

Peter Gross Bau

WERTEMANAGEMENT



GRUNDSATZERKLÄRUNG

Die Geschäftsführung bei Peter Gross Bau zeigt null Toleranz bei:



- Bestechung und Korruption
- Kartellabsprachen
- Illegale Beschäftigung
- Zwangs- und Kinderarbeit
- Diskriminierung
- Nichteinhaltung der geltenden Rechte und Gesetze



Wir setzen auf die Grundwerte:



- Integrität
- Tradition und Loyalität
- Vertrauenswürdigkeit und Verantwortung
- Transparenz
- Fairness



EINLEITUNG

Die langjährige Zusammenarbeit mit vielen Kunden der öffentlichen Hand, der Industrie und des Privatbereichs sind Beweis, dass wir die hohen Erwartungen, die an ein modernes Bauunternehmen gestellt werden, durch partnerschaftliche Zusammenarbeit erfüllen.

Unser guter Ruf und unsere Reputation als Anbieter hochwertiger Bau-Dienstleistungen sind entscheidende Vorteile im Wettbewerb. Handeln und Verhalten jedes Mitarbeiters bilden dazu den grundlegenden Beitrag. Daher ist alles zu unterlassen, was dem Ruf des Unternehmens schadet. Als Geschäftsführung tolerieren wir bei Peter Gross Bau keinerlei Form von Bestechung, Korruption, Kartellabsprachen, Zwangs-, Sklaven- bzw. Kinderarbeit, Diskriminierung oder sonstige Form von Verstößen gegen unsere Werte oder geltendes Recht und Gesetz.

Mit der Einführung eines Wertemanagementsystems möchte die Peter Gross Bau sowohl den Mitarbeitern als auch den Geschäftspartnern die Möglichkeit geben, integer, fair und offen zu handeln, ohne dadurch Nachteile zu erfahren. Dabei setzen wir die Grundwerte Rechtschaffenheit, Integrität, Vertrauenswürdigkeit, Verantwortlichkeit, Transparenz, Loyalität und Fairness sowohl bei uns selbst wie auch bei unseren Geschäftspartnern voraus.

Die Verhaltensstandards der Peter Gross Bau sind durch unsere Grundwerte geprägt und setzen verbindliche Regeln für den Umgang mit den moralischen, wirtschaftlichen, technischen und juristischen Herausforderungen des Geschäftsalltags.

Die Einführung eines Wertemanagementsystems folgt der Einsicht, dass illegale und unmoralische Handlungsweisen weder mit dem Strafrecht, Ordnungswidrigkeitsrecht noch mit einem dichten Kontrollsystem alleine verhindert werden können. Wir benötigen zusätzlich zur Prävention klar vereinbarte und systematisch mit Leben erfüllte moralische Standards.

Bei allen Verhaltensgrundsätzen gilt das Prinzip der Angemessenheit und Regelbefolgung.

Zusätzlich ist die Erklärung des FIEC (Verband der Europäischen Bauwirtschaft) und des EIC (European International Contractors e. V.) zur Korruptionsprävention in der Bauwirtschaft mitgeltend.


Philipp Gross


Harry Thiedemann

Zur besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.



ALLGEMEIN

Geltungsbereich

Die Prinzipien und Werte sind Ausdruck unserer Unternehmenskultur und sind verpflichtend für Mitarbeiter aller Ebenen sowie Konzernunternehmen und werden aus diesem Grund Bestandteil der Arbeitsverträge.

Ebenso verpflichten sich alle Geschäftspartner, wie z. B. Auftraggeber, ARGEN, Partner und Kapitalgeber, unsere Grundwerte einzuhalten, was durch Anerkennung der Integritätsklausel in unseren allgemeinen Geschäftsbedingungen bestätigt wird. Für Lieferanten, Nachunternehmer sowie sonstige Dienstleister ist darüber hinaus der separate Lieferanten-Kodex maßgebend. Die jeweils aktuelle Version ist über die Website der Peter Gross Bau sowie intern über das Portal zugänglich.

Begrifflichkeit

Compliance steht für die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien wie auch unternehmensinternen Regelungen und ist Kernbestandteil des Wertemanagements. Dies wiederum umfasst die Systematisierung von Unternehmens-, Kunden- und kulturellen Werten.

Meldung von Fehlverhalten

Die Möglichkeit besteht - auch anonym - bei den direkten Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Geschäftsleitung oder der Compliance- bzw. Wertemanagement-Beauftragten.

zielorientiert
verändernd
menschlich



Konsequenzen

Verstöße gegen die Grundwerte der Peter Gross Bau oder geltendes Recht können disziplinarische und (arbeits-)rechtliche Maßnahmen nach sich ziehen, ungeachtet der strafrechtlichen Folgen.

Bei Zuwiderhandlungen müssen Mitarbeiter mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechnen und können für Schäden, die durch pflichtwidriges Handeln entstanden sind, in Regress genommen werden.

Selbstverpflichtung

Die Geschäftsführung der Peter Gross Bau verpflichtet sich, die notwendigen Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Unternehmenswerte zu schaffen und für die Überwachung ihrer Einhaltung Sorge zu tragen.

Darüber hinaus akzeptieren wir als Mitglied des EMB Wertemanagement Bau e. V. ein externes, nach den Vorgaben des Vereins definiertes Auditverfahren, welchem wir uns seit 2008 in regelmäßigen Abständen unterziehen.



VERHALTENSSTANDARDS

Rechtstreue

Wir setzen in allen Belangen des Geschäfts voraus, dass alle einschlägigen Rechtsnormen und Vorschriften beachtet und eingehalten werden.

Unser Handeln richtet sich an den jeweils geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen aus. Wir akzeptieren keinerlei Verhalten, das unsere Integrität infrage stellt oder gefährdet.

Toleranz und Chancengleichheