

VERHALTENS- KODEX

Compliance
Unternehmenskultur



Inhalt

3	Einführung
4	Verhaltensgrundsätze
5	Arbeitsschutz und Schutz der Gesundheit
6	Allgemeine Gleichbehandlung
7	Vertraulichkeit, Datenschutz und Informationssicherheit
8	Ausschluss von Korruption
9	Umgang mit Interessenkonflikten
10	Umgang mit unseren Geschäftspartnern Schutz der Umwelt
11	Einhaltung des Neutralitätsgebots Internes Kontrollsystem (IKS) und Interne Revision
12	Umgang mit Hinweisen auf mögliche Compliance-Verstöße
13	Durchführung von internen Untersuchungen und Sanktionierung
14	Ansprechpartner

Einführung

Als professionelles Immobilienunternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg ist uns nicht nur das Erreichen unserer Unternehmensziele wichtig, sondern vor allem der Weg dorthin. Unser Anspruch ist es, den immer vielfältigeren externen und internen Ansprüchen möglichst weitgehend gerecht zu werden, ohne die Grenzen zu überschreiten, die uns durch gesetzliche sowie interne Bestimmungen gesetzt sind. Dafür ist es erforderlich, die Anforderungen, die für unsere Tätigkeit relevant sind, transparent zu machen und den sachgerechten Umgang mit ihnen kontinuierlich intern zu kommunizieren, zu schulen und vorzuleben. Hierbei handelt es sich um eine gemeinschaftliche Aufgabe.

Dieser Verhaltenskodex drückt aus, wie wir bei Sprinkenhof handeln und miteinander umgehen wollen. Er soll allen Mitarbeitenden und Führungskräften eine Orientierung für das von Sprinkenhof erwartete Verhalten geben und als Richtschnur dafür dienen, unsere Unternehmenskultur mit Leben zu füllen. Er enthält wichtige Grundsätze für das gegenseitige Miteinander und stellt darüber hinaus verbindliche Regeln für wesentliche Risikobereiche auf, die für unsere Tätigkeit besonders relevant sind. Dieser Verhaltenskodex gilt für alle gleichermaßen – von der Geschäftsführung bis hin zu den einzelnen Mitarbeitenden.

Dieser Verhaltenskodex ist zugleich ein zentraler Bestandteil unseres Compliance-Managements. Unter Compliance verstehen wir das Selbstverständnis, im Einklang mit den geltenden Gesetzen und internen Vorgaben zu handeln (Regeltreue). Uns ist bewusst, dass es nicht einfach ist, die Ansprüche, die unsere Mitarbeitenden, die Politik und Behörden, unsere Nutzer und Mieter sowie unsere Auftragnehmer und Lieferanten (Stakeholder) an uns richten, in jeder Situation mit dem Gebot der Regeltreue in Einklang zu bringen. Regeltreue setzt deshalb neben dem erforderlichen Wissen und der klaren Haltung der Mitarbeitenden auch entsprechende unterstützende Strukturen voraus, damit Compliance Teil der gelebten Unternehmenskultur wird.

Die im Folgenden dargestellten Verhaltensgrundsätze werden durch einzelne Geschäftsanweisungen, Betriebsvereinbarungen sowie weitere interne Vorgaben näher bestimmt, auf die dieser Verhaltenskodex stellenweise verweist. Nicht alle Situationen, mit denen wir in unserem Arbeitsalltag konfrontiert werden, können in diesem Verhaltenskodex dargestellt werden. Finden wir im Verhaltenskodex keine konkrete Hilfestellung, suchen wir Hilfe in den weiterführenden Regelwerken, holen Rat bei unserer Führungskraft oder dem Compliance-Beauftragten ein und lassen uns von den in diesem Verhaltenskodex dargestellten Grundsätzen leiten.



„Der Verhaltenskodex gibt eine grundlegende Orientierung über das bei Sprinkenhof erwünschte und erwartete Verhalten im Umgang miteinander und mit unseren Stakeholdern.“

MARTIN GÖRGE, GESCHÄFTSFÜHRUNG

Verhaltensgrundsätze

Unsere Verantwortung für die Umsetzung der Verhaltensgrundsätze

Grundlegend für unsere Tätigkeit bei Sprinkenhof sind die in unserem Leitbild als Grundwerte bezeichneten Elemente sowie die in diesem Verhaltenskodex dargestellten Verhaltensgrundsätze.

Elemente des Leitbildes von Sprinkenhof:

1. Kompetenter Partner der FHH
2. Sprache unserer Kunden*innen
3. Unser Umgang miteinander
4. Wettbewerb
5. Führung
6. Verpflichtung

Das Leitbild formuliert den Kurs sowie die angestrebte Identität von Sprinkenhof. Die Unternehmenskultur mit Leben zu füllen, bedeutet auch, die Elemente des Leitbildes in unsere Entscheidungen mit einzubeziehen.



Weiterführende Informationen: Kernaussagen zu unserem Leitbild

Wir alle sind verantwortlich, die in diesem Verhaltenskodex dargestellten Verhaltensgrundsätze zu beachten. Die Geschäftsführung und die Führungskräfte tragen hierfür eine besondere Verantwortung, denn durch ihr eigenes Vorbildverhalten schaffen sie Vertrauen in die Ernsthaftigkeit dieser Verhaltensgrundsätze. Dazu gehört, das Gesagte in die Tat umzusetzen, mit den praktischen Anforderungen sachgerecht umzugehen und für die Unternehmenswerte einzutreten.

Von unseren Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie eigenverantwortlich handeln und den ihnen zustehenden Handlungsspielraum verantwortungsbewusst nutzen. Die Geschäftsführung und die Führungskräfte unterstützen die Mitarbeitenden in ihrem eigenverantwortlichen Handeln, indem sie relevante Informationen rechtzeitig und zielgerichtet teilen, Entscheidungen nachvollziehbar begründen und bei der Übertragung von Verantwortlichkeiten und Formulierung von Anforderungen die individuellen und organisatorischen Möglichkeiten beachten. Das Compliance-Management hat die Aufgabe, uns alle bei der unternehmensübergreifenden Sicherstellung der Regeltreue durch Beratung, Informationen, Schulungen und der Risikofrüherkennung zu unterstützen.

Bei der Umsetzung dieser Aufgaben kann uns unsere Unternehmenskultur wirkungsvoll unterstützen, wenn sie sich durch Wertschätzung und eine konstruktive Fehlerkultur auszeichnet. Die Unternehmenskultur ergibt sich aus unserem täglichen Verhalten. Entscheidend ist die Art und Weise wie wir miteinander kommunizieren. Die

Unternehmenskultur ist das Ergebnis des unablässigen Bemühens von Geschäftsführung, Führungskräften und Mitarbeitenden, achtsam für solche Anforderungen und Umstände zu sein, die unser Miteinander und die Einhaltung der geltenden Regeln beeinträchtigen.

Von uns allen wird erwartet, dass wir Verhaltensweisen, die mit diesem Verhaltenskodex unvereinbar sind, nicht tolerieren und sofort abstellen. Anforderungen, die dem Gebot der Regeltreue widersprechen, sprechen wir gegenüber unserer Führungskraft oder dem Compliance-Beauftragten an. Fehler verstehen wir als Chance, unsere Arbeit kontinuierlich zu verbessern. Wir gehen konstruktiv mit Fehlern um, indem wir erkannte Fehler zeitnah auf respektvolle Weise ansprechen und signalisieren, dass wir bereit sind, uns auf mögliche Fehler ansprechen zu lassen. Immer bemühen wir uns um praktikable Lösungen. Dazu gehört auch Gewohntes in Frage zu stellen und offen für neue Ideen und Initiativen zu sein.



„Unsere Arbeit zielt darauf ab, Hamburg als lebenswerte Stadt zukunftsfähig zu machen. Dabei passieren auch Fehler. Wichtig für uns ist, wie wir damit umgehen und was wir daraus lernen. Eine konstruktive Fehlerkultur bildet das Fundament auch für die Sicherstellung von Compliance (Regeltreue).“

JAN ZÜNKE, GESCHÄFTSFÜHRUNG

Arbeitsschutz und Schutz der Gesundheit

Wir sorgen uns um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden

Die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten, hat bei Sprinkenhof oberste Priorität. Die Anforderungen zum Arbeitsschutz werden von uns in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit konsequent umgesetzt. Von unseren Führungskräften erwarten wir, dass sie aufmerksam sind für Anzeichen übermäßig belastender Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeitenden und auf diese sensibel reagieren.

Allgemeine Gleichbehandlung

Wir behandeln einander respektvoll und fair

Sprinkenhof ist ein Ort der Vielfalt. Hier arbeiten Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, Weltanschauung und Religion, mit unterschiedlicher kultureller sowie sexueller Identität und Menschen mit Behinderungen. Wir achten die Würde aller Mitarbeitenden und setzen uns für ein kollegiales Arbeitsklima ein. Wir beurteilen unsere Mitarbeitenden aufgrund ihrer Leistungen und geben ihnen hierzu aufrichtiges und faires Feedback.



Weiterführende Informationen:

Betriebsvereinbarung Jahresgespräch

Uns ist bewusst, dass unser Umgangston sowie unser Verhalten das Arbeitsklima prägen und Äußerungen von unserem Gegenüber unterschiedlich aufgefasst werden können. Wir gehen wertschätzend und respektvoll miteinander um. Abwertende oder einschüchternde Verhaltensweisen sowie Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung tolerieren wir nicht.

Sind wir von Diskriminierung am Arbeitsplatz betroffen oder haben wir solche Verhaltensweisen beobachtet, haben wir das Recht, uns mit einer Beschwerde an die AGG-Beratungsstelle zu wenden und uns persönlich beraten zu lassen.



Weiterführende Informationen:

Betriebsvereinbarung Allgemeine Gleichbehandlung



Vertraulichkeit, Datenschutz und Informationssicherheit

Wir gehen sorgsam mit Geschäftsinformationen und personenbezogenen Daten um

Wir gehen mit den uns anvertrauten Informationen gewissenhaft um und teilen sensible Informationen oder vertrauliche Geschäftsinformationen nur mit denjenigen, die ein berechtigtes Interesse an diesen Informationen haben.

Wir schützen personenbezogene Daten vor unbefugtem Zugriff und nutzen sie ausschließlich für zulässige Zwecke. Entfällt der Verarbeitungszweck, sind personenbezogene Daten zu löschen. Wir prüfen vor der Weitergabe, welche Personen auf die Daten oder Informationen angewiesen und ob sie zur Entgegennahme berechtigt sind. Wir verarbeiten personenbezogene Daten nur dann, wenn dafür eine entsprechende Rechtsgrundlage besteht. Wir halten uns an Verschwiegenheitsvereinbarungen unserer Geschäftspartner und verpflichten auch externe Dritte zur Verschwiegenheit. Bei Beratungsbedarf zum Datenschutz steht uns der Datenschutzbeauftragte zur Seite.



Vorlage: Vertraulichkeitserklärung

Wirksamer Datenschutz setzt immer auch Informationssicherheit voraus. Informationssicherheit umfasst neben dem Schutz von IT-Systemen und den darin gespeicherten Daten (IT-Sicherheit) auch die Sicherheit nicht elektronischer Daten. Zur wirksamen Vorsorge beachten wir die Vorgaben zur Informationssicherheit. Bei Beratungsbedarf zur Informationssicherheit steht uns der Servicebereich IT und die Informationssicherheitsbeauftragte zur Seite.



Weiterführende Informationen: Informationssicherheitsleitlinie



Ausschluss von Korruption

Wir pflegen verlässliche Geschäftsbeziehungen

Wir tolerieren keine Korruption oder sonstige illegitime Geschäftspraktiken, weisen jede Art unsachgemäßer Einflussnahme unmissverständlich zurück und lassen uns nicht von eigennützligen Interessen leiten. Im Umgang mit Geschenken und sonstigen Zuwendungen geht es uns darum, bereits den Anschein eines Fehlverhaltens zu vermeiden. Insbesondere akzeptieren wir keine Geschenke oder Einladungen, die geeignet sind oder gar dazu dienen, eine konkrete Geschäftsentscheidung zu belohnen oder mit der Erwartung verknüpft sind, eine bestimmte Entscheidung zu beeinflussen. Kleinere Geschenke und Aufmerksamkeiten verstehen wir als Mittel der Kontaktpflege oder Geste der Höflichkeit. Einladungen können Teil unserer dienstlichen Tätigkeit (z. B. Richtfest, Grundsteinlegung, Geschäftsessen, Jubiläum) sein.

