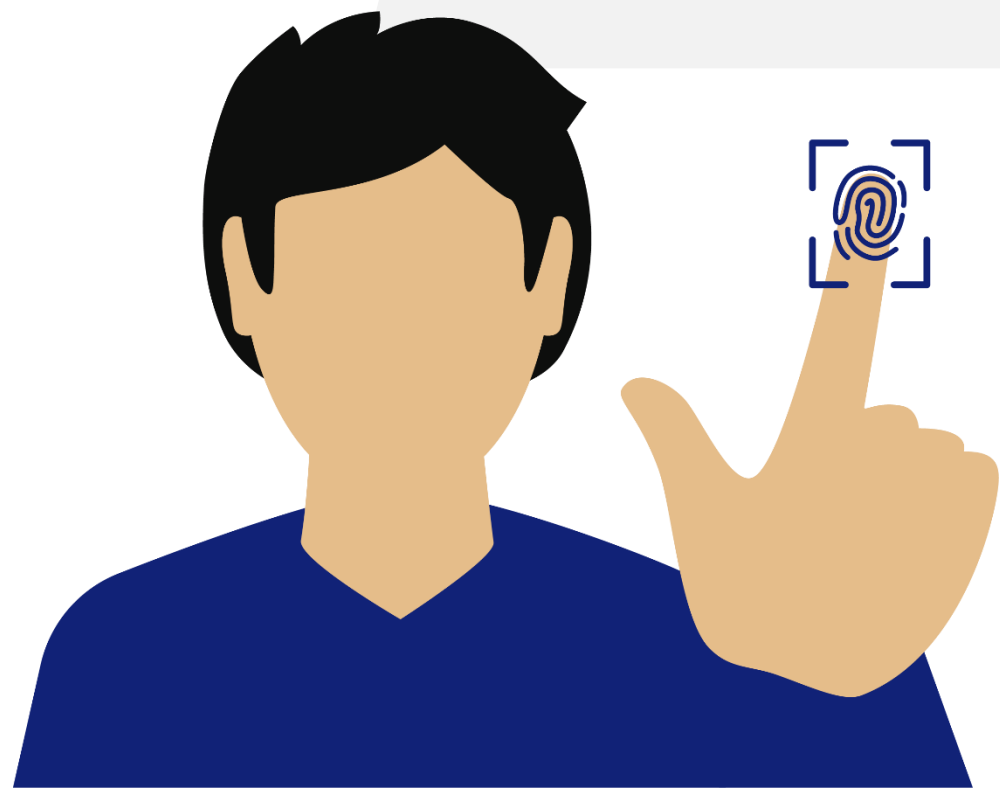
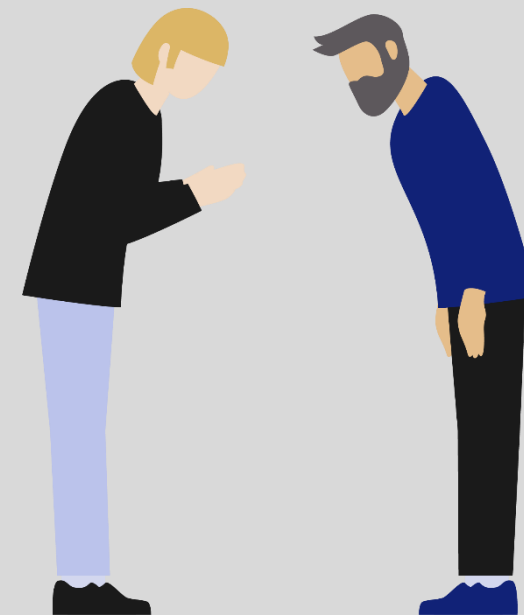


Verhaltenskodex für Mitarbeitende

- #Familiär
- #Leidenschaftlich
- #Verantwortlich
- #Zukunftsorientiert
- #Lösungsorientiert



- von uns, für uns -

Inhaltsübersicht

Vorwort der Geschäftsführung

Ich agiere im Sinne unserer Werte

Ich kenne und halte mich an Regeln

Ich teile meine Bedenken

Ich respektiere meine Mitmenschen

Ich löse Konflikte konstruktiv

Ich vermeide Interessenskonflikte und lege diese offen

Ich gehe verantwortungsvoll mit Ressourcen um

Ich schütze unsere Daten

Die Rolle der Geschäftsführung und von Führungskräften

Vorwort der Geschäftsführung

Unsere unternehmerischen Ziele, die Ausrichtung unserer angebotenen Produkte und Services, unsere Organisationsstruktur und viele andere Aspekte unseres Geschäfts werden sich von Zeit zu Zeit ändern. Jedoch bleibt dabei gleich wie wir dies angehen – einerseits als Individuen und andererseits als Gemeinschaft.

Der erste HOYER Family Verhaltenskodex für Mitarbeitende definiert Verhaltensleitplanken, die für alle Mitarbeitenden zu jeder Zeit verbindlich gültig sind. Als Geschäftsführung und Führungskräfte tragen wir die gesonderte Verantwortung auch stets eine Umgebung zu fördern, in welcher der Kodex gelebt wird. So wird Jede und Jeder unterstützt die richtige Entscheidung zu fällen bzw. das gewünschte Verhalten zu zeigen. Dies sehen wir als einen weiteren Schritt, um unsere positive Kultur und unsere Gemeinschaft zu stärken.

Der Verhaltenskodex ist eng mit dem Tagesgeschäft verbunden, denn er ist das Ergebnis von Beiträgen aus allen Abteilungen und von Mitarbeitenden aus allen Funktionen. Wir stehen tagtäglich im Austausch mit Kunden, Lieferanten und Partnern. Unser Verhaltenskodex bildet unsere Grundlage für eine transparente und vertrauenswürdige Beziehung zu ihnen und zu uns.

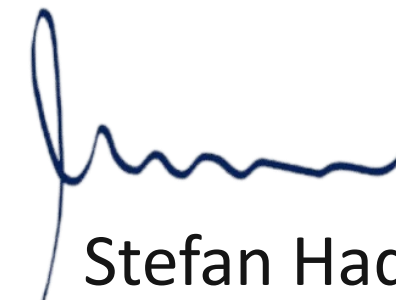
Wir freuen uns darauf gemeinsam mit euch zukünftige Herausforderungen zu meistern und Erfolge zu feiern!



Matthias Hoyer
CEO



Christian Höhn
COO



Stefan Hadenfeldt
CFO

Ich agiere im Sinne unserer Werte

Unsere fünf Werte sind die Grundprinzipien, die festlegen, wie wir bei der HOYER Family täglich miteinander umgehen und arbeiten wollen. Unsere Werte sind nicht vom Himmel gefallen, sondern wurden von uns für uns erarbeitet. Unsere Werte geben uns als Gemeinschaft eine Basis und dir als Individuum deine Richtung vor. Unsere Werte sind jedoch nicht starr, sondern müssen je nach Situation und Person interpretiert werden. Nur durch die Auseinandersetzung mit unseren Werten, bleiben unsere Werte relevant und werden gelebt.

Wie verhalte ich mich wertekonform?

Der erste Schritt zu wertekonformen Verhalten ist, sich mit unseren Werten eingehend auseinander zu setzen. Hierfür findest du im Newsroom auf der Seite „Über uns“ ausführliches Material zu unserem Leitbild, Vision und Werten. Nicht jeder Wert, wird für Jede:n in der HOYER Family die gleiche Relevanz und Bedeutung haben. Wichtig ist, dass du deine eigene Position einnimmst, vertrittst und lebst.

Der zweite Schritt ist das eigene Verhalten regelmäßig mit unseren Werten abzugleichen und ggf. anzupassen. Da unsere Werte die Grundlage sind für unsere Mitarbeitergespräche, macht es für dich Sinn, unsere Werte immer im Blick zu halten. Einmal pro Jahr wirst du dich gemeinsam mit deiner Führungskraft über deine Position bzgl. unserer Werte austauschen.

#Familiär

#Leidenschaftlich

#Verantwortlich

#Zukunftsorientiert

#Lösungsorientiert

Ich kenne und halte mich an Regeln

Innovative Ideen, neue Projekte, neue Produkte, Termin- und Kostendruck sowie ein internationales und gemischtes Arbeitsumfeld – von Zeit zu Zeit kann es schwierig werden den Überblick zu behalten und korrekte Entscheidungen zu treffen. In solchen Situationen – und auch in weniger stressigen Phasen – ist es sinnvoll sich auf geltende Gesetze, Verträge, Regeln, Richtlinien, vorgeschriebene Prozesse, Netiquette und letztlich diesen Verhaltenskodex zu berufen.

Regelwerke bieten dir eine sichere Zone, in der du agieren kannst. Verlässt du diese sichere Zone, riskierst du Schaden anzurichten – sei es für dich selbst, für die HOYER Family oder für Dritte. Die HOYER Family erwartet daher in jeder Situation stets Regelkonformität von dir als Grundlage deines Handels. Aus diesem Grund wird nicht-regelkonformes Verhalten auf keiner Ebene toleriert. Mögliche Folgen eines Verstoßes können strafrechtliche Ahndung, arbeitsrechtliche Konsequenzen, Schadensersatz oder Rufschädigung sein.

Wie verhalte ich mich regelkonform?

Der erste Schritt zu regelkonformen Verhalten ist, sich mit den geltenden Regeln für den eigenen Verantwortungsbereich aktiv auseinander zu setzen und vertraut zu machen. Dies ist eine komplexe und niemals endende Aufgabe, da wir und unser Umfeld sich stets verändern. Stimme dich dafür mit Kolleg:innen ab bzw. orientiere dich an Kolleg:innen mit einem höheren Grad an Fachwissen, deiner Führungskraft, relevanter Fachlektüre, Fortbildungen, externen Beratungen...

Der zweite Schritt ist, das eigene Verhalten regelmäßig mit den gestellten Anforderungen abzugleichen. Hinterfrage dazu deine operativen Tätigkeiten und auch deren strategische Ausrichtung in geeigneten zeitlichen Abständen. Dies liegt in deiner individuellen Verantwortung. Jedoch bist du hier nicht auf dich allein gestellt. Unterstützung erhältst du ebenfalls wieder bei den oben genannten Quellen.

Ich teile meine Bedenken

Egal ob kleiner Fehltritt, grobe Fahrlässigkeit oder nur das Bauchgefühl ‚dass hier etwas nicht richtig läuft‘ – die offene Aussprache von Bedenken ist wichtig und wird hiermit von der HOYER Family von dir eingefordert. Ziel der offenen Fehlerkultur ist es, Fehlverhalten frühzeitig zu erkennen und so korrigieren zu können. Die HOYER Family stellt dir dafür mehrere Möglichkeiten zur Verfügung. Die Wahl des Kommunikationskanals liegt bei dir. Dadurch sollst du dich ermutigt fühlen, dich auch mit kritischen Sachverhalten an uns zu wenden. Deinen Bedenken wird stets fair und vorurteilsfrei nachgegangen.

Wohin kann ich mich bei Bedarf wenden?

Deine Führungskraft ist in der Verantwortung eine Kultur zu schaffen, in der du dich jederzeit offen an deine Führungskraft wenden kannst.

People & Culture begleitet darüber hinaus regelmäßige Entwicklungs- und Feedbackgespräche und ist ebenfalls auch informell immer für dich erreichbar.

Die HOYER Handel Meldestelle steht dir immer zur Verfügung, besonders da es auch Situationen geben kann, in denen es dir nicht möglich erscheint, ein Problem intern offen zu adressieren. Meldungen kannst du per Telefon, E-Mail oder im persönlichen Gespräch, sowie vertraulich oder anonym einreichen. Die von der HOYER Family eingesetzte Kanzlei wird deine Bedenken dokumentieren, gegebenenfalls Rückfragen stellen, dein Anliegen paraphrasieren, sowie Folgemaßnahmen vorschlagen und an die HOYER Family Verantwortlichen der Meldestelle weiterleiten. Im Anschluss kann die Aufarbeitung deines Falls beginnen. Natürlich agiert die Kanzlei dabei streng im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes.

Die Lidl Meldestelle ist offen für alle Menschen in der Lieferkette von Lidl. Verdachtsfälle oder Verstöße gegen den Schwarz Gruppe Verhaltenskodex können dort vertraulich oder anonym platziert werden.

Des Weiteren sind Meldestellen des Bundes zu spezifischen Themen für alle offen.

Ich teile meine Bedenken

Um dein Verhalten oder das anderer einzuordnen, kannst du dir selbst folgende Fragen stellen:



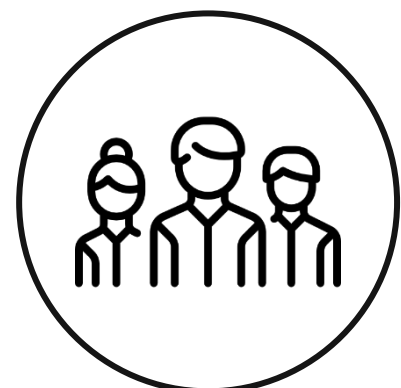
Ist es legal?



Entspricht es den Anforderungen geltender Verträge, Regeln, Richtlinien, Prozesse und diesem Verhaltenskodex?



Entspricht es den Werten und Kultur der HOYER Family?



Ist es im Sinne der Stakeholder der HOYER Family?



Würde es die HOYER Family in den Nachrichten in ein positives Licht rücken?

Falls du diese Fragen mit **Ja** beantwortet hast, liegt wahrscheinlich kein Vergehen vor, so dass es angebracht sein kann weiterzumachen. Falls du eine dieser Fragen mit **Nein** beantwortet hast, überdenke dein Verhalten bzw. pass es an oder nutze eine der Meldestellen. Denke daran, dass es immer angebracht ist **um Hilfe zu bitten**, um ernsthafte Konsequenzen zu vermeiden. Um Hilfe zu erhalten, kontaktiere die vorab genannten Stellen und Kontakte.

Ich respektiere meine Mitmenschen

Wir arbeiten bei der HOYER Family täglich miteinander. Wir wurden unterschiedlich geprägt, sind verschiedenen Geschlechts, kommen aus diversen Kulturkreisen, haben vielfältige Aufgaben und unterschiedliche Perspektiven. Diese Vielfalt ist eine Stärke – und gleichzeitig auch eine tägliche Herausforderung. Ob wir diese Stärke entfalten können liegt an uns und ist eine Frage des gegenseitigen Respekts. Daher wird von dir erwartet einen verantwortungsvollen, unterstützenden und respektvollen Umgang mit deinem Gegenüber zu pflegen – unabhängig von Abteilungszugehörigkeit, Berufserfahrung, Stufe in der Hierarchie, ethnischer und sozialer Herkunft, Alter, Ausbildung, Religion, Weltanschauung, physischen oder psychischen Fähigkeiten, Geschlecht oder sexueller Identität und Orientierung.

Wie verhalte ich mich respektvoll?

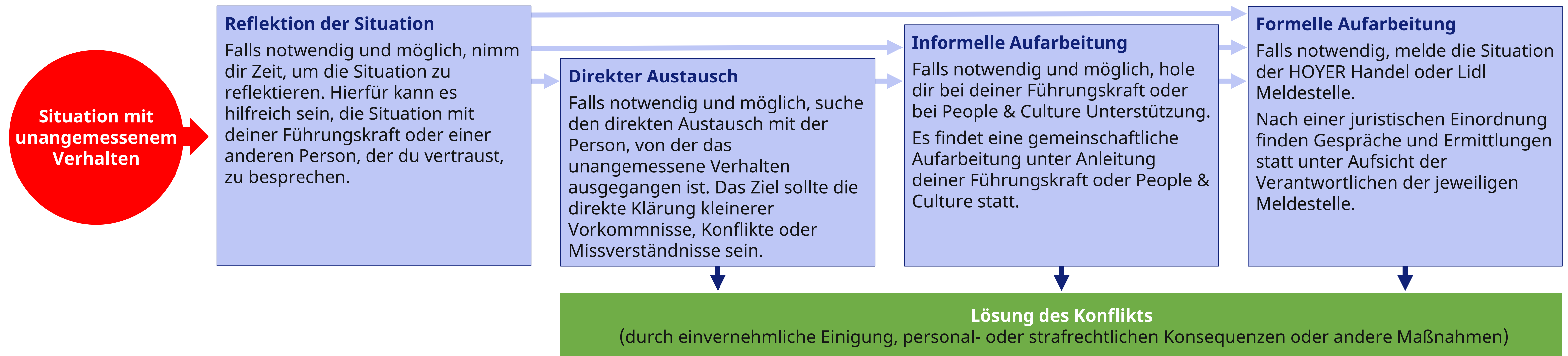
Im ersten Schritt solltest du dir bewusst machen, dass nicht deine Auffassung von respektvollem Verhalten maßgeblich ist, sondern die Auffassung deines Gegenübers. Daher ist es wichtig, dass du und dein Gegenüber offen und wohlwollend miteinander kommuniziert. Im zweiten Schritt solltest du zur Vermeidung, Beendigung und Offenlegung der Negativbeispiele aktiv beitragen.

Konkret bedeutet dies bspw., dass du relevante Kolleg:innen in deine Arbeit miteinbeziehst und proaktiv Informationen teilst. Du bist offen und wertschätzend, indem du die Perspektive deines Gegenübers ernst nimmst. Dies gilt immer und für alle Kolleg:innen – egal ob aus der eigenen Abteilung oder nicht, egal ob Duali oder Führungskraft, egal ob die Perspektive gegensätzlich oder übereinstimmend zu deiner ist, egal welches Geschlecht, Alter oder Herkunft, egal ob [...] – einfach immer und für alle Kolleg:innen.

Unterschiedliche Sichtweisen können natürlich auch zu Konflikten führen. Diese werden auf der sachlichen Ebene ausgetragen und gleiten nie ins persönliche ab. Solltest du aufmerksam darauf werden, dass du dich selbst oder ein:e Kolleg:in sich unangemessen verhalten, adressierst du dies entsprechend. Weitere Information findest du in ‚Ich teile meine Bedenken‘ und in ‚Ich löse Konflikte konstruktiv‘.

