

Code of Conduct

Verhaltensgrundsätze für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der
Unternehmen der Fire Holding Gruppe

Wie wir Handeln macht den Unterschied.

1. Präambel

Der vorliegende Code of Conduct („Kodex“) gilt für alle Gesellschaften innerhalb der Fire Holding Gruppe, also für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (im Folgenden einheitlich und geschlechtsneutral als „Mitarbeiter“ bezeichnet) der Unternehmen, die Geschäftsführung der Fire Holding GmbH sowie für alle Organe der Unternehmen, auch wenn im Folgenden einheitlich der Begriff „Mitarbeiter“ verwendet wird. Er repräsentiert zum einen den Anspruch an uns selbst, den darin aufgeführten Werten und Grundsätzen gerecht zu werden und signalisiert zugleich nach außen ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber unseren Geschäftspartnern, Kunden und unseren Beschäftigten. Denn unser tägliches Handeln ist nicht egal; es bestimmt den Unterschied zwischen Scheitern und Erfolg.

2. Verpflichtung der Unternehmensleitung

Wir sehen uns in der Pflicht, integer, ökonomisch, sozial und umweltbewusst zu handeln. Wir sind bestrebt, unsere Geschäfte kompetent und auf ethisch moralischer Grundlage zu betreiben und in allen Märkten, in denen wir tätig sind, fairen Wettbewerb zu betreiben. Hierzu zählen wir die Einhaltung der geltenden Gesetze, insbesondere die Akzeptanz von Kartellverboten und Wettbewerbsbeschränkungen. Wir sind uns der strukturellen Risiken in der Bauindustrie bewusst, aber vermeiden es, uns gegenüber Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern in unzulässiger Weise Vorteile zu verschaffen.

Eine ökologisch, ökonomisch und sozial verantwortliche Unternehmensführung begrüßen wir auch bei unseren Geschäftspartnern sehr und betrachten diese als Basis für den Aufbau einer fairen Geschäftsbeziehung.

3. Umsetzung und Durchsetzung

Die Fire Holding Gruppe unternimmt alle Anstrengungen, die in diesem Kodex beschriebenen Grundsätze und Werte um- und durchzusetzen. Die Geschäftsführer aller Gesellschaften zeigen sich verantwortlich für die Aufstellung, Bekanntmachung, Aktualisierung und Einhaltung des Kodex. Erkannte Defizite werden schnellstmöglich behoben.

Kirchheim, den 30.06.2021



Edward Skube
CEO Fire Holding GmbH



4. Gesellschaftliche Verantwortung

Im Rahmen unserer Corporate Social Responsibility achten wir auf die Einhaltung der Menschenrechte und lehnen jede Form von Kinder- oder Zwangsarbeit kategorisch ab. Schulpflichtige Kinder (jünger als 15 Jahre) dürfen auch dann nicht beschäftigt werden, wenn die gesetzlichen Vorgaben des jeweiligen Landes unseres Lieferanten dies erlauben würden. Des Weiteren gewährleisten wir, dass die gesetzlich geregelte Stundenhöchstanzahl des anwendbaren nationalen Rechts nicht überschritten wird und die Vergütung mindestens dem jeweiligen gesetzlich festgelegten Mindestlohn entspricht. Hierauf achten wir auch bei unseren Lieferanten und Partnern. Zudem sprechen wir uns explizit gegen illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit aus – sowohl bei uns als auch bei unseren Subunternehmern. Wir sorgen für eine vollständige und rechtzeitige Abführung von Steuern und Sozialabgaben sowie für angemessene und faire Arbeitsbedingungen und halten auch unsere Subunternehmer dazu an.

5. Teamgeist, konstruktive Zusammenarbeit

Wir stellen vorhandene Lösungen immer wieder in Frage und entwickeln neue Ideen zum Wohle unserer Kunden. Hierzu fördern wir eine konstruktive Teamarbeit unserer Mitarbeiter. Ihre Interessen und Anforderungen an uns sind für unsere Arbeit und Weiterentwicklung ausschlaggebend. In der Zusammenarbeit sind wir durch die Vielfalt unserer Mitarbeiter und deren Einsatz in den Geschäftsfeldern erfolgreich.

6. Standards der Zusammenarbeit

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie stets nach höchsten beruflichen Standards sowie nach geltendem Recht, dem Kodex und unternehmensinternen Regeln handeln, gleich ob online oder offline.

7. Offene Kommunikation mit Mitarbeitern

Wir vertuschen Fehlverhalten nicht. Melden Mitarbeiter in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten, dulden wir diesen gegenüber keine Einschüchterungsversuche oder Repressalien. „In gutem Glauben“ verstehen wir so, dass der Mitarbeiter überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht. Dies gilt unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung die Version des Mitarbeiters bestätigt oder nicht.

8. Dialog mit Kooperationspartnern

Alle Geschäftsinformationen unserer Partner und ihre Betriebsgeheimnisse werden prinzipiell sensibel und vertraulich behandelt. Erforderliche Dokumente werden sachgerecht erstellt, aufbewahrt oder ggf. nach dem Ende der Zusammenarbeit vernichtet.

9. Kundenorientierung

Wir verhalten uns unseren Kunden und Geschäftspartnern gegenüber stets fair und ehrlich. Wir erfassen die Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden und Geschäftspartner, um eine zielgerichtete Umsetzung in Produkte, Dienstleistungen oder andere Prozesse zu gewährleisten. Unser oberstes Ziel ist es auf der Basis von Vertrauen eine langfristige und stabile Beziehung zu unseren Kunden und Geschäftspartnern aufzubauen.

10. Bestechung und Korruption

Wir dulden keinerlei Form von Korruption und Bestechung, unabhängig davon, ob dadurch das Vermögen unserer Gesellschaften oder das Vermögen Dritter geschädigt wird. Wir sorgen durch Vorsorge- und Kontrollmechanismen dafür, dass Bestechung, Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche vorgebeugt wird. Besondere Umsicht gilt beim Kontakt mit Beamten, z.B. im Umfeld von öffentlichen Aufträgen.

Unseren Mitarbeitern ist es untersagt, Gefälligkeiten jeglicher Art anzunehmen oder zu erteilen (Bargeld, Reisen, Geschenke, ...), die an einen ungebührlichen Vorteil gekoppelt sind (Auftragserteilung, Projektzuschlag, ...).



11. Geschenke und Vorteile

Keiner unserer Mitarbeiter darf von Kunden, Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartnern Geschenke oder sonstige persönliche Vorteile einfordern. Die Annahme sowie die Vergabe von Geschenken und sonstigen Vorteilen ist insbesondere untersagt, wenn sie geeignet erscheint, anstehende unternehmerische Entscheidungen zu beeinflussen oder gegen ein Gesetz, eine Regelung oder Richtlinie verstößt. Auch ohne Beeinflussungsabsicht ist jede Vergabe von Geschenken oder sonstigen Vorteilen an Beamte, Beschäftigte oder Beauftragte des öffentlichen Diensts untersagt. Ebenso ist das Verschenken von Bargeld niemals geschäftsüblich und damit immer untersagt.

Geschenke und sonstige Vorteile sind gestattet, wenn sie geschäftsüblich und ethisch einwandfrei sind. Da sich Situationen im alltäglichen Geschäftsverkehr unterscheiden, sind Überlegungen zur Geschäftsüblichkeit von Geschenken mit dem Compliance-Beauftragten vorabzuklären. Um jegliche Beeinflussung auszuschließen, werden angenommene Geschenke in der Verwaltung der jeweiligen Gesellschaft abgegeben und einmal jährlich im Rahmen einer Mitarbeitertombola verlost oder für einen guten Zweck gespendet.