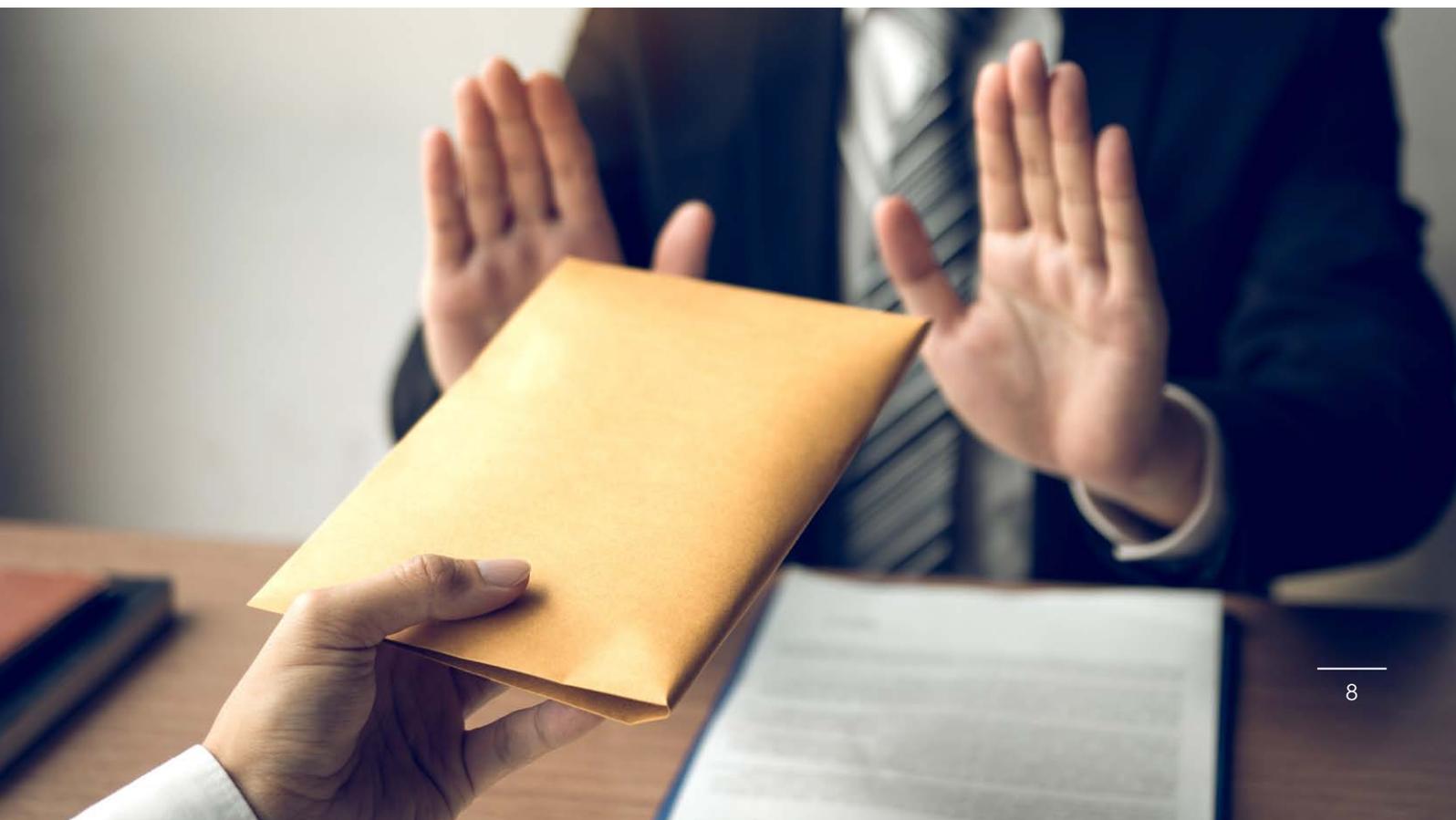
Wir gehen daher mit Geschenken und sonstigen Zuwendungen stets transparent um. Im Zweifel fragen wir unsere Führungskraft oder den Compliance-Beauftragten. Bei der Rückgabe eines Geschenks oder der Absage einer Einladung orientieren wir uns an den entsprechenden Vorlagen.