Ich respektiere meine Mitmenschen

Wie verhalte ich mich, sollte ich mit unangemessenem Verhalten konfrontiert werden?



In welchen Fällen sollte ich eine informelle oder formelle Aufarbeitung anstreben?

Diskriminierung ist die Benachteiligung von Personen, aufgrund der vorherig genannten Merkmale. Beispiele sind leistungs- und fachlich unabhängige Lohngefälle oder Benachteiligungen im Bewerbungs- oder Beförderungsprozess.

Sexuelle Belästigung ist Verhalten, welches die Würde von Personen beeinträchtigt. Beispiele sind sexistische Witze, anzügliche, demütigende oder verächtliche Bemerkungen und Handlungen, unerwünschter körperlicher Kontakt oder das Ausnutzen eines Abhängigkeitsverhältnisses.

Mobbing ist systematisches, anhaltendes oder wiederholtes Verhalten, mit dem eine Person diskreditiert oder ausgegrenzt werden soll.

Drohung und Gewalt sind Aktivitäten, durch die andere Personen angegriffen, bedroht bzw. psychisch oder physisch verletzt werden. Dazu zählen etwa verbale und nonverbale Kränkungen, Erniedrigungen, Beschimpfungen und Drohungen. Beispiele sind das gezielte Ausüben von Druck, Herabsetzungen, Ausgrenzungen, Informationsverweigerung, Zuteilung von kränkenden Arbeitsaufgaben oder ungerechtfertigte Kritik.

Ich löse Konflikte konstruktiv

Ein lauter Wortwechsel im Nebenzimmer, Aussagen im Call wie ‚die Zusammenarbeit mit dieser Kolleg:in ist immer schwierig‘, eine hohe Fluktuation oder eine allgemein angespannte Atmosphäre – Konflikte können sich auf vielseitige Arten offenbaren. Wichtig ist es, diese zu erkennen und frühzeitig zu adressieren, um ein weiteres Eskalieren zu verhindern. Nur so lassen sich Konflikte konstruktiv lösen.

Welche Arten von Konflikten gibt es?

Im ersten Schritt gilt es, Konflikte zu erkennen und zu verstehen. Hierfür folgt ein Überblick über die häufigsten Arten von Konflikten. Diese überlagern sich häufig und können so ein konfuse Bild ergeben. Ein vorschneller Schluss erklärt daher oft nur einen Teil der Sachlage.

Sachkonflikte resultieren aus unterschiedlichen Auffassungen in Sachfragen, wie bspw. was ist die beste Methode, um eine Aufgabe zu erledigen, oder welche Funktionen sollen in ein Produkt integriert werden. Solche Konflikte gehören zum Geschäftsalltag und sind zum Teil wünschenswert.

Beziehungskonflikte drehen sich nicht um Sachfragen, sondern die persönliche Beziehung zwischen den Parteien. Es geht dabei um grundlegende Dinge, wie fehlende Sympathie oder gegenseitige Akzeptanz. Im Geschäftsalltag sind echte Beziehungskonflikte seltener, sondern häufig Ausdruck anderer, unterbewusster Konflikte. Manchmal kommen vordergründige Sachstreitereien dazu, die den wahren Kern des Konflikts verdecken.

Kommunikationskonflikten liegt Folgendes zugrunde: ‚Verstehen ist der – unwahrscheinliche – Ausnahmefall und Missverstehen ist die Regel.‘ In der täglichen Kommunikation entstehen zwangsläufig Missverständnisse. Werden sie nicht aufgeklärt, entstehen daraus ggf. Kommunikationskonflikte.

Zielkonflikte entstehen wenn Teams oder Einzelne unterschiedliche Ziele haben, die schwer miteinander vereinbar sind. Bspw. wird eine Abteilung angehalten Kosten zu sparen, was ein dringendes Projekt für eine andere Abteilung verzögert. Solche Fälle treten im Geschäftsalltag häufig auf.

Verteilungskonflikte sind echte Klassiker. Beispiele sind die als ungerecht empfundene Verteilung von Budget, Räumen, Positionen, Gehalt usw.

Wertekonflikte drehen sich um grundlegende Überzeugungen und Glaubenssätze. Bspw. können sich Führungskräfte darüber uneinig sein, wie viel Freiraum sie ihren Mitarbeitenden lassen. Unsere gemeinschaftlichen Unternehmenswerte schaffen hier eine Basis.

