

TGA . ALL IN ONE



COMPLIANCE RICHTLINIEN

DER KONZMANN GRUPPE SOWIE
ALLER TOCHTERUNTERNEHMEN

STAND APRIL 2024

 **KONZMANN**GRUPPE

INHALT

	Seite
I. Unternehmensgrundsätze	4
1. Gesundheit und Sicherheit	4
2. Alkohol und Drogen	4
3. Umwelt und Nachhaltigkeit	5
4. Sozialverhalten im Unternehmen und Menschenrechte	5
5. Arbeitsrecht	5
6. Gleichbehandlung und Chancengleichheit	6
7. Recht auf Privatsphäre und Datenschutz	6
8. Umgang mit vertraulichen Informationen	6
9. Korruption und Geldwäsche	7
10. Spenden	8
11. Verbotene Absprachen, Wettbewerb	8
12. Finanzielle Integrität	9
13. Code of Conduct	9
II. Beachtung der Unternehmensgrundsätze	10
III. Disziplinarmaßnahmen und Benachteiligungsverbot	11
IV. Ansprechpartner	11

I. UNTERNEHMENSGRUNDSÄTZE

Das Unternehmensleitbild der Konzmann Gruppe beschreibt unser Selbstverständnis und gibt uns einen Rahmen für unsere Tätigkeit nach innen wie nach außen. Es soll den Umgang mit den bestehenden Regeln in der Unternehmensgruppe erleichtern und Beschäftigten Orientierung, Hilfe und Rat bei ihren täglichen Aufgaben und Entscheidungen bieten, um stets zum Wohle des Unternehmens, seiner Mitarbeitenden, Gesellschafter und Geschäftspartner zu handeln.

Jede geschäftliche Entscheidung soll stets unter Beachtung ethischer Prinzipien, gesetzlicher Vorschriften, den Unternehmensgrundsätzen und dem Code of Conduct erfolgen und dafür sorgen, dass das Unternehmen einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leistet.

Das Verständnis von Grundwerten und Verhaltensstandards gilt einheitlich für die Geschäftsleitungen und alle Beschäftigten unserer Unternehmensgruppe. Die gleiche Einstellung erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern. Die Gewährleistung dieser Grundsätze kann nur durch das persönliche Engagement jedes Einzelnen erreicht werden. In diesem Zusammenhang gelten für uns folgende Unternehmensgrundsätze:

1. Gesundheit und Sicherheit

Der Schutz und die Förderung der Gesundheit sowie die Sicherheit unserer Mitarbeitenden und der Umgebung stehen bei uns an erster Stelle. Es soll jeder:

- Gefahren erkennen, Risiken einschätzen, nach Möglichkeit Abhilfemaßnah-

men einleiten und die jeweilige Angelegenheit dem Vorgesetzten melden

- besondere Vorfälle sofort melden, damit den Ursachen auf den Grund gegangen werden kann und Maßnahmen zur Abhilfe und Prävention eingeleitet werden können
- die persönliche Schutzausrüstung korrekt verwenden
- niemals Sicherheitsmängel ignorieren, auch wenn dabei Kollegen darauf hingewiesen werden müssen, dass sie sich selbst oder andere in Gefahr bringen.

2. Alkohol und Drogen

Alle Entscheidungen und das gesamte Verhalten bei der Arbeit dürfen nicht durch Alkohol- oder Drogeneinfluss beeinträchtigt werden. Jeder Verstoß im Hinblick auf die Grundsätze zu Alkohol oder Drogen muss der internen Meldestelle gemeldet werden.

3. Umwelt und Nachhaltigkeit

Als verantwortungsbewusste Unternehmensgruppe haben wir uns verpflichtet,

die direkten und indirekten Umwelteinflüsse unserer Tätigkeit zu begrenzen. Jeder soll:

- die Umweltbelastung hinsichtlich Ressourcenverbrauch (Wasser, Energie und Rohstoffe), unsere Emissionen in die Atmosphäre und in Gewässer sowie unseren Abfall begrenzen
- die Verwendung gefährlicher Substanzen auf das unbedingt Notwendige beschränken und sicherstellen, dass die geltenden Gesetze und Vorschriften eingehalten werden
- darüber nachdenken, wie unser Verhalten sich auf die Umwelt auswirkt und versuchen, die Einwirkungen bei jeder Tätigkeit so gering wie möglich zu halten.

