



Unsere Werte, unser Handeln.

Verhaltensrichtlinie
der Unternehmensgruppe
Gegenbauer

Gegenbauer

**Ehrlich, fair, wertschätzend:
Wie wir uns untereinander,
mit Kunden, Lieferanten,
Geschäftspartnern sowie
der Umwelt und Gesell-
schaft gegenüber richtig
verhalten.**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Unsere Werte – unser Handeln	
1. Leitbild der Unternehmensgruppe Gegenbauer	6
2. Unternehmenskultur	7
2.1 Unsere Grundsätze	
2.2 Qualitätsmanagement	
2.3 Gesundheits- und Arbeitsschutz	
2.4 Umweltschutz und Nachhaltigkeit	
2.5 Umgang mit Sozialpartnern	
3. Integrität im Geschäftsverkehr	10
3.1 Korrekter Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	
3.2 Korruptionsbekämpfung	
3.3 Umgang mit Geschenken und Einladungen	
3.4 Bekämpfung von Geldwäsche	
3.5 Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit	
3.6 Spenden- und Sponsoringleistungen	
3.7 Verhalten gegenüber Wettbewerbern	
4. Vermeidung von Interessenkonflikten	14
5. Geschäftsgeheimnisse/Unternehmenseigentum	15
6. Datenschutz	15
7. Verpflichtung gegenüber Geschäftspartnern	16
8. Internes Kontrollsystem	16
9. Umgang mit Verhaltensverstößen	17



Vorwort

Die Unternehmensgruppe Gegenbauer¹ hat sich im Verlauf ihrer Geschichte einen hervorragenden Ruf als verllässlicher und rechtschaffener Dienstleistungsanbieter erworben. Unsere erfolgreiche Entwicklung seit 1925 ist Spiegelbild des Vertrauens, das uns Kunden, Mitarbeiter² und Partner entgegenbringen. Neben zuverlässigen Leistungen und engagierten Beschäftigten war und ist eine weitere wesentliche Grundlage dafür auch die konsequente Einhaltung gesetzlicher und sonstiger Vorschriften, vertraglicher Verpflichtungen und interner Selbstverpflichtungen. Etwas ganz Selbstverständliches und vor allem nichts Neues für unser Unternehmen.

Die Globalisierung von Märkten und Informationen sowie der damit einhergehende Transparenzbedarf bringen es mit sich, dass sich zunehmend weltweite Standards, unter anderem zur Bekämpfung von Korruption und unlauterem Verhalten, etablieren. Als aktiver Bestandteil des Wirtschaftskreislaufs sowie aufgrund der immer engeren und vertrauensvolleren Zusammenarbeit mit unseren Auftraggebern sind wir gefordert, unser rechtskonformes Agieren auch für Außenstehende nachvollziehbar zu dokumentieren. Dies tun wir in Form dieser, mit den Mitbestimmungsgremien abgestimmten Verhaltensrichtlinie³ der Unternehmensgruppe Gegenbauer. Wichtig ist uns, dass durch diese Richtlinie keine neuen Pflichten auferlegt werden, sondern dass sie lediglich der Zusammenfassung und Präzisierung bereits bestehender Vorschriften und interner Regelungen sowie dem deutlichen Bekenntnis zu allgemeingültigen Standards dient. Zuallererst setzen wir voraus, dass unsere Führungskräfte die hier niedergelegten Werte leben und kommunizieren; sie sind gleichzeitig erster Ansprechpartner ihrer Mitarbeiter bei diesbezüglichen Fragen. Natürlich ist jeder aufgefordert, die Inhalte dieser Richtlinie zum Maßstab seines täglichen Handelns zu machen. Zu unserem gemeinsamen Schutz vor Fehlverhalten und zum Wohle aller Beschäftigten, Geschäftspartner und Gesellschafter der Unternehmensgruppe Gegenbauer.

Gegenbauer Holding SE & Co. KG, Berlin

Der Vorstand

1) Unternehmensgruppe Gegenbauer bzw. Gegenbauer bezeichnet im Folgenden die Gegenbauer Holding SE & Co. KG sowie deren Tochtergesellschaften.