Rollenkonflikte entstehen aus unklaren Rollenbildern heraus. Jede:r hat im Unternehmen eine Rolle, die mit gewissen Erwartungen verknüpft ist. Unterscheiden sich die Rollenbilder oder werden diese Erwartungen nicht erfüllt, kommt es zu Konflikten.

Machtkonflikte existieren zwischen Einzelnen oder ganzen Teams. Es entstehen Streitereien zu hierarchischen Positionen, Einfluss und Ansehen.

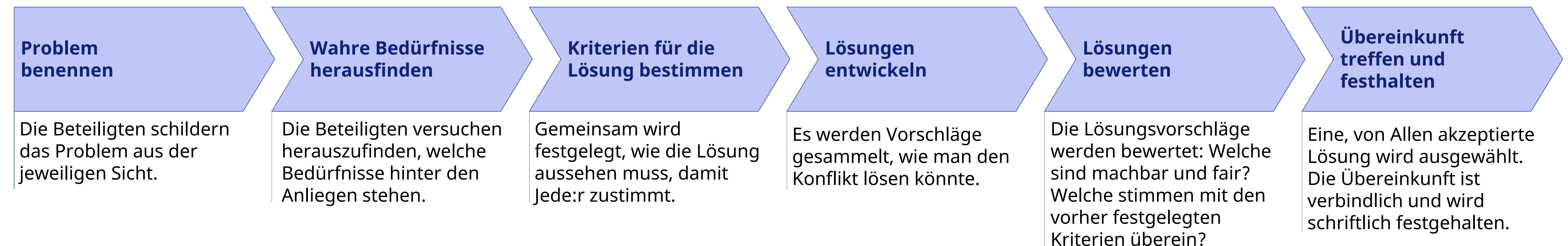
Ich löse Konflikte konstruktiv

Wie erkenne ich Konflikte?

Konflikte gehen meist mit einer Veränderung in der Kommunikation einher – die Beteiligten kommunizieren weniger, häufiger oder anders. Einige Beispiele sind Informationsverweigerung, Kommunikation über Dritte, Wortgefechte und lautstarke Auseinandersetzung, vermehrter Flurfunk, Nonverbales wie Augenrollen oder verschränkte Arme sowie Leistungsabfall, Abgrenzung und Kündigung.

Wie löse ich Konflikte?

Im zweiten Schritt gilt es, gemeinsam mit allen Beteiligten eine Lösung zu erarbeiten. Das folgende Schaubild bietet eine Orientierung für die Konfliktlösung. Bei verhärteten Fronten oder komplexeren Konflikten kann es Sinn machen eine neutrale Partei hinzuzuziehen.



Konflikte können durchaus als positiv angesehen werden, wenn man ihnen konstruktiv begegnet. Sie zeigen, wo Veränderungsbedarf besteht und erhöhen den Druck auf die Beteiligten, zu handeln. In der gemeinschaftlichen Erarbeitung einer Lösung können neue, kreative Ansätze gefunden werden. Die Zusammenarbeit kann optimiert werden und funktioniert idealerweise danach besser. Hingegen vergiften schwelende Konflikte oder offen ausgetragene Feindschaften unser positives Miteinander, unsere Moral und Motivation sowie die tägliche Zusammenarbeit.

Ich vermeide Interessenskonflikte und lege diese offen

Die Suche nach Chancen und Potentialen bei Menschen, Produkten und im Markt treibt uns an und ist Teil unserer Werte. Die HOYER Family ermutigt dich daher Beziehungen zu Kunden, Partnern, Dienstleistern, Händlern und Zulieferern aufzubauen. Wir sind uns bewusst, dass dies manchmal die gegenseitige Bereitstellung von Mahlzeiten, Aufmerksamkeiten und Unterhaltungsangeboten beinhaltet.

Es kostet dich und die HOYER Family Zeit, Geld und Energie, diese neuen Möglichkeiten zu erschließen. Damit du die Früchte deiner Arbeit nicht gefährdest, verhalte dich stets umsichtig und transparent. Vorgeworfene oder nachgewiesene Interessenskonflikte sind dabei wie der Wurm im Apfel – sie machen die Früchte deiner Arbeit ungenießbar oder sogar schädlich.

Was sind Interessenskonflikte und wie verhalte ich mich korrekt?

Ein Interessenkonflikt tritt auf,

- wenn deine persönlichen Beziehungen oder Handlungen oder
 - die Handlungen Dritter
- ein Anreiz für dich darstellen könnten, nicht zum Vorteil der HOYER Family zu agieren.