Weiterführende Informationen: Zuwendungsrichtlinie
(Derzeit offen. Diese wäre noch durch die GF zu beschließen)



Vorlage: Absage Einladung, Rückgabe Geschenk



Umgang mit Interessenkonflikten

Wir handeln im Interesse von Sprinkenhof

Wir trennen dienstliche Interessen strikt von privaten Interessen und wahren die Interessen von Sprinkenhof. Uns ist bewusst, dass es Situationen geben kann, in denen unser professionelles Urteilsvermögen mit unseren persönlichen Interessen in Konflikt geraten könnte. Wir achten darauf, dass unsere persönlichen Interessen oder die Interessen von Personen, die mit uns in Verbindung stehen, keinen Einfluss auf unsere dienstlichen Entscheidungen haben.

Durch vorausschauendes Verhalten erkennen wir solche Situationen und legen sie offen. So vermeiden wir nach Möglichkeit bereits den Anschein eines möglichen Interessenkonflikts. Geschäfte mit nahestehenden Personen sind von vornherein zu vermeiden (z. B. Mietvertragsabschluss, Verwaltung von Mieterkonten, Vertragsabschlüssen, Ausschreibungen). Wir melden jeden bestehenden oder potentiellen Interessenkonflikt unserer Führungskraft und stimmen ab, wie wir uns in der konkreten Situation angemessen verhalten können. Das Ergebnis dieser Abstimmung dokumentieren wir.

Ein potenzieller Interessenkonflikt kann beispielweise dann vorliegen, wenn wir in einer persönlichen, finanziellen oder wirtschaftlichen Beziehung zu einem unserer Bieter, Mieter, Kunden oder Auftragnehmer stehen. Dies gilt insbesondere für nahestehenden Personen (z. B. Ehegatten, Lebenspartner, Eltern, Kinder). Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind vorher der Geschäftsführung unter Verwendung der entsprechenden Vorlage anzuzeigen.



„Der sorgsame Umgang mit (potenziellen) Interessenkonflikten erfordert Transparenz und ‚Fingerspitzengefühl‘ und ist für uns bei Sprinkenhof ein wichtiges Anliegen.“

THOMAS STRANG, BEREICHSLEITUNG, PM PROJEKTREALISIERUNG



Vorlage: Anzeige Nebentätigkeit

Umgang mit unseren Geschäftspartnern

Wir bekennen uns zum fairen Wettbewerb und behandeln alle gleich

Wir streben langfristige und verlässliche Geschäftsbeziehungen an. Bei der Beschaffung von Leistungen beachten wir das öffentliche Vergaberecht. Aufträge vergeben wir im Wettbewerb und im Wege fairer sowie transparenter Verfahren. Unsere Auftragnehmer*innen wählen wir sorgfältig und nach objektiven Kriterien aus. Dabei beziehen wir neben ökonomischen auch ökologische und soziale Aspekte in unsere Entscheidungen ein, um unsere Auftragsvergabe im Sinne der Grundsätze der Nachhaltigkeit zu gestalten. Im gesamten Vergabeverfahren behandeln wir alle Bietenden gleich. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt insbesondere für die Vorauswahl der Bieter*innen, der Kommunikation mit ihnen, den zu führenden Verhandlungsgesprächen, der Angebotsprüfung sowie für die Auswahl der Auftragnehmer*innen. Für ein transparentes Vergabeverfahren ist die ordnungsgemäße Dokumentation unerlässlich.

Auch von unseren Lieferant*innen und Dienstleister*innen erwarten wir, dass sie sich zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Arbeitssicherheit bekennen und sich zur Einhaltung der Gesetze und dem Verzicht auf Korruption verpflichten.



Weiterführende Informationen: Vergabeleitfäden



Vorlage: Compliance-Erklärung

Schutz der Umwelt

Wir handeln nachhaltig und umweltbewusst

Der Klimaschutz hat für Sprinkenhof eine besondere Priorität und ist fester Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wir beachten die geltenden Umweltstandards und verpflichten unsere Auftragnehmer*innen zur nachhaltigen Beschaffung sowie zum ressourcenschonenden Einsatz von (Bau-)Materialien. Bei Fragen steht uns unser internes Nachhaltigkeitsmanagement zur Seite.