12. Spenden

Wir spenden grundsätzlich nicht an politische Parteien. Zudem spenden wir nicht an Einzelpersonen oder an Organisationen, deren Ziele unserer Unternehmensphilosophie widersprechen oder unsere Reputation schädigen. Die Vergabe von Spenden erfolgt stets transparent und wird dokumentiert. Einzelspenden betragen höchstens 2.500 € und dürfen nicht an eine Gegenleistung geknüpft sein.

13. Vermeidung von Interessenkonflikten

Persönliche Interessen dürfen unser berufliches Urteilsvermögen nicht ungerechtfertigt beeinflussen. Mögliche Interessenkonflikte sind zu antizipieren und im Vorfeld der Führungskraft oder dem Compliance-Beauftragten offenzulegen, sodass diese durch organisatorische Maßnahmen vermieden werden können.

14. Umgang mit Barkassen

Für Kleinstausgaben werden teilweise Barkassen vorgehalten. Der Umgang mit Bargeld erfordert erhöhte Aufwendungen in der Dokumentation, um Schäden für das Unternehmen zu vermeiden. Über jede Bartransaktion sind zeitnah Aufzeichnungen entsprechend den buchhalterischen Anforderungen anzufertigen und von mindestens einer weiteren Person gegenzuzeichnen.

15. Vertraulichkeit / Datenschutz

Wir behandeln alle personenbezogenen Daten unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter mit größter Sorgfalt. Dazu zählen Namen, Adressen, Telefonnummern sowie Geburtsdaten oder Informationen über den gegenwärtigen Gesundheitszustand. Unsere Mitarbeiter sind dazu verpflichtet zur Sicherung der Daten alle Maßnahmen zu treffen, die dazu geeignet sind unser IT-System sowohl vor internem als auch externem Datendiebstahl zu schützen. Dies betrifft vor allem missbräuchlich verwendete Passwörter sowie unautorisiertes Herunterladen von Dateien, insbesondere von unangemessenem Material aus dem Internet.

16. Schutz der Umwelt

Die Schätze der Natur sind für die Menschheit lebensnotwendig. Deshalb ist es für uns als Unternehmen oberste Maxime, Natur und Umwelt bestmöglich zu schützen und verantwortungsvoll mit ihnen umzugehen. Unsere Mitarbeiter sind dazu angehalten alle natürlichen Ressourcen, die in unserem Unternehmen eingesetzt werden, schonend zu behandeln. Ein verantwortungsvoller Umgang bei Beschaffung, Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen wird von unseren Mitarbeitern erwartet.

17. Einhaltung geltenden Rechts

Wir verpflichten unsere Führungskräfte dazu sich mit den Gesetzen, Vorschriften und Regeln, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind, vertraut zu machen und ausnahmslos einzuhalten. Gerade unsere Führungskräfte tragen bei der Erfüllung des Kodex eine hohe Verantwortung.



Die Geschäftspraktiken unserer Geschäftspartner und deren Lieferanten müssen ebenso den geltenden Gesetzen Rechnung tragen. Dies betrifft insbesondere den Import, Export, und inländischen Warenhandel, Technologien oder Dienstleistungen, aber auch den Zahlungs- und Kapitalverkehr.

Ein Verstoß gegen Wirtschaftsembargos sowie gegen Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle muss auch durch unsere Geschäftspartner ebenso ausgeschlossen sein, wie eine Terrorismusfinanzierung.

18. Gesundheitsschutz und Arbeitsschutz

Wir sind davon überzeugt, dass Sicherheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiter wesentlich für unseren wirtschaftlichen Erfolg sind. Wir legen größten Wert auf die Befolgung unserer Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien. Wir sind bestrebt, das körperliche und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeiter nachhaltig zu fördern. Unsere Ziele sind nachhaltig leistungsfähige und engagierte Mitarbeiter sowie niedrigere Krankheits- und Arbeitsunfallquoten. Wir betreiben Gesundheitsförderung als Schlüsselement für eine nachhaltige Produktivität und Qualität unserer Dienstleistungen.