4. Sozialverhalten im Unternehmen und Menschenrechte

Wir bekennen uns zu der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und der individuellen Grundfreiheiten.

Menschenrechtsverletzungen werden wir nicht dulden. Darüber hinaus fühlen wir uns den Prinzipien des respektvollen, fairen und loyalen Umgangs miteinander verpflichtet:

- Sexuelle Belästigung, Diskriminierung oder Belästigung aufgrund ethnischer Herkunft, Geschlecht, nationaler oder sozialer Herkunft, des Familienstandes, Alters, religiöser oder politischer Über-

zeugungen, Behinderungen oder anderer persönlicher Eigenschaften, die durch das Gesetz unter Schutz gestellt sind, werden nicht geduldet

- Ein respektvoller Umgang miteinander bildet die Grundlage für die Entfaltung des Leistungsvermögens aller Beschäftigten
- Die Wertschätzung aller Beschäftigten ist Zeichen von Toleranz und Weltoffenheit und für die Konzerngruppe unverzichtbar.

5. Arbeitsrecht

Wir bekämpfen moderne Sklaverei und Menschenhandel und lehnen die Nutzung von Zwangs- und Kinderarbeit ab. Wir achten alle geltenden Gesetze zu Arbeitszeiten, Löhnen und Vergünstigungen:

- Wir legen Wert auf die Beachtung der gesetzlichen Regelungen zur Beschäftigung von eigenen wie fremden Mitarbeitenden und gehen gegen illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit vor
- Wir setzen uns dafür ein, dass die Mitarbeitenden unserer Nachunternehmer auf der Basis fairer und gesetzeskonformer Verträge beschäftigt und entlohnt werden
- Durch systematische Kontrollen der in unseren Betrieben tätigen Nachunternehmer sowie ihrer (eigenen wie fremden) Mitarbeitenden sichern wir die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und verhindern die Beschäftigung von

Personen ohne Aufenthalts- und Arbeits-
erlaubnis.

6. Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Wir fördern den offenen, vorurteilsfreien
Umgang und ein respektvolles Miteinander.

Das Entscheidungsfundament bei der
Auswahl, Einstellung und Förderung der
Mitarbeitenden sind die Qualifikationen
und die Fähigkeiten des Einzelnen. An-
dere gesetzlich geschützte Merkmale,
wie Geschlecht, Alter, sexuelle oder poli-
tische Einstellung, gewerkschaftliche
Tätigkeit, Hautfarbe und Religion haben
keinen Einfluss auf die Chancen der Mit-
arbeitenden. Jegliche Arten von Diskrimi-
nierungen werden nicht toleriert.

Wir schaffen ein Umfeld, das die Indi-
vidualität jedes Einzelnen im Unterneh-
mensinteresse fördert.

Toleranz, respektvolles Miteinander und
Vielfalt sehen wir als wichtige Kompo-
nenten zur Erzielung von Kreativität,
Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit.

7. Recht auf Privatsphäre und Datenschutz

Das Recht auf Privatsphäre und der Da-
tenschutz stellen für uns einen funda-
mentalsten Wert dar. Wir sind entschlos-
sen, die personenbezogenen Daten aller
betroffenen Interessensgruppen und vor
allem der Mitarbeitenden, ehemaligen
Mitarbeitenden, Kunden und Geschäfts-
partnern zu schützen. Wir sammeln, er-
heben, nutzen, verarbeiten und speichern

nur Daten, die für die Geschäftstätigkeit
im Einzelfall gebraucht werden, soweit
diese im Einklang mit den gesetzlichen
Vorgaben sind. Wir sind entschlossen,
sicherzustellen, dass personenbezogene
Daten:

- gesetzteskonform und transparent ver-
arbeitet werden und nur für genau defi-
nierte, ausdrücklich genannte und legi-
time Zwecke erfasst werden
- angemessen, relevant und auf das Er-
forderliche beschränkt sind
- nur so lange gespeichert werden, wie es
für die Erfüllung der Zwecke erforder-
lich ist
- auf sichere Weise verarbeitet und ver-
traulich behandelt werden.