„Nachhaltigkeit ist kein Projekt, sondern eine Orientierung, die eine entsprechende Haltung bei jedem und jeder Einzelnen erfordert. Wir sind bestrebt, alle unsere Aktivitäten immer konsequenter auf Nachhaltigkeit auszurichten.“

ULRICH GLASER, BEREICHSLEITER ZENTRALE DIENSTLEISTUNGEN

Einhaltung des Neutralitätsgebots

Wir verhalten uns neutral und unparteiisch

Als öffentliches Unternehmen ist Sprinkenhof in besonderer Weise zur parteipolitischen Neutralität verpflichtet. In unseren dienstlichen Äußerungen vermeiden wir schon den Anschein, dass wir uns für oder gegen eine Partei positionieren. Bei der privaten Nutzung sozialer Medien (z. B. LinkedIn oder Xing) achten wir als Mitarbeitende besonders darauf, zwischen unserer persönlichen Meinung und der Position von Sprinkenhof zu unterscheiden und machen dies auch für alle Nutzer kenntlich.

Bei Anfragen aus den Medien oder der Politik wenden wir uns an den dafür zuständigen Servicebereich Unternehmenskommunikation und Öffentlichkeitsarbeit.

Internes Kontrollsystem (IKS) und Interne Revision

Wir verbessern kontinuierlich unsere internen Prozesse

Interne Kontrollmechanismen unterstützen uns dabei, die Einhaltung der internen und externen Anforderungen sicherzustellen. In ihrer Gesamtheit werden sie als Internes Kontrollsystem (IKS) bezeichnet. Elemente des IKS sind unter anderem das Vier-Augen-Prinzip, das Zeichnungsrecht, Prozessbeschreibungen und die revisions-sichere Dokumentation z. B. im digitalen Dokumentenmanagementsystem. Durch das Vier-Augen-Prinzip wird bestimmt, dass es uns nicht gestattet ist, Sprinkenhof alleine zu vertreten.



Weiterführende Informationen:

Geschäftsweisung Zeichnungsrecht

Die Interne Revision hat den Auftrag, im Rahmen eines risikoorientierten Prüfungsansatzes die wesentlichen Prozesse sowie die Wirksamkeit des IKS zu überprüfen, um Empfehlungen zur Verbesserung unserer internen Prozesse zu identifizieren.

Umgang mit Hinweisen auf mögliche Compliance-Verstöße

Wir äußern Bedenken und suchen das Gespräch

Mitarbeitende, die Kenntnis von möglichen Rechts- oder Regelverstößen erlangen, sollen Hinweise melden. Konkrete Hinweise auf mögliche Verstöße tragen zur effektiven Aufklärung bei und helfen dabei, unser Unternehmen, unsere Geschäftspartner*innen und uns persönlich vor Schäden zu bewahren.

Im Regelfall sollten wir zuerst unsere zuständige Führungskraft informieren. Darüber hinaus stehen uns auch der Compliance-Beauftragte oder Rechtsanwalt Dr. Dilling als unabhängige und externe Compliance-Ansprechpartner zur Seite. Wir erreichen unseren externen Compliance-Ansprechpartner telefonisch oder über sein digitales Hinweisgeberportal (www.safewhistle.info). Alle Angaben zur unserer Person werden streng vertraulich behandelt. Auf Wunsch können wir Hinweise auch anonym melden.

Insgesamt stehen uns folgende Meldewege zur Verfügung:

1. Führungskraft
2. Compliance-Beauftragter
3. Hinweisgeberbox (Materiallager Raum 6.015)
4. Rechtsanwalt Dr. Dilling als externer Compliance-Ansprechpartner (www.safewhistle.info)
5. für besondere Anliegen: Datenschutzbeauftragter, AGG-Beratungsstelle



Weiterführende Informationen: FAQ Hinweisgebersystem

Mitarbeitende müssen keine Nachteile befürchten, wenn sie begründete Verdachtsmomente über die vorgenannten Meldewege in guter Absicht melden, unabhängig davon, ob sich eine Meldung im Nachhinein als zutreffend erweist oder nicht.



„Vertrauensvoller Umgang miteinander bedeutet auch, dass Mitarbeitende, die sachdienliche Hinweise auf mögliche Verstöße gegen Compliance-Anforderungen melden, bei Sprinkenhof gehört, ernst genommen und geschützt werden.“

RALF ENGELHARDT, BEREICHSLEITER ASSET MANAGEMENT

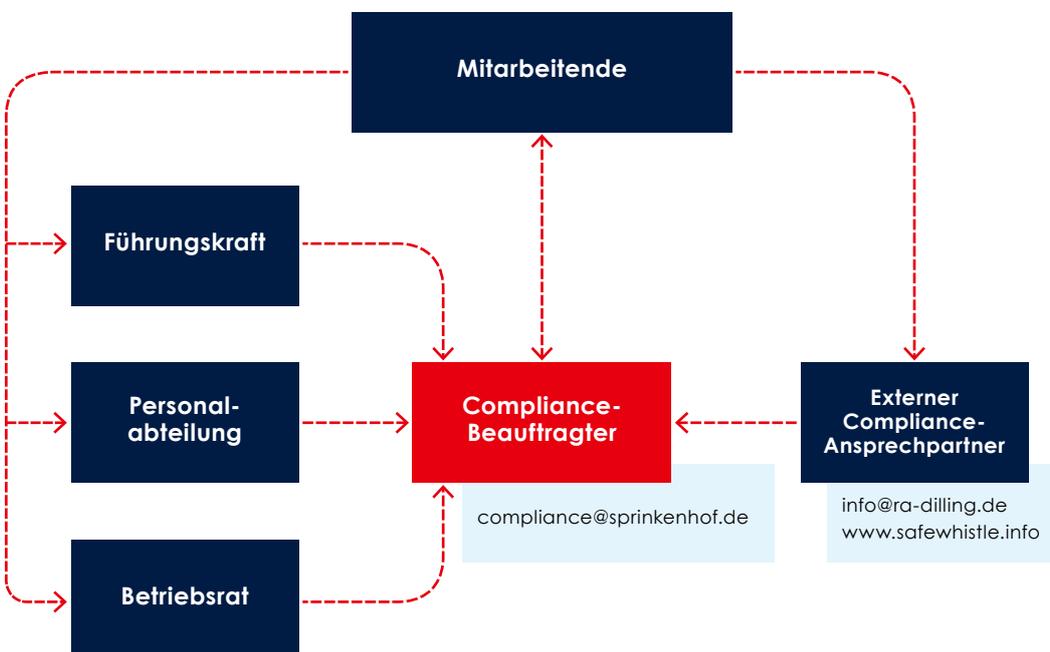
Durchführung von internen Untersuchungen und Sanktionierung

Wir gehen konsequent mit Compliance-Verstößen um

Der Compliance-Beauftragte führt zur Aufdeckung von Compliance-Verstößen sowie zur Feststellung von Verantwortlichkeiten bei konkreten Verdachtshinweisen Untersuchungs-Handlungen nach einem definierten Prozess durch.

Festgestellte Verstöße gegen Compliance-Anforderungen werden nicht toleriert. Alle Mitarbeitenden, die sich nicht regeltreu verhalten, müssen mit angemessenen Konsequenzen rechnen, die – je nach Schwere des Verstoßes – von arbeitsrechtlichen Maßnahmen über zivilrechtliche Schadensersatzansprüche bis hin zu strafrechtlichen Sanktionen reichen können.

Kommunikationswege



Ansprechpartner*innen

Philipp Leib

Servicebereichsleiter Recht & Compliance
Compliance-Beauftragter
Datenschutzbeauftragter

philipp.leib@sprinkenhof.de
compliance@sprinkenhof.de
datenschutz@sprinkenhof.de
Tel. 040 33954-242
Büro 6.037

Dr. Johannes Dilling

Externer Compliance-Ansprechpartner
Rechtsanwalt
Compliance-Officer (TÜV)

info@ra-dilling.de
Tel. +49 221 933 107 40
Hinweisgeberportal:
www.safewhistle.info
Dilling Rechtsanwaltskanzlei
Landgrafenstraße 49
D-50931 Köln

AGG Beratungsstelle

Beratung zum Thema Diskriminierung und
Entgegennahme von Beschwerden

Kontakt:
Betriebsärztin,
Betriebsrat,
Geschäftsführung
agg-beratungsstelle@sprinkenhof.de