



Code of Conduct

der ISG Sanitär-Handelsgesellschaft mbH & Co. KG

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Gesellschafterinnen und Gesellschafter,

als SHK-Gemeinschaft für mittelständische Unternehmen haben wir eine besondere Verantwortung gegenüber unseren Gesellschaftern. Wir verstehen uns als Leistungsgemeinschaft selbstständiger Unternehmen, die gleiche Ziele verfolgen. Wir leben vom Vertrauen unserer Gesellschafter, unserer Mitarbeiter sowie der Kunden unserer Produkte. Wir legen zudem großen Wert auf einen vertrauensvollen Umgang mit unseren Lieferanten. Die Übernahme von Verantwortung sowie ein respektvoller Umgang miteinander ist daher ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Die ISG erkennt ihre soziale Verantwortung gegenüber dem eigenen Unternehmen und ihren Gesellschaftern, gegenüber den Kunden und Lieferanten, gegenüber der Umwelt sowie gegenüber der Gesellschaft im Allgemeinen an.

Die ISG hat daher folgende Verhaltensgrundsätze für die Arbeit der ISG und ihrer Mitglieder innerhalb und außerhalb der Gremien aufgestellt. Die in diesem Code of Conduct niedergelegten Grundsätze vermitteln unsere Werte und Prinzipien, die durch darauf aufbauende Compliance-Leitfäden und Verhaltenskodexe näher konkretisiert werden.

Wir alle als Teil der ISG sind dafür verantwortlich, dass unser Handeln im Einklang mit der Rechtsordnung und unseren Werten steht und die Reputation der Gemeinschaft gut bewahrt bleibt. Die ISG-Geschäftsführung empfiehlt den Mitarbeitern ausdrücklich die Anwendung dieses Code of Conduct. Ebenso fordern wir unsere Gesellschafter und Gäste auf, sich im Rahmen der Zusammenarbeit im Einklang mit unseren Richtlinien und Werten zu verhalten.

Sollten Sie Zweifel haben, wie Sie sich in einer bestimmten Situation verhalten sollen oder Beratung benötigen, wenden Sie sich bitte an die Geschäftsführung der ISG, die Ihnen gerne weiterhelfen wird. Lassen Sie uns gemeinsam durch regelkonformes und werteorientiertes Verhalten im geschäftlichen Alltag den wirtschaftlichen Erfolg und das Ansehen der ISG dauerhaft und nachhaltig sichern.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung.

Dietmar Moch
Geschäftsführer

I. Allgemeine Grundsätze

1. Was bedeutet *Compliance*?

Compliance kommt von dem englischen Wort *to comply* und lässt sich ins Deutsche mit *einhalten, befolgen* oder auch *übereinstimmen* übersetzen. *Corporate Compliance* bedeutet hier, sich bei Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit rechtskonform zu verhalten. Compliance beschreibt daher die selbstverständliche Pflicht eines Mitarbeiters, im Unternehmensalltag sowohl die gesetzlichen Ge- und Verbote als auch die unternehmensinternen Regeln wie beispielsweise den ISG Compliance-Leitfaden zu befolgen.

2. Warum ist *Compliance* so wichtig?

Eine erfolgreiche Arbeit im Rahmen der Gemeinschaft hängt wesentlich von ihrer Reputation ab. Deshalb ist es wichtig, dass wir innerhalb der ISG unsere Compliance-Richtlinien konsequent befolgen und wir sowohl unseren Gesellschaftern als auch gegenüber der Öffentlichkeit zu erkennen geben, dass Corporate Compliance ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist.

3. Welche Sanktionen drohen bei Verstößen?

Die ISG kann u. a. mit Bußgeldern oder Schadensersatzforderungen von Geschädigten sanktioniert werden. Zudem könnte es zu einem Imageschaden kommen. Die ISG ist jedoch nicht allein von möglichen Sanktionen betroffen.

Darüber hinaus können auch einzelne Mitarbeiter oder Mitgliedsunternehmen erheblich sanktioniert werden. Dabei kommen nicht nur Bußgelder oder Schadensersatzforderungen, sondern auch der Verlust des Arbeitsplatzes oder sogar eine Freiheitsstrafe in Betracht.

Weder die ISG noch ihre Mitarbeiter können sich darauf berufen, einen Rechtsverstoß im Interesse der ISG begangen zu haben. Auch falsch verstandene *nützliche* Pflichtverletzungen können zu Imageschäden der ISG führen und sind ohne jede Einschränkung untersagt.