2) Da in der deutschen Sprache durch den generischen Maskulin beide Geschlechter gleichermaßen miteinbezogen werden, verwenden wir in diesem Text nur die männliche Form. Selbstverständlich sind immer beide Geschlechter angesprochen.

3) Die Verhaltensrichtlinie gilt für die Gegenbauer Holding SE & Co. KG und deren Beschäftigte sowie alle direkten und indirekten Mehrheitsbeteiligungen derselben und deren Beschäftigte.

1. Leitbild der Unternehmensgruppe Gegenbauer

Wir sind

- » ein führender Anbieter für werthaltiges Facility Management mit gewachsener Kompetenz und tiefen Wurzeln im Dienstleistungssektor.
- » ein marktorientiertes Unternehmen mit Servicenetzwerken in allen Ballungsräumen Deutschlands. Solidität, Kompetenz und Lösungsorientierung machen uns zum zuverlässigen Partner unserer Auftraggeber.
- » interessiert an unseren Kunden und ihren Herausforderungen. Denn es ist unser Anspruch, sie gezielt in ihren Wertschöpfungsprozessen zu begleiten und zu unterstützen.

Nachhaltig für unsere Zukunft

- » langfristig orientiert in allem, was wir tun.
- » ein verantwortungsvoller Arbeitsgeber für unsere Beschäftigten. Denn wir wissen, dass nur ihr Einsatz und ihre Fähigkeiten die Lösungen schaffen, die unsere Kunden täglich von uns erwarten.
- » ein Dienstleister, für den der bewusste und verantwortungsvolle Umgang miteinander, mit der Gesellschaft und den Ressourcen unserer Umwelt unternehmerisches Selbstverständnis ist.

2. Unternehmenskultur

2.1 Unsere Grundsätze

Wertschätzende Führung und Zusammenarbeit

Wesentliche Aufgabe unserer Führungskräfte ist es, durch Wertschätzung und Anerkennung die Leistungsbereitschaft aller Mitarbeitenden sowie eine konstruktive Zusammenarbeit auf den verschiedenen Ebenen des Unternehmens zu fördern. Dabei sind sowohl die Interessen unserer Kunden und Partner zu berücksichtigen als auch die individuellen Persönlichkeiten unserer Beschäftigten zu respektieren. Es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, im Unternehmen eine Atmosphäre zu schaffen, die von Toleranz und Achtung geprägt ist. Tendenzen, die dem entgegenstehen, werden im Unternehmen nicht geduldet und entschieden abgelehnt. Unternehmensführung und Arbeitnehmervertreter arbeiten partnerschaftlich zusammen.

Chancengleichheit und Vielfalt

Unabhängig von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, körperlicher Beeinträchtigung, Alter oder sexueller Orientierung hat bei Gegenbauer jeder die gleichen Chancen auf persönliche und berufliche Weiterentwicklung. Als Unterzeichner der Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“ unter Schirmherrschaft der Bundesregierung setzen wir bewusst auf Vielfalt unter unseren Beschäftigten und sehen diese als integralen Bestandteil einer zukunftsorientierten Personalstrategie.

Rechtmäßiges Verhalten (Compliance)

Wir halten Rechtsvorschriften sowie unsere internen Regeln ein. Unsere Verhaltensrichtlinie definiert einen klaren und verbindlichen Rahmen für alle Beschäftigten.

Fairness und Anstand

Über die Maßgaben von Gesetzen und formellen Regelungen hinaus richten alle Führungskräfte und Mitarbeitenden ihr Handeln generell an den allgemeinen Grundsätzen der Fairness und des Anstands aus. Dies beinhaltet insbesondere eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie eine Behandlung des jeweils anderen in der Form, in der man selbst in einer vergleichbaren Situation behandelt werden möchte. Die Achtung der Menschenwürde ist Voraussetzung und Leitbild für jeden im Unternehmen.

Wertschöpfung und Gewinn

Wir agieren in unserer Wertschöpfung sozial und ökologisch verantwortungsvoll und lehnen die Zusammenarbeit mit Unternehmen ab, die unsere ethischen Grundsätze nicht teilen. Wir streben nach wirtschaftlichem Erfolg, der uns in die Lage versetzt, die Leistungen unserer Beschäftigten angemessen zu honorieren, Investitionen in unsere Zukunft zu tätigen und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Wir wollen keine Gewinne erzielen, die auf Aktivitäten aus ungesetzlichem Verhalten zurückgehen.

2.2 Qualitätsmanagement

Die systematische Planung, Analyse und Bewertung unserer Prozesse gehört zu den unverzichtbaren Instrumentarien des Qualitätsmanagements bei Gegenbauer. Ein Managementsystem gemäß DIN EN ISO 9001, das alle Bereiche des Unternehmens zu kontinuierlicher Verbesserung verpflichtet, ermöglicht unseren Kunden stets einen verlässlichen Abgleich zwischen Leistungsverpflichtung und Leistungserbringung. Wir erfüllen die Anforderungen dieser prozessorientierten Norm, die vor allem Kunden- und Mitarbeiterorientierung sowie partnerschaftliche Lieferantenbeziehungen in den Mittelpunkt der Geschäftstätigkeit stellt.

2.3 Gesundheits- und Arbeitsschutz

Unser Ziel sind niedrige Krankheits- und Arbeitsunfallquoten. Deshalb sind wir bestrebt, das körperliche und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeiter zu fördern. Auch dem betrieblichen Eingliederungsmanagement messen wir große Bedeutung bei.

Auf die Einhaltung der einschlägigen Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien sowie Arbeitszeitregelungen legen wir besonderen Wert, denn unsere Beschäftigten haben einen Anspruch auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Unsere Arbeitsschutzpolitik beinhaltet auch das Verbot von Alkohol und anderer Drogen am Arbeitsplatz.

Gewalt in jeglicher Form sowie Tötlichkeiten am Arbeitsplatz – einschließlich Bedrohungen, sexueller Belästigungen und Einschüchterungen – sind in unserem Unternehmen verboten. Regelmäßige Schulungen und Unterweisungen werden im Rahmen von

Personalentwicklungsprogrammen durchgeführt und im Zuge interner Audits unserer Qualitätsmanager hinsichtlich ihrer Wirksamkeit geprüft.

2.4 Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Maßnahmen zu Umweltschutz und Nachhaltigkeit sind bei Gegenbauer ein bestimmender Faktor des täglichen Handelns sowie, wo zutreffend, in Form des Normensystems DIN EN ISO 14001 und 50001 integraler Bestandteil unserer Geschäftsprozesse und unseres Leitbildes. Das Spektrum unserer Handlungsoptionen als Facility-Management-Anbieter ist breit und reicht von der konsequenten Beachtung umweltpolitischer und gesetzlicher Rahmenbedingungen über den ressourcenschonenden Einsatz von Arbeits- und Betriebsmitteln bis hin zum Energiemanagement mit dem Ziel höchstmöglicher Energieeffizienz.

Wir sind uns der ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit bewusst und fühlen uns verpflichtet, unsere Umweltbilanz für heutige und künftige Generationen nachhaltig zu verbessern. Wir richten unsere Einkaufsprozesse auf die Beschaffung möglichst umweltfreundlicher Produkte aus. Ökonomische und ökologische Ziele sowie unser soziales Engagement stehen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander. Wir streben eine nachhaltige und partnerschaftliche Wertschöpfung mit unseren Kunden und Lieferanten in einem konstruktiven Dialog an.

2.5 Umgang mit Sozialpartnern

Bei Gegenbauer wird traditionell auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern Wert gelegt. Diese wird mit der expandierenden Organisation weiterentwickelt. Zahlreiche Organisationstarifverträge mit den im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften gewährleisten eine flächendeckende Arbeitnehmervertretung durch die Betriebsräte sowie eine wirksame Informations-, Kommunikations- und Mitbestimmungskultur.

Gegenbauer steht ein für eine faire Entlohnung seiner Mitarbeiter, befürwortet branchenorientierte Mindestlöhne, entsendet Mitarbeiter und Führungskräfte in Tarifkommissionen und schließt auch eigene Haustarifverträge ab.

3. Integrität im Geschäftsverkehr

3.1 Korrekter Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

Qualität und Professionalität, mit denen wir Mehrwert für unsere Kunden erzielen, sind wesentliche Kennzeichen unserer Dienstleistungen. Gegenbauer überzeugt durch Preis, Leistung, Qualität und Eignung der angebotenen Dienstleistungen. Unsere Mitarbeiter behandeln Geschäftspartner fair und verkehren mit Behörden auf der Basis des geltenden Rechts und der internen Richtlinien.

Die Ergebnisse unserer Dienstleistungen dokumentieren wir genau und vollständig. Verträge werden eingehalten, wobei Veränderungen der Rahmenbedingungen zu berücksichtigen sind.

Das Unternehmen lässt nicht zu, dass der Wettbewerb durch Bestechung, Betrug, Wirtschaftsspionage, Diebstahl, Nötigung und anderes beeinflusst oder verfälscht wird. Versuche von Dritten, etwa von Geschäftspartnern oder Amtsträgern, Mitarbeiter in ihrer Entscheidung unlauter zu beeinflussen, werden nicht geduldet.

3.2 Korruptionsbekämpfung

Die Integrität unserer Dienstleistungen sowie aller Beschäftigten ist für die Reputation unseres Unternehmens von höchster Bedeutung. Korruption, das heißt das bewusste Abweichen von den normalen Pflichten einer dienstlichen Funktion, um sich private, finanzielle oder andere Vorteile zu verschaffen, wird bei Gegenbauer nicht geduldet, denn dadurch droht die nachhaltige Zerstörung des Vertrauens in die ordnungsgemäße Geschäftsführung. Das Verhältnis zu Kunden und Lieferanten wird beeinträchtigt.

Im Umgang mit Geschäftspartnern und staatlichen Institutionen werden deshalb die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Mitarbeitern auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Handlungen und Entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen. Geldwerte persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr dürfen weder an-



geboten, versprochen, gewährt noch gebilligt werden. Ebenso dürfen im Umgang mit Geschäftspartnern persönliche Vorteile von Wert weder gefordert noch angenommen werden.

Mitarbeiter, die versuchen, Geschäftspartner oder Amtsträger durch korruptes Verhalten zu beeinflussen, oder sich in unlauterer Weise von Geschäftspartnern oder Amtsträgern beeinflussen lassen, werden – ungeachtet möglicher strafrechtlicher Konsequenzen – in geeigneter Weise zur Verantwortung gezogen.

3.3 Umgang mit Geschenken und Einladungen

Geschenke und Einladungen sind nur zulässig, wenn sie so bemessen sind, dass sie aufgrund ihres Wertes, ihres finanziellen Rahmens oder in sonstiger Hinsicht nicht dazu geeignet sind, Handlungen oder Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen oder den Empfänger in eine verpflichtende Abhängigkeit zu bringen.

Unsere Werbeartikel sind wertmäßig so zu gestalten, dass ihre Annahme den Empfänger nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit bringt. Sie werden nach dem Prinzip ausgewählt, beim Geber und Nehmer jeglichen Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit zu vermeiden. Gegebenenfalls ist der Vorgesetzte zu informieren beziehungsweise seine Entscheidung einzuholen.

Auch Reisen, Freikarten für Sport- und Kulturveranstaltungen, Essenseinladungen, Dienstleistungen, Werbeprämien und Rabatte sind als Geschenke anzusehen. Zulässig sind die Einladung von Geschäftspartnern oder die Annahme einer Einladung zu Veranstaltungen mit allgemeinem gesellschaftlichen Bezug (zum Beispiel Sportveranstaltungen, Kulturevents, offizielle Empfänge, Betriebsbesichtigungen sowie Sitzungen von Wirtschaftsunternehmen), wenn sie geschäftsüblich sind, keinen unangemessen hohen Wert haben, dem sonstigen persönlichen Lebensstandard entsprechen oder einen eindeutigen geschäftlichen Bezug haben.

Dies gilt auch für Bewirtungen aus Anlass oder bei Gelegenheit dienstlicher Handlungen, Besprechungen, Besichtigungen oder dergleichen, die der Vorbereitung oder Ausführung bestimmter Maßnahmen des Unternehmens dienen, wenn sie ihren Grund

in der Verkehrssitte und Höflichkeit haben beziehungsweise der Beschäftigte sich ihnen nicht entziehen kann, ohne gegen gesellschaftliche Formen zu verstoßen.

Die Begriffe „üblich“ und „angemessen“ sind eng auszulegen. Im Zweifelsfall ist daher auf die Gewährung oder die Annahme von Geschenken und Einladungen zu verzichten. Insbesondere gegenüber Amtsträgern und öffentlich-rechtlichen Körperschaften ist ein strenger Maßstab anzulegen.

3.4 Bekämpfung von Geldwäsche

Wir beachten die Vorschriften des Geldwäschegesetzes. Das Unternehmen unternimmt keinerlei Geschäfte, die dem Umtausch oder Transfer von Geldern oder der Einschleusung von sonstigen Vermögensgegenständen in den legalen Wirtschaftskreislauf dienen, die unmittelbar oder mittelbar aus vorangegangenen Straftaten stammen.

3.5 Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit

Gegenbauer beteiligt sich nicht an Kinder- und Zwangsarbeit und profitiert auch nicht von ihr. Unser MindestEinstellungsalter beginnt mit dem Abschlussalter der Schulpflicht und liegt in keinem Fall unter 15 Jahren. Wir betrauen jugendliche Mitarbeiter (unter 18 Jahren) nicht mit Tätigkeiten, die deren Gesundheit oder Sicherheit gefährden.

3.6 Spenden- und Sponsoringleistungen

Verantwortung für die Gesellschaft zu übernehmen ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur von Gegenbauer und spiegelt unsere Grundwerte wider. Unser gesellschaftliches Engagement bezieht alle Unternehmensbereiche und Mitarbeiter ein. Wir unterstützen verschiedenste Projekte, Initiativen und Vereine im Kultur-, Sozial- und Sportbereich. Alle Sponsoring- und Spendenleistungen haben sich im Rahmen der Rechtsordnung zu bewegen und werden von der jeweiligen Geschäftsführung und den im Unternehmen dafür zuständigen Stellen geregelt. Empfänger und die Verwendung von Spenden müssen eindeutig nachvollziehbar sein und schriftlich dokumentiert werden.

3.7 Verhalten gegenüber Wettbewerbern

Wir sind den Prinzipien des fairen, offenen Wettbewerbs in einer freien und sozialen Marktwirtschaft verpflichtet. Wir nehmen daher strikt Abstand von rechtswidrigen und/oder strafrechtlich relevanten Praktiken (zum Beispiel gesetzeswidrige Angebots- oder Preisabsprachen), die den Wettbewerb ausschließen, beschränken oder verzerren, vom Austausch von Wettbewerbsinformationen und der Diskriminierung von Wettbewerbern.

Im Umgang mit Wettbewerbern verbieten sich insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden zuteilen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern.

4. Vermeidung von Interessenkonflikten

Loyalität gegenüber Unternehmen und Mitarbeitern ist wesentliche Grundlage unseres Geschäftsverständnisses. Wir vermeiden Situationen, in denen persönliche oder finanzielle Interessen mit denen des Unternehmens in Konflikt geraten.

Wir erwarten von unseren Führungskräften und Mitarbeitern einwandfreies Handeln im Umgang mit Interessenkonflikten. Über Beziehungen zu Personen oder Firmen, die zu Interessenkonflikten führen könnten, wie zum Beispiel Verwandtschaftsverhältnisse, Partnerschaften, Geschäftspartnerschaften, hat der Mitarbeiter das Unternehmen unmittelbar in Kenntnis zu setzen. Nebentätigkeiten von Mitarbeitern dürfen nicht zum Schaden des Unternehmens ausgenutzt werden, sind vom Mitarbeiter schriftlich anzuzeigen und gegebenenfalls vom Unternehmen zu genehmigen.

5. Geschäftsgeheimnisse/Unternehmenseigentum

Geistiges Eigentum ist ein wertvolles Gut, das vor unbefugter Verwendung und Offenlegung zu schützen ist. Dies umfasst Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Informationen, unabhängig davon, ob sich das geistige Eigentum im Besitz des Unternehmens oder von Geschäftspartnern befindet.

Das Unternehmen verpflichtet daher seine Mitarbeiter, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu beachten sowie vertrauliche Informationen und vertrauliche Unterlagen nicht unbefugt an Dritte weiterzugeben oder in sonstiger Weise zugänglich zu machen. Dies gilt auch über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus. Die private Nutzung von Unternehmenseigentum, einschließlich Arbeitsleistungen und Betriebsstoffen, Ausrüstungen und sonstigen Wirtschaftsgütern, ist, soweit nicht durch gesonderte Vereinbarungen ausdrücklich gestattet, untersagt. Jeder Beschäftigte ist für den Schutz und die sachgerechte Nutzung des Unternehmenseigentums verantwortlich.

Presseanfragen werden unverzüglich an die Abteilung Marketing/Kommunikation weitergeleitet. Informationen an Medien dürfen nur die in der Unternehmensorganisation dafür vorgesehenen Personen und Stellen geben.

6. Datenschutz

Unsere Beschäftigten dürfen Informationen, soweit sie der Öffentlichkeit nicht bereits bekannt sind, nicht preisgeben. Hierzu zählen unter anderem Finanz- oder Betriebsdaten, Kundeninformationen und sonstige Informationen, die sich auf das Geschäft unseres Unternehmens und seine betrieblichen Aktivitäten und Zukunftspläne beziehen.

Gegenbauer sorgt für ein angemessenes, vollständiges und korrektes Sicherheitsniveau der digitalen Daten und Werte sowie der diesbezüglich genutzten ICT-Systeme.

Die Beschäftigten haben in Bezug auf personenbezogene Daten, insbesondere von Kunden, deren Mietern und anderen Beschäftigten, einschlägige Gesetze sowie betriebliche Vorschriften und Vereinbarungen zu befolgen.

Personenbezogene Daten werden nur erhoben, verarbeitet und genutzt, sofern dies eindeutig und rechtmäßig für Geschäfts- und Dienstleistungsprozesse erforderlich ist. Äußern Mitarbeiter tätigkeitsbezogene Meinungen im Internet, so kennzeichnen sie diese als ihre persönliche Sichtweise und beachten diese Verhaltensrichtlinie sowie den Social-Media-Leitfaden der Unternehmensgruppe Gegenbauer.

7. Verpflichtung gegenüber Geschäftspartnern

Gegenbauer verpflichtet sich, seinen Lieferanten und Partnern die auf diese zutreffenden Grundsätze der Verhaltensrichtlinie zu vermitteln, die Einhaltung dieser Richtlinie bei seinen Geschäftspartnern bestmöglich zu fördern und diese anzuhalten, sich an dieser Verhaltensrichtlinie zu orientieren, soweit sie nicht selbst über ein vergleichbares Regelwerk verfügen.

8. Internes Kontrollsystem

Die Einhaltung von Rechtsvorschriften und internen Regeln ist eine nicht delegierbare Aufgabe aller Mitarbeiter im Rahmen ihres Verantwortungsbereiches. Jeder Mitarbeiter ist daher angehalten, seine Arbeitsergebnisse und die Arbeitsergebnisse des von ihm geführten Personals sowie die Einhaltung von Regeln selbst zu kontrollieren.

Seit Jahren bewährt sind weitere interne Kontrollen im Rahmen des Risikomanagements, der Finanzbuchhaltung und des Controllings unter Einbezug der Innenrevision, der Rechtsabteilung und des Qualitätsmanagements. Zustimmungspflichtige Rechtsgeschäfte der Tochtergesellschaften werden im Vorfeld vom zentralen Investitions- und

Projektausschuss (IPA) oder vergleichbaren Gremien in der Unternehmensgruppe beraten.

Die interne Ordnungskultur folgt der durch den Gesetzgeber vorgegebenen Normenhierarchie. Führungskräfte sowie alle Mitarbeiter der Unternehmensgruppe Gegenbauer unterliegen ausdrücklich geltenden Gesetzen, Gesellschaftsverträgen, Gesellschafterbeschlüssen, Geschäftsordnungen und Geschäftsverteilungsplänen. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsordnungen, Verfahrensanweisungen und Arbeitsanweisungen sind verbindliche Maßgaben des Unternehmens, seiner Mitarbeiter und Führungskräfte.

Als wachsendes Unternehmen in einem dynamischen Marktumfeld stehen wir vor der Herausforderung, unsere interne Ordnungskultur sowie die konsequente Einhaltung dieser Verhaltensrichtlinie konsequent zu überprüfen. Das Compliance Komitee der Unternehmensgruppe Gegenbauer unterstützt das Management bei der laufenden Anpassung und Überarbeitung dieser Richtlinie sowie das Qualitätsmanagement bei der lückenlosen Implementierung. Zudem obliegen dem Komitee die Analyse möglicher Risiken aus der Nichtbeachtung von Regeln, die Bereitstellung von Informationen zur Einhaltung von Regeln sowie die Beratung zu Compliance-Themen. Informationen dazu werden im Intranetportal des Compliance-Komitees bereitgestellt. Auch die aktuellste Fassung unseres Leitbildes und diese Verhaltensrichtlinie sind dort verfügbar.

9. Umgang mit Verhaltensverstößen

Jeder Mitarbeiter hat das Recht, Verdachtsfälle zu äußern, und die Verpflichtung, tatsächliche Verstöße gegen unsere Verhaltensrichtlinie zu melden. Dazu kann er entweder seinen direkten Vorgesetzten, die Geschäftsleitung, die Personalleitung, den zuständigen Betriebsrat oder jedes Mitglied des Compliance-Komitees ansprechen.

Mitarbeitern, die im guten Glauben und aufgrund konkreter Sachverhalte solche Meldungen geben, dürfen hieraus keine Nachteile entstehen. Soweit es gesetzlich erlaubt und möglich ist, werden diese Meldungen vertraulich behandelt. Ebenso wird der

Schutz der Mitarbeiter vor unbegründeten Verdächtigungen sichergestellt.

Diese Verhaltensrichtlinie bietet keinen Nährboden für Bespitzelung und Anschwärzung im Alltag. Es wird grundsätzlich allen Hinweisen auf Verhaltensverstöße nachgegangen. Sollten sich Hinweise auf strafbewehrte Handlungen bestätigen, werden die zuständigen Strafverfolgungsbehörden informiert und interne Konsequenzen gezogen.

Bei Verstößen gegen diese Verhaltensrichtlinie wird die zuständige Geschäftsführung aktiv und ergreift angemessene Maßnahmen zur ordnungsgemäßen Klärung. Vorrangig wird das Unternehmen versuchen, die Angelegenheit zu regeln, indem betroffenen Beschäftigten die Bedeutung der Werte erläutert wird und sie dadurch zu einer Verhaltensänderung bewegt werden können. Möglich sind bei Verstößen gegen diese Verhaltensrichtlinie jedoch auch arbeits- oder disziplinarrechtliche Maßnahmen im Rahmen der geltenden Regelungen. Dies kann, je nach Schwere des Verstoßes, zur Abmahnung, Umsetzung, Versetzung bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Stand der Informationen: März 2018

Herausgeber
Gegenbauer Holding SE & Co. KG
Friedrichstraße 94
10117 Berlin
Tel. (030) 44670-0
Fax (030) 44670-90101
E-Mail info@gegenbauer.de