Bei Unsicherheiten im Zusammenhang
mit dem Umgang mit personenbezoge-
nen Daten wenden Sie sich an den Daten-
schutzbeauftragten oder an die interne
Meldestelle.

8. Umgang mit vertraulichen Informationen

Vertrauliche Informationen sowie Be-
triebs- und Geschäftsgeheimnisse des
Konzerns stellen einen Vermögenswert
dar und müssen geschützt werden, sie
dürfen sowohl während als auch nach der
Beendigung des Vertragsverhältnisses
nicht zum eigenen Nutzen missbraucht
werden und sind geheim zu halten:

- Kein Mitarbeitender darf Kenntnisse
über betriebsinterne Daten, Vorgänge

und Vorhaben zum persönlichen oder fremden Vorteil ausnutzen oder unbefugt weitergeben

- Wer Insiderwissen zur eigenen Vermögensmehrung nutzt oder anderen Personen unbefugt zugänglich macht, verstößt gegen gesetzliche Vorschriften und kann sich strafbar machen
- Es dürfen keine geschäftlichen Angelegenheiten, die vertrauliche Informationen enthalten, an Orten, an denen man leicht belauscht werden kann, besprochen werden
- Es dürfen keine Unterlagen mit vertraulichen Informationen an öffentlichen Orten oder an Stellen liegen, an denen sie gelesen oder gefunden werden können, zum Beispiel in öffentlichen Verkehrsmitteln, Taxis, Hotelzimmern oder Restaurants
- Vertrauliche Informationen dürfen nur von einem Laptop abgerufen werden, wenn sich der Mitarbeitende an einem privaten Ort befindet und sicher ist, dass andere ihn nicht bei der Arbeit beobachten können
- Vertrauliche Informationen dürfen nicht im privaten Kontext weitergegeben werden.

9. Korruption und Geldwäsche

Wir bekämpfen jede Form der strafbaren Einflussnahme auf Entscheidungen von Kunden und sonstigen Partnern durch Korruption. Gleichzeitig verpflichten wir uns zur Einhaltung der Antikorruptions-

vorschriften. Unter Korruption fallen unter anderem Bestechung und Bestechlichkeit, Schmiergeldzahlungen und Einflussnahme:

- Korruption kann darin bestehen, dass direkt oder indirekt Angebote, Versprechen, Zuwendungen, Bestechungsgelder, Schmiergelder, Geschenke, Einladungen, Leistungen oder andere Vergünstigungen selbst oder für andere angeboten oder angenommen werden, und als Gegenleistung eine Handlung oder Unterlassung im Rahmen der beruflichen Aktivität oder Funktion oder eines Mandats erfolgt oder erleichtert wird, unter Verletzung von Gesetzen, Verträgen oder beruflichen Standards
- Einflussnahme gilt für Beziehungen zwischen drei Personen, bei der eine von ihnen einen tatsächlichen oder wahrgenommenen Einfluss auf bestimmte Personen hat und diesen Einfluss für einen Vorteil nutzt, der von einer dritten Person gewährt wird, die von diesem Einfluss profitieren möchte
- Bei Schmiergeldzahlungen handelt es sich üblicherweise um Zahlungen, die ohne rechtliche Grundlage an einen Behördenvertreter geleistet werden, um einen Verwaltungsvorgang, für den dieser kraft seiner Position zuständig ist, zu beschleunigen.