19. Fairer Wettbewerb

Wir fühlen uns dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns an die diesbezüglich geltenden Gesetze und Regeln. An Absprachen über Preise, Konditionen und Strategien mit Konkurrenten, Lieferanten, anderen Unternehmen und Händlern, die einen fairen Wettbewerb behindern oder an einem wettbewerbswidrigen Boykott, nehmen wir nicht teil. Sollten wir von Lieferanten oder Konkurrenten mit wettbewerbswidrigen Absichten angesprochen werden, beenden wir diese Gespräche aktiv, dokumentieren und melden sie unverzüglich dem Compliance-Beauftragten zur Ableitung von angemessenen Maßnahmen.

20. Diskriminierungsverbot

Jede Form von Diskriminierung ist prinzipiell untersagt. Gleichgültig, ob es sich dabei um die Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, das Alter, das Geschlecht, die sexuelle Ausrichtung, um den Familienstand, eine Schwangerschaft, eine Behinderung, oder um Religion oder Weltanschauung handelt. Beförderungen und Neueinstellungen erfolgen immer frei von Diskriminierung. Wir tolerieren weder persönliche noch sexuelle Belästigung.

21. Umgang mit Firmen- und Dritteigentum

Wir gehen sorgsam mit Firmeneigentum und anderen Vermögenswerten des Unternehmens um. Wir schützen und achten das Eigentum Dritter, insbesondere unserer Geschäftspartner.

22. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wir respektieren das Recht der Mitarbeiter, entsprechend dem jeweils geltenden nationalen Recht betriebliche Organisationen zu gründen, überbetrieblichen Organisationen beizutreten sowie kollektive Tarifverhandlungen zu führen.

23. Finanzielle Integrität

Es gehört zu unseren Grundsätzen, dass alle Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen aufgezeichnet und dokumentiert werden. Bei der Erstellung finanzieller Aufzeichnungen achten wir stets darauf, dass diese vollständig im Sinne der geltenden Rechnungslegungsgrundsätze sind sowie stets richtig und rechtzeitig erstellt werden.

24. Plagiate

Wir haben angemessene Methoden und Prozesse entwickelt, eingeführt und halten diese aufrecht, um die Gefahr der Einschleppung von Plagiaten in lieferbaren Produkten zu minimieren und Plagiate frühzeitig zu erkennen.



25. Hinweise auf Fehlverhalten

Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, Hinweise auf Verstöße gegen geltendes Recht, den Kodex oder unternehmensinterne Regeln per E-Mail an compliance@fire-holding.de zu melden. Alle Meldungen werden ernst genommen, vertraulich behandelt und sorgfältig überprüft.

Kein Mitarbeiter muss Nachteile wegen einer zum Schutz des Unternehmens gemachten Meldung befürchten, sofern er sich selbst nichts hat zu Schulden kommen lassen.

26. Verstöße

Verstoßen Mitarbeiter gegen geltendes Recht, gegen den Kodex oder unternehmensinterne Regeln, kann das zu rechtlichen Schritten und/oder Disziplinarmaßnahmen führen.

27. Schulungen

Der Kodex wird jedem Mitarbeiter ausgehändigt. Mit regelmäßigen Compliance-Mitteilungen und Schulungen wollen wir alle Mitarbeiter zu regelkonformen Verhalten befähigen und zum vertieften Verständnis beitragen.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich über den Inhalt des Kodex zu informieren und an den entsprechenden Schulungen teilzunehmen.

28. Fragen

Fragen zum Kodex und/oder richtigen Verhalten sind rechtzeitig mit dem zuständigen Fachbereich oder dem Compliance-Beauftragten Herrn Mike Lingner (Tel.: +49 (89) 99119-124, Mail: compliance@fire-holding.de) zu klären.