4. Was bezweckt der ISG Code of Conduct?

Der vorliegende Code of Conduct dient als Orientierungshilfe und Handlungsgrundlage bei der Arbeit der ISG-Mitarbeiter. In diesem Code of Conduct sollen die grundlegenden Werte der ISG vermittelt und verdeutlicht werden.

Der Code of Conduct soll zum einen auf die typischen Risiken der Arbeit im Rahmen der Gemeinschaft hinweisen und zum anderen den ISG-Mitarbeitern Hilfestellung geben, wie sie sich in bestimmten Situationen zu verhalten haben.

Ergänzend zu diesem Code of Conduct hält die ISG weiterführende Hinweise in Leitlinien und Verhaltenskodexen zur Beachtung der ISG-Compliance intern vor. Dieser Code of Conduct, die Compliance-Leitlinien sowie die Verhaltenskodexe sind nicht abschließend und befinden sich in der ständigen Weiterentwicklung. Die ISG-Mitarbeiter sind angehalten, diese regelmäßig zu lesen und zu befolgen.

Jeder ISG-Mitarbeiter hat die eigenverantwortliche Aufgabe, bei Zweifeln über die Zulässigkeit seines Verhaltens frühzeitig Kontakt mit der Geschäftsführung der ISG aufzunehmen.

II. Relevante Gesetze und Normen

Zu den zentralen Aufgaben der ISG als Gemeinschaft gehört die Vertretung der Interessen ihrer Gesellschafter gegenüber den Geschäfts- und Handelspartnern.

Die ISG hält die geltenden nationalen Gesetze und Normen der jeweiligen Länder ein, in denen sie tätig ist. Zudem orientiert sich die ISG an den allgemeingültigen und ethischen Verhaltensweisen, Werten und Prinzipien der jeweiligen Länder. Hierzu zählen insbesondere die Integrität der Menschenwürde und der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz.

Die ISG sowie ihre Mitarbeiter verpflichten sich, in allen unternehmerischen Aktivitäten ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden und ihre Geschäftspartner fair zu behandeln. Darüber hinaus wird mit Behörden ein vertrauensvoller Umgang gepflegt.

1. Bestechung, Korruption und Interessenkonflikt

Die ISG toleriert keine Verhaltensweisen, die als illegale Korruption oder Bestechung zu bewerten sind.

Im Umgang mit Geschäftspartnern werden die Interessen der ISG und die privaten Interessen von den ISG-Mitarbeitern strikt voneinander getrennt. Dabei erfolgen alle Handlungen und Entscheidungen der ISG sowie ihrer Mitglieder frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen.

Geldwerte persönliche Vorteile an oder von Mitarbeiter(n) anderer Unternehmen als Gegenleistung für eine Bevorzugung im Wettbewerb oder geschäftlichen Verkehr dürfen nicht gewährt, versprochen, angeboten, angenommen oder gebilligt werden.

Die Regeln des jeweils geltenden Korruptionsstrafrechts sind darüber hinaus einzuhalten.

Die ISG hat eine verbindliche Verhaltensrichtlinie zur Annahme und Gewährung von Geschenken, und Einladungen für die ISG-Mitarbeiter erlassen. Die ISG hat hierin Ausnahmen definiert hinsichtlich angemessener Einladungen von Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten).

Wenn ISG-Mitarbeiter sich in einem Interessenkonflikt befinden, oder sich diese unsicher sind, ob ein Interessenkonflikt gegeben ist oder ein solcher entstehen könnte, sollen sich diese frühzeitig an die Geschäftsführung der ISG wenden.

2. Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Die ISG bekennt sich uneingeschränkt zu den Prinzipien und Grundsätzen eines unverfälschten und fairen Wettbewerbs. Die geltenden Gesetze, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Kartellgesetze, werden von der ISG und ihren Mitarbeitern eingehalten.

Die ISG wird insbesondere im Umgang mit Wettbewerbern keine Absprachen über aktuelle oder künftige Preise, Preisbestandteile, Konditionen, Verkaufsgebiete oder Kunden treffen oder den freien und offenen Wettbewerb in sonstiger unzulässiger Weise behindern.

Darüber hinaus wird die ISG in der Kommunikation mit ihren Gesellschaftern nicht in kartellrechtlich unzulässiger Weise wettbewerblich sensible Informationen austauschen.

Ferner trifft die ISG keine Absprachen mit Kunden oder Lieferanten, mit denen der Kunde oder der Lieferant jeweils in seiner Freiheit in kartellrechtlich unzulässiger Weise eingeschränkt werden könnte.

Zur Sicherstellung der Compliance mit dem Kartellrecht gibt die ISG ihren Mitarbeitern und Mitgliedern Erläuterungen an die Hand.

3. Lauterkeitsrecht

Jede Vorgehensweise, die unlauter ist oder Haftungsansprüche der ISG oder von ISG-Mitarbeitern zur Folge haben könnte, ist untersagt. Unlauter können insbesondere herabsetzende Äußerungen über Wettbewerber, öffentlich geäußerte Kritik an deren Produkten, vergleichende Werbung oder die Gewinnung von Kunden durch Täuschung und Boykottaufrufe sein.

4. Geistiges Eigentum

Die ISG verpflichtet sich, die geistigen Eigentumsrechte von Dritten zu respektieren. Die ISG erwartet dabei von allen ISG-Mitarbeitern, dass sie die Rechte auf geistiges Eigentum von Dritten im Arbeitsalltag beachten. Hierzu gehören insbesondere die Rechte zum Schutz von Marken, Design oder Urheberrechten.

Gleichzeitig achtet die ISG sowie die ISG-Mitarbeiter darauf, dass auch das geistige Eigentum der ISG selbst sowie ihrer Eigenmarken nicht missbräuchlich verwendet wird. Auffälligkeiten diesbezüglich sollten umgehend der Geschäftsführung gemeldet werden.

5. Produktkonformität und –sicherheit

Die ISG trägt dafür Sorge, dass die von uns bezogenen Produkte, sicher sind und den gesetzlichen und branchenspezifischen Anforderungen entsprechen. Wenn die ISG Kenntnis von Qualitäts-, Sicherheits- oder sonstigen Konformitätsmängeln von den bezogenen oder den eigenen Produkten erlangt oder ihr Anhaltspunkte hierfür vorliegen, geht die ISG diesen nach und meldet diese.

6. Geschäftsgeheimnisse/Datenschutz

Geschäftsgeheimnisse von Geschäftspartnern werden von der ISG vertraulich behandelt. Eine Weitergabe von vertraulichen Informationen an Dritte oder die öffentliche Bekanntmachung ist verboten.

Die Mitarbeiter der ISG haben bei der Erfassung, der Speicherung, der Verarbeitung, der Übermittlung und der Weitergabe von persönlichen Informationen und Daten von Geschäftspartnern oder Mitarbeitern die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

III. Grundsätze zur sozialen Verantwortung

1. Menschenrechte und Zwangsarbeit

Die ISG respektiert und unterstützt die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte. Die ISG lehnt insbesondere jegliche Form von Zwangsarbeit und Menschenhandel ab.

2. Kinderarbeit

Die ISG beachtet die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten. Die ISG verpflichtet sich insbesondere, das Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation) sowie das Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen 182 der Internationalen Arbeitsorganisation) einzuhalten.

Sieht eine nationale Regelung betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so sind diese vorrangig zu beachten.

3. Nicht-Diskriminierung

Die ISG lehnt jegliche Form der Diskriminierung ab. Das gilt sowohl innerhalb der ISG als auch im Umgang mit Dritten. Benachteiligungen insbesondere aus Gründen der Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität haben ebenso zu unterbleiben wie Belästigungen und Ausgrenzungen am Arbeitsplatz.

Die ISG erwartet darüber hinaus von jedem Mitarbeiter, dass er mit seinen Kolleginnen und Kollegen höflich und korrekt umgeht und zu einem harmonischen Miteinander beiträgt. Bei Konflikten sind der Vorgesetzte oder die Geschäftsführung hinzuzuziehen.

4. Umweltschutz

Die ISG beachtet die Ziele eines nachhaltigen Umweltschutzes. Umweltschonende Produktionsmethoden werden bei der Wahl der Lieferanten grundsätzlich angestrebt.

Die ISG ist dem Ziel des Umweltschutzes für die heutigen und künftigen Generationen nachhaltig verpflichtet. Gesetze, die zum Schutze der Umwelt erlassen wurden, sind zu beachten. Die ISG selbst geht sparsam mit Ressourcen um und hält die Einwirkung auf die Umwelt gering. Die ISG unterstützt umweltbewusstes Handeln der Mitarbeiter.

5. Gesundheitsschutz/Arbeitssicherheit

Die ISG gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen. Die ISG und die Mitgliedsunternehmen unterstützen eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.

Stand: November 2022