Von dir wird erwartet, dass du die Entstehung potenzieller Interessenskonflikte frühzeitig erkennst, verhinderst und meldest. Solltest du dich oder eine:n Kolleg:in der HOYER Family in einem Interessenskonflikt wiederfinden, wird von dir erwartet umgehend deine Führungskraft, People & Culture oder unsere Meldestelle zu kontaktieren, um gemeinsam eine Lösung zu erarbeiten. Weitere Informationen findest du in ‚Ich teile meine Bedenken‘.

Wichtig: Die HOYER Family geht davon aus, dass du stets in bestem Wissen und Gewissen agierst. Eine frühzeitige Meldung deinerseits potenzieller oder tatsächlicher Interessenskonflikte erfüllt diese Erwartung und wird dir nie zu Lasten gelegt werden.

Ich vermeide Interessenskonflikte und lege diese offen



Beispiel 1: Nebentätigkeiten

Deine Nebentätigkeit hat Überschneidungen mit deiner Verantwortung für die HOYER Family, deiner Arbeitszeit oder beeinflusst deine Leistung bei der HOYER Family anderweitig.

Beispiel 2: Agieren im Namen der HOYER Family

Du trittst im Namen der HOYER Family auf – sei es bei Geschäftsterminen, auf Messen oder nur dadurch dass du deinen HOYER-Pulli in der Öffentlichkeit trägst – und handelst dabei nicht im Interesse der HOYER Family, unserer Werte oder dieses Verhaltenskodexes.

Beispiel 3: Persönliche Beziehungen

Ein Familienmitglied, Freund:in oder Partner:in von dir arbeitet bei der HOYER Family in einer Reporting Linie mit dir, oder bei einem Wettbewerber, Kunden oder Dienstleister.

Beispiel 4: Weitere mögliche Interessenskonflikte

Du engagierst dich privat in Verbänden oder Organisationen oder bist anderweitige Verpflichtungen für Tätigkeiten eingegangen, bspw. Vorträge zu halten, was Berührungspunkte hat mit deiner Tätigkeit bei HOYER Family.

Ich gehe verantwortungsvoll mit Ressourcen um

„Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen“ – bei dem Satz denkst du sicher direkt an Ressourcen bzw. Rohstoffe aus unserer natürlichen Umwelt und dass dies Aufgabe des Sustainability Teams sei. Tatsächlich ist jedoch der Ressourcenbegriff hier deutlich weiter gefasst.

Eine Ressource ist ein Mittel, durch dessen Einsatz du deine Ziele verfolgen, Herausforderungen bewältigen und deine Aufgaben erfüllen kannst.

Damit du nicht nur heute deine Aufgaben erledigen kannst, sondern auch in Zukunft, ist es wichtig, dass du für dich relevante Ressourcen identifizierst, schützt und nicht miss- oder verbrauchst.

Was sind relevante Ressourcen und wie gehe ich verantwortungsvoll mit diesen um?

Hier beispielhaft einige wichtige Ressourcen, von denen die HOYER Family einen verantwortungsvollen Umgang deinerseits erwartet:

Finanzen: Du planst Budgets sorgfältig und gehst umsichtig mit diesen um. Deine Ausgaben, bspw. in Bezug auf Reisen oder die Bestellung und den Versand von Mustern, sind angemessen sowie notwendig. Du schließt keine langfristigen Abonnements für eine einmalige Nutzung ab und du prüfst regelmäßig dir zur Verfügung stehende Lizenzen und informierst IT & Process, solltest du diese nicht mehr benötigen. Du dokumentierst Angebote, Preise und abgeschlossene Aufträge sauber und beim Verlassen des Büros regelst du Heizung oder Klimaanlage runter.

Betriebs- & Arbeitsmittel: Du pflegst einen guten Umgang mit dir von der HOYER Family überlassenen Gegenständen – und zwar für alles vom Kugelschreiber bis zum Fuhrparkwagen. Vor Neuanschaffungen prüfst du ob ggbs. Altbestände vorhanden sind und nutzt diese so lange wie möglich. Du behandelst Gegenstände, vor allem Handy, Laptop & Co, so gut, dass deine Kolleg:innen damit uneingeschränkt weiterarbeiten können, solltest du diese einmal zurück geben.

Ich gehe verantwortungsvoll mit Ressourcen um

Wissen: Du legst Dokumente aus aktuellen Projekten ordentlich ab, damit sie in Zukunft wieder verwendet werden können. Solltest du eine Information erhalten haben, welche für deine Kolleg:in relevant sein könnte, teilst du dies mit. Du pflegst dein Wissen, indem du dich stetig weiterbildest und solltest du oder dein:e Kolleg:in die HOYER Family verlassen macht ihr eine umfassende Übergabe.

Kapazitäten: Du gehst umsichtig mit deinen eigenen Kapazitäten, sowie denen deiner Kolleg:innen, um. Das bedeutet, du fokussierst dich auf relevante Aufgaben und arbeitest weniger Dringliches oder Wichtiges danach ab. Außerdem verursachst du keinen unnötigen Mehraufwand für deine Kolleg:innen. Ebenso erhältst du deine mentalen und physischen Kapazitäten durch Maßnahmen wie Resilienzaufbau und Stressmanagement sowie körperlichen Ausgleich und ausreichende Ruhephasen.

Besonders von Führungskräften wird erwartet, dass sie eine Atmosphäre schaffen, in der ein abteilungsübergreifender, verantwortlicher Umgang mit den genannten Ressourcen stattfinden kann und dass sie nichts gegenteiliges Einfordern.

Ich schütze unsere Daten

Unsere Daten sind extrem wertvoll und daher besonders schützenswert – so schützenswert, dass Datenschutz in Deutschland als ein Grundrecht und in der EU in einer Grundverordnung verankert ist. Die UN sieht Datenschutz sogar als Teil der allgemein gültigen Menschenrechte an. Daten sind nicht nur personenbezogene Daten, sondern sämtliche Daten, die die HOYER Family betreffen. Dazu zählen auch wirtschaftliche relevante Daten wie Preise oder Lagerbestände, interne Prozesse und weitere Geschäftsgeheimnisse.

Für die HOYER Family setzt sich der richtige Umgang mit Daten aus zwei Bausteinen zusammen: einerseits Datenschutz und andererseits Datensicherheit. Die Leitfrage im Datenschutz ist ‚Darf ich diese personenbezogenen Daten erheben und verarbeiten?‘. Die Leitfrage in der Datensicherheit ist ‚Wie schütze ich Daten vor einem Zugriff durch Unbefugte?‘.

Die HOYER Family erwartet von dir, dass du dich mit beiden Themen auseinandersetzt. Einerseits solltest du jederzeit die Grundsätze der EU-DSGVO zu personenbezogenen Daten einhalten, sowie aller weiterer für deinen Bereich relevanter Datenschutzbestimmungen. Andererseits solltest du einen sicheren Umgang mit Daten im allgemeinen pflegen, um Vertraulichkeit, Richtigkeit sowie Unversehrtheit und Verfügbarkeit von Daten stets sicherzustellen.

Wie schütze ich unsere Daten?

Der richtige Umgang mit Daten beginnt, wenn der Zettel mit deinem Windows-Passwort nicht mehr auf der Unterseite deines Laptops klebt... dies sollte dir klar sein. Aber auch die Durchführung von Updates, die saubere Dokumentation von Wissen, das zeitnahe Melden von Verdachtsfällen oder Vorkommnissen, sowie die rechtliche Prüfung zur gewünschten Verwendung personenbezogener Daten gehört dazu. Zusätzlich ist es wichtig einen sorgfältigen Umgang mit der von HOYER bereitgestellten Hardware zu pflegen.

Das Team von IT & Process stellt allen Mitarbeitenden eine Online-Lernplattform zur Verfügung. Solltest du bereits eine Erinnerung erhalten haben für ausstehende Trainings, dann hole diese am besten gleich nach. Dort wirst du umfassend zum richtigen Umgang mit Daten geschult und es ist erwiesen, dass dies unser Risiko im Umgang mit Daten senkt.

Mit Fragen oder Hinweisen zum Thema Datenschutz- und Sicherheit kannst du dich jederzeit an die folgenden Stellen wenden:

| Deine Führungskraft | IT & Process | Datenschutzbeauftragter: Stefan Hadenfeldt | People & Culture | HOYER Handel Meldestelle |

Die Rolle der Geschäftsführung und von Führungskräften

Die Geschäftsführung und Führungskräfte der HOYER Family haben die Aufgabe mit gutem Beispiel voranzugehen. Dies bedeutet selbst ein Verhalten zu demonstrieren, welches in Übereinstimmung mit diesem Verhaltenskodex ist, sowie eine Umgebung zu fördern, in der dieser Verhaltenskodex gelebt wird.

Grundlage hierfür ist ein aktiver gemeinschaftlicher Diskurs im Team über die Bedeutung und Anforderung des Verhaltenskodex. Ebenso wichtig ist eine offene und ehrliche Kommunikationskultur, in der Mitarbeitende keine Repressalien fürchten. Letztlich gilt es unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen, sobald Verdachtsfälle oder Verstöße bekannt werden.

Im Besonderen wird von der Geschäftsführung und Führungskräften erwartet von Mitarbeitenden keine Handlungen oder Ergebnisse einzufordern, welche gegen diesen Verhaltenskodex verstoßen.