich keinen Einfluss auf die Tätigkeit des Unternehmens haben kann.</p> <p>Während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses mit der Herbert Rehn darf eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ohne Genehmigung der Herbert Rehn auch keine leitende Position (z.B. als Geschäftsführer, Mitglied des Vorstands, des Aufsichtsrats oder des Beirats) bei einem anderen Unternehmen übernehmen, wenn dieses andere Unternehmen entweder mit der Herbert Rehn im Wettbewerb steht oder mit der Herbert Rehn Geschäfte tätigt.</p>	
<p>Das Engagement und die Unterstützung für politische Parteien im Namen der Herbert Rehn (z.B. durch Spenden oder andere Beitragsleistungen in Form von Geldleistungen oder Sachwerten) bedürfen der Genehmigung des Unternehmens. Gleiches gilt für jegliche Organisation politischer Veranstaltungen auf dem Betriebsgelände oder in den Geschäftsräumen des Unternehmens.</p> <p>Es steht den Mitarbeiterinnen und den Mitarbeitern selbstverständlich frei, sich privat politisch zu engagieren, soweit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht als Arbeitnehmer oder Vertreter der Herbert Rehn auftreten. Werden durch ein politisches Engagement die Interessen des Unternehmens berührt, ist die vorherige Zustimmung des Unternehmens einzuholen.</p>	Politische Aktivitäten
<p>Die Herbert Rehn verpflichtet sich, Spenden nur auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer Gegenleistung zu tätigen. Spendentätigkeit und Sponsoringleistungen dürfen nicht darauf angelegt sein, Entscheidungen im Interesse der Herbert Rehn verdeckt zu fördern. Spenden müssen transparent sein. Der Empfänger der Spende und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt sein. Über den Grund für die Spende und die zweckbestimmte Verwendung muss jederzeit Rechenschaft abgelegt werden können.</p> <p>Die Herbert Rehn verpflichtet sich ferner, es zu unterlassen spendenähnliche Vergütungen zu zahlen oder zu versprechen. Spendenähnliche Vergütungen sind Zuwendungen, die nur scheinbar als Vergütung einer Leistung gewährt werden und deren tatsächlicher Wert den Wert der Leistung deutlich überschreiten.</p>	Spenden und Sponsoring
<p>Die Herbert Rehn verpflichtet sich, die geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche einzuhalten. Danach besteht unter anderem die Verpflichtung, den Vertragspartner zu identifizieren, zulässige Zahlungsformen zu wählen und zu ermitteln, auf welche Weise mögliche Geldwäschegegeschäfte aufgedeckt werden können.</p> <p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben der Geschäftsleitung der Herbert Rehn unverzüglich eine Meldung zu machen, sofern ein Verdacht auf Geldwäsche besteht. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in diesem Zusammenhang insbesondere darauf hingewiesen, dass sie besonders auf verdächtige Zahlungsformen oder andere Transaktionen, die auf Geldwäsche hindeuten, achten sollen. Das gilt insbesondere für Transaktionen, die aufgrund ungewöhnlich hohen Bargeldsumme oder aufgrund von Transaktionsstrukturen auffallen, die zur Vermeidung von Meldepflichten oder zur Umgehung ordnungsgemäßer Buchführung geeignet sind.</p> <p>Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur strikten Befolgung der Gesetze zur Geldwäschebekämpfung verpflichtet.</p>	Geldwäsche
<p>Die Herbert Rehn erstellt Steuererklärungen und Anmeldungen ordnungs- und wahrheitsgemäß. Alle zollpflichtigen Waren werden von der Herbert Rehn ordnungsgemäß verzollt.</p>	Steuer- und Zollangelegenheiten

<p>Die Herbert Rehn hat den Anspruch, dass alle Geschäftsbücher, Unterlagen, Konten und sonstigen Dokumente, die für Buchführungszwecke relevant sind, den höchsten Anforderungen an Genauigkeit und Zuverlässigkeit genügen.</p> <p>Soweit Buchführungspflichten zu den Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören, sind diese verpflichtet, dass alle Barmittel, Bankkonten und andere Vermögenswerte in den offiziellen Büchern genau und zeitnah verbucht werden; es ist strengstens untersagt, falsche Rechnungen oder sonstige irreführende Unterlagen zu erwirken oder zu erstellen und Zahlungen auf unbekannte Bank- oder Nummernkonten zu tätigen. Die ständige Einsichtsmöglichkeit in alle Dokumente muss gewährleistet sein.</p>	<p>Buchführung und Dokumentation</p>
<p>Die Herbert Rehn trägt dafür Sorge, dass die jeweils anwendbaren Kartell- und Wettbewerbsvorschriften eingehalten werden. Eine Nichteinhaltung von Kartell- und Wettbewerbsvorschriften kann gravierende Folgen für das Unternehmen haben. Insbesondere steht bei einer Nichteinhaltung von Kartell- und Wettbewerbsvorschriften zu befürchten, dass gegen die Herbert Rehn Bußgelder oder andere Formen von Geldstrafen verhängt werden oder von der Herbert Rehn abgeschlossene Vereinbarungen unwirksam sind. Weiterhin können möglicherweise Dritte Schadensersatzforderungen gegen die Herbert Rehn geltend machen. Außerdem besteht die Gefahr, dass durch die öffentliche Kenntnisnahme eines Rechtsverstößes Reputationsschäden und/oder negative Presse entstehen.</p> <p>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die Regelungen des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Sie haben insbesondere Folgendes zu beachten:</p> <p>Der Abschluss von Vereinbarungen jeglicher Art oder aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen (z.B. eine informelle Kooperation) mit Wettbewerbern oder mit Kunden, die darauf abzielen, den Wettbewerb zu beschränken oder die eine wettbewerbsfeindliche Wirkung haben sollen, gelten als Verstöße gegen das Kartellrecht. Auch Geschäftsgespräche mit Konkurrenten können bereits als Verstöße gegen das Kartellrecht angesehen oder ausgelegt werden. Sollte eine geschäftsbezogene Diskussion mit einem Konkurrenten über eines oder mehrere der folgenden Themen geführt werden, sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Herbert Rehn sich an der Diskussion nicht beteiligen oder die Besprechung verlassen, da Besprechungen dieser Art eine wettbewerbsfeindliche Kooperation darstellen oder zumindest indizieren können:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absprachen zur Festlegung oder zur Kontrolle von Preisen (z.B. Mindestpreise, Mindestgebühren oder Rabatte);</li> <li>• Informationsaustausch zu Preisen, Verkaufsbedingungen, Preisnachlässe und Maßnahmen zur Verkaufsförderung;</li> <li>• Absprachen über territoriale Aufteilung von Märkten;</li> <li>• spezifische Aufforderung zur Angebotsabgabe;</li> <li>• Absprachen über die Zuteilung von Kunden;</li> <li>• Einschränkung von Produktionen oder des Absatzes von Produkten;</li> <li>• Absprache zum Boykott bestimmter Lieferanten oder Kunden;</li> <li>• Absprachen über vertikale Beschränkungen (z.B. Untersagung der Weitergabe von Rabatten).</li> </ul> <p>Schriftliche Dokumente müssen immer sorgfältig formuliert werden. Unklare Aussagen, die falsch verstanden oder falsch ausgelegt werden können, müssen vermieden werden. In Bereichen, in denen kartellrechtliche Aspekte eine Rolle spielen können, sorgt die Herbert Rehn dafür, dass Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterhinreichend geschult werden.</p>	<p>Fairer Wettbewerb</p>
<p>Bei der Herbert Rehn wird der Anspruch verfolgt, transparent mit Kunden, Lieferanten und Behörden umzugehen.</p>	<p>Geschenke und Zuwendungen</p>



<p>Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Herbert Rehn GmbH ist es grundsätzlich untersagt, Personen oder Unternehmen, mit denen die Herbert Rehn eine Geschäftsbeziehung unterhält oder aufzubauen wünscht, ein Geschenk zu machen, das die geschäftliche Entscheidung der Person oder des Unternehmens beeinflusst oder beeinflussen kann. Dabei sind die Art und der Wert des Geschenks grundsätzlich ohne Bedeutung. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist in gleicher Weise grundsätzlich untersagt, von Personen oder Unternehmen Geschenke anzunehmen oder einzufordern. Ebenso ist es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Herbert Rehn grundsätzlich untersagt, gegenüber Personen oder Unternehmen, mit denen Herbert Rehn eine Geschäftsbeziehung unterhält oder aufzubauen wünscht, Einladungen zu Veranstaltungen auszusprechen.</p> <p>Von dem zuvor beschriebenen grundsätzlichen Verbot ausgenommen sind Einladungen, z.B. zu Geschäftsessen oder Veranstaltungen, sowie Geschenke, die anerkannten Geschäftsgepflogenheiten entsprechen. Die anerkannten Geschäftsgepflogenheiten müssen sich auf den Anlass der Einladung und/oder des Geschenks sowie auf den angemessenen wirtschaftlichen Wert der Einladung und/oder des Geschenks beziehen.</p> <p>Bestehen Zweifel daran, ob eine Einladung und/oder ein Geschenk anerkannten Geschäftsgepflogenheiten entspricht und/oder ob der wirtschaftliche Wert der Einladung und/oder des Geschenks angemessen ist, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Einschätzung der Geschäftsleitung einzuholen, bevor eine Einladung ausgesprochen oder angenommen wird oder bevor ein Geschenk gewährt oder angenommen wird.</p>	
<p>Der Datenschutz dient dem Recht des Einzelnen auf informationelle Selbstbestimmung. Das ist das Recht einer Person, über die Weitergabe und Nutzung ihrer personenbezogenen Daten, wie Name, postalische Anschrift, E-Mail-Adresse, Telefonnummer, finanzielle Verhältnisse usw., selbst zu bestimmen. Die Einhaltung des Datenschutzes ist erforderlich, damit die Verletzung der grundlegenden Persönlichkeitsrechte verhindert wird.</p> <p>Die Herbert Rehn räumt dem Schutz personenbezogener Daten hohe Priorität ein. Daher verarbeitet (d.h. erhebt, speichert, verändert, übermittelt, sperrt, löscht etc.) oder nutzt die Herbert Rehn personenbezogene Daten grundsätzlich nicht, es sei denn, die vollumfängliche Einhaltung geltenden Rechts wurde vorab sichergestellt. Der Umgang mit den personenbezogenen Daten muss für die betroffene Person transparent sein. Auch muss das Recht der betroffenen Person gewährleistet sein, über den Umgang mit den personenbezogenen Daten unterrichtet zu werden und eine erforderliche Korrektur der Daten verlangen zu können. Gleiches gilt für das Recht der betroffenen Person, der Verarbeitung personenbezogener Daten bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen zu widersprechen, bzw. die Löschung oder Sperrung personenbezogener Daten zu verlangen.</p> <p>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von der Herbert Rehn aufgrund des Arbeitsvertrags auf das Datengeheimnis verpflichtet. Im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Herbert Rehn dürfen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter personenbezogene Daten nicht unbefugt, sondern nur bei Vorliegen einer Einwilligung des Betroffenen oder bei Vorliegen einer gesetzlichen Regelung, die die Verarbeitung der personenbezogenen Daten erlaubt oder vorschreibt, verarbeiten. Welche konkreten Maßstäbe und Anforderungen das geltende Recht für die Nutzung personenbezogener Daten in ihrem Verantwortungsbereich aufstellt, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Geschäftsleitung, ihren Führungskräften und beim Datenschutzbeauftragten der Herbert Rehn (derzeit: Hans-Peter Toft; proconsilia GbR; Neuer Wall 35; 20354 Hamburg; Tel.: 040 752 555 25, Fax: 040 752 555 22) erfahren.</p>	<p>Datenschutz</p>

<p>Die unbefugte Nutzung geistigen Eigentums Dritter ist bei der Herbert Rehn untersagt und wird von der Herbert Rehn auch nicht geduldet. Insbesondere beachtet die Herbert Rehn Urheberrechtsgesetze, die die Vervielfältigung, Aufführung, Weitergabe, Lizenzierung oder Darstellung von urheberrechtlich geschützten Werken verbieten, sofern nicht vor der Vervielfältigung, Aufführung, Weitergabe, Lizenzierung oder Darstellung eine Erlaubnis des Urheberrechtinhabers eingeholt wurde. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens müssen sich vergewissern, dass die Erlaubnis des Urheberrechtinhabers vorliegt, wenn sie geistiges Eigentum eines Dritten nutzen. Bei Unsicherheiten und insbesondere vor der Verwendung eines Namens, Logos oder eines anderen Kennzeichens im Geschäftsverkehr müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens mit der Geschäftsleitung Rücksprache halten.</p>	<p>Schutz geistigen Eigentums</p>
<p>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gemäß dem Arbeitsvertrag verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und andere interne Angelegenheiten Stillschweigen zu wahren. Der Ausdruck „<i>Betriebs- und/oder Geschäftsgeheimnisse</i>“ umfasst dabei alle geschäftlichen, betrieblichen und technischen Kenntnisse, Angelegenheiten, Vorgänge und Informationen, die nur einem beschränkten Personenkreis zugänglich sind und nach dem Willen der Herbert Rehn nicht der Allgemeinheit bekannt werden sollen. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich damit nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für die Herbert Rehn ersichtlich ohne Nachteil ist. Um die vertraulichen Informationen zu schützen, müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Folgendes beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter darf weder während noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Herbert Rehn vertrauliche Informationen an andere Personen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens weitergegeben (dazu zählen auch andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Herbert Rehn oder Familienangehörige der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters). Eine Weitergabe vertraulicher Informationen an andere Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der Herbert Rehn ist hingegen zulässig, wenn die Herbert Rehn dies anweist oder wenn dies für die Ausübung der Tätigkeit der Herbert Rehn erforderlich ist.</li> <li>• Vertrauliche Informationen dürfen nicht an öffentlichen Orten (Eingangsbereichen, Fluren, öffentlichen Transportmitteln, öffentlichen Plätzen, Toiletten etc.), an denen eine Unterhaltung mitgehört werden kann, besprochen werden (persönlich oder an einem Mobiltelefon).</li> <li>• Dokumente, die vertrauliche Informationen beinhalten müssen so aufbewahrt werden, dass die Einsichtnahme durch Unbefugte ausgeschlossen ist.</li> <li>• Insbesondere bei Personen, die sich in keinem Arbeitsverhältnis mit der Herbert Rehn befinden und die sich in den Geschäfts- und Büroräume der Herbert Rehn aufhalten (im Folgenden: „Besucher“), ist darauf zu achten, dass diese keine Einsicht in Unterlagen der Herbert Rehn erhalten. Besucher dürfen sich deshalb grundsätzlich nicht ohne Begleitung in den Geschäfts- und Büroräumen der Herbert Rehn aufhalten und/oder bewegen.</li> <li>• Vertrauliche Informationen sind über geeignete Kommunikationsmittel, welche die Vertraulichkeit dieser Informationen garantieren, zu versenden.</li> </ul>	<p>Geschäftsgeheimnis</p>

<p>In Zweifelsfällen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, eine Weisung der Geschäftsleitung der Herbert Rehn oder ihrer Führungskraft einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist.</p> <p>Die zuvor beschriebenen Verpflichtungen gelten entsprechend für die nicht öffentlich zugänglichen Informationen über Vertragspartner und Kunden der Herbert Rehn.</p> <p>Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht die Verpflichtung zur Verschwiegenheit hinsichtlich der Geschäftsgeheimnisse fort, soweit die Informationen nicht offenbar beizeiten ihre Geheimniseigenschaft verlieren. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann von der Herbert Rehn ferner verlangen, dass sie/er von der Verschwiegenheitspflicht befreit wird, sofern sie/er ansonsten in ihrem/seinem beruflichen Fortkommen unverhältnismäßig beschränkt werden würde.</p>	
<p><b>V. Umsetzung des Verhaltenskodex</b></p>	
<p>Dieser Verhaltenskodex ist Bestandteil des Arbeitsverhältnisses und für den Geschäftsbetrieb der Herbert Rehn GmbH unverzichtbar. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Herbert Rehn ist der Verhaltenskodex verbindlich und daher unbedingt einzuhalten.</p> <p>Die Herbert Rehn macht ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den in diesem Verhaltenskodex geregelten Inhalten vertraut und erläutert die sich daraus ergebenden Verpflichtungen. Außerdem klärt die Herbert Rehn ihre Geschäftspartner über die Grundsätze des Verhaltenskodex auf.</p> <p>Ferner leitet die Herbert Rehn alle erforderlichen Schritte ein, um die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundwerte und Vorgaben durch geeignete Organisationsmaßnahmen sowie angemessene Richtlinien und Prozesse in allen Geschäftsbereichen umzusetzen. In regelmäßigen zeitlichen Abständen wird die Herbert Rehn kontrollieren, dass die Inhalte des Verhaltenskodexes eingehalten werden.</p>	<p>Einhaltung des Verhaltenskodex</p>
<p>Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der Herbert Rehn ist gehalten, von ihm beobachtete (potenziellen, auch drohenden) Verstöße gegen Gesetze, interne Regelungen und diesen Verhaltenskodex unverzüglich der Geschäftsleitung zu melden.</p> <p>Meldungen einer Verletzung dieses Kodex werden strikt vertraulich behandelt und haben keine negativen Auswirkungen für die meldenden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, es sei denn, es wäre bewusst ein unwahrer Sachverhalt behauptet worden.</p> <p>Wie oben bereits dargestellt, hat die Herbert Rehn unter der Website <a href="https://herbertrehn.hinweisgeberportal.de/setup">https://herbertrehn.hinweisgeberportal.de/setup</a> ein Hinweisgeberportal eingerichtet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können über dieses Hinweisgeberportal Missstände und insbesondere Verletzungen von geltendem Recht melden.</p>	<p>Anzeige von Verstößen („Whistleblowing“)</p>
<p>Verstöße gegen den Verhaltenskodex und gesetzliche Bestimmungen können je nach Schwere arbeits- und haftungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen und auch strafrechtliche Sanktionen zur Folge haben.</p>	<p>Verstöße gegen den Code of Conduct</p>