Jeder Mitarbeitende, der Korruptionsdelikte begeht oder sich daran beteiligt, kann mit Geldstrafen und/oder Freiheitsstrafen belegt sowie mit der Beendigung des

Arbeitsverhältnisses konfrontiert werden. Folgende Handlungen von Mitarbeitenden sind streng verboten:

- Bestechungsgelder zu zahlen oder anzunehmen
- Finanzielle Vorteile von einem Behördenvertreter oder einer Privatperson direkt oder indirekt anzunehmen oder einem Behördenvertreter oder einer Privatperson solche Vorteile direkt oder indirekt vorzuschlagen, um eine Geschäftsbeziehung anzubahnen oder aufrechtzuerhalten oder anderweitige Vorteile zu erlangen
- Geschäftsbeziehungen mit einer dritten Partei einzugehen, deren frühere Aktivitäten, deren Ansehen oder deren Referenzen verdächtig sind
- Schmiergelder zu zahlen
- Die Dienste von Behördenvertretern in Anspruch zu nehmen, es sei denn es liegt eine schriftliche Vereinbarung mit der Behörde, in der diese Dienste genau beschrieben werden
- Jedem Mitarbeitenden ist es verboten, von Vertretern, Lieferanten, Auftraggebern oder sonstigen Geschäftspartnern Geschenke oder sonstige Vergünstigungen anzunehmen, die einen Wert von 50,00 EUR übersteigen.

Wir halten die gesetzlichen Anforderungen zur Geldwäscheprävention ein und verweigern die Aufnahme von Geschäftsbeziehungen zu potenziell unethischen Geschäftspartnern, deren Mittel

möglicherweise aus illegalen Quellen stammen könnten.

Wenn es begründete Zweifel oder Verdachtsmomente gibt, sollen Mitarbeitende unverzüglich die interne Meldestelle informieren.

10. Spenden

Spenden und Sponsoring werden bisweilen genutzt, um sich ungebührlich geschäftliche Vorteile zu verschaffen und können in diesem Fall als indirekte oder direkte Bestechung gelten. Aus diesem Grund sind Spenden und Sponsoring bei der Konzmann Gruppe strengen Regeln unterworfen. Alle Spenden bedürfen der vorherigen Zustimmung eines Geschäftsführers der Unternehmensgruppe (Konzmann GmbH). Darüber hinaus gilt:

- Wir spenden nur für Organisationen und Einrichtungen, die allgemein anerkannte Ziele verfolgen
- Spenden dürfen nicht eingesetzt werden, um Entscheidungen zu unseren Gunsten zu beeinflussen
- Private Spenden müssen den vor Ort geltenden Vorschriften entsprechen und dürfen nicht mit der Konzmann Gruppe in Verbindung gebracht werden.

11. Verbotene Absprachen, Wettbewerb

Absprachen, die den Wettbewerb beeinflussen, sind verboten. Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik bei der Verletzung von Wettbewerbsregeln. Bei Verletzungen dieser Regeln durch unsere Mitarbei-

tenden arbeiten wir mit den Behörden zusammen. Mitarbeitende müssen sich darüber klar sein, dass Verstöße erhebliche Strafzahlungen und in manchen Fällen sogar strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen können.

12. Finanzielle Integrität

Alle finanziellen Transaktionen müssen korrekt und sauber in den Büchern vermerkt werden.

Die Bücher und Einträge müssen für Kontrollen zur Verfügung stehen:

- Die Dokumente von allen Unternehmen der Konzmann Gruppe dürfen nicht absichtlich falsch oder irreführend erstellt werden. Die Grundsätze der ordnungsgemäßen Buchhaltung und Bilanzierung sind einzuhalten
- Es dürfen keine Einträge vorgenommen werden, die unangemessene oder illegale Aktivitäten verbergen sollen
- Alle Auszahlungen von Mitteln müssen ordnungsgemäß und nachvollziehbar und gemäß den Genehmigungsvorschriften der Unternehmensgruppe erfolgen
- Nicht wahrheitsgemäße oder ungenaue Erklärungen und Einträge oder Transaktionen, die keinem legitimen kaufmännischen Zweck dienen, müssen dem Kaufmännischen Leiter der Gruppe gemeldet werden
- Es dürfen keine unüblichen finanziellen Absprachen mit Kunden oder Lieferan-

ten für Zahlungen in deren Auftrag an Parteien getroffen werden, die an der Transaktion nicht beteiligt sind (Über- oder Unterfakturierung).

Verstöße gegen die finanzielle Integrität, die die Geschäfte der Konzmann Gruppe direkt oder indirekt betreffen, müssen der internen Meldestelle umgehend gemeldet werden.

13. Code of Conduct

Die Unternehmensgrundsätze und die daraus resultierenden Verhaltenspflichten dienen als verbindliche Leitlinie im beruflichen Alltag aller Beschäftigten. Die Compliance-Richtlinien werden durch den internen Verhaltenskodex (Code of Conduct) ergänzt.

Vor allem sind wir in diesem Zusammenhang davon überzeugt, dass die effektive Wahrung ethischer Prinzipien und die gesetzlichen Vorschriften nur mit Hilfe aller Beschäftigten erreicht werden kann und dies eine gemeinschaftliche Aufgabe darstellt.

II. BEACHTUNG DER UNTERNEHMENSGRUNDSÄTZE

Alle Mitarbeitenden der Konzmann Gruppe, auch die Zeitarbeitskräfte, müssen die Compliance-Richtlinien einhalten und ihre Werte und Grundsätze aktiv unterstützen.

Mögliche Konfliktsituationen sind frühzeitig anzuzeigen. Hinweise auf Verstöße gegen diese Compliance-Richtlinien können jederzeit an die interne Meldestelle gemeldet werden.

Jegliche Verstöße gegen die Compliance-Richtlinien oder den gesetzlichen Vorschriften, die gleichzeitig strafbar sind, müssen gemeldet werden.

Bei Unsicherheit, ob eine geschäftliche Entscheidung mit unseren Unternehmensprinzipien im Einklang steht, wenden Sie sich bitte an die interne Meldestelle.

III. DISZIPLINARMASSNAHMEN UND BENACHTEILIGUNGSVERBOT

Jeder, der gegen die vorliegenden Unternehmensgrundsätze verstößt, kann mit arbeitsrechtlichen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses konfrontiert werden, auch wenn er den Verstoß selbst meldet. Bei der Meldung eines eigenen Verstoßes wird die Meldung bei der Bemessung der Disziplinarmaßnahme zugunsten des Mitarbeitenden berücksichtigt.

Mitarbeitende, die Verstöße und Hinweise auf Verstöße gegenüber den zuständigen Verantwortlichen melden, erfahren keinerlei Nachteile. Das bedeutet konkret, dass keine disziplinarischen Maßnahmen ergriffen werden. Es wird strengste Vertraulichkeit gewahrt.

IV. ANSPRECHPARTNER

Im Umgang mit den Compliance-Richtlinien bieten wir Ihnen unsere interne Meldestelle als vertrauensvolle Basis für Meldungen und sonstigen Fragen an. Sie haben die Möglichkeit, anonyme Hinweise oder Meldungen zu möglichen Verdachtsfällen über das entsprechende Kontaktformular zu übersenden.

Das Kontaktformular der internen Meldestelle finden Sie hier:



QR-Code scannen

Link zum anonymen Online Meldeportal aufrufen

Sie können Meldungen auch direkt an unseren Beauftragten, Herrn Rechtsanwalt Dr. Niels Gercke, wie folgt abgeben:

Anwaltskanzlei

Dr. Niels Gercke
Tel. +49 511 8561 4981
n.gercke@melzgercke.de.

TGA . ALL IN ONE

 **KONZMANNGRUPPE**

Konzmann GmbH . Spatenstraße 14 . 88046 Friedrichshafen
Tel. +49 7541 93626-0 . E-Mail: info@konzmann.de . www.konzmann.de

Die Gleichberechtigung aller Menschen ist eine unverrückbare Säule unserer Philosophie und unserer Unternehmenskultur. Wir haben uns gegen das Gendern entschieden, weil wir denken, dass die Lesbarkeit und das Verständnis der Texte damit erschwert werden können. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter, auch wenn sie im Text bei gleichzeitiger Verwendung u. U. nicht berücksichtigt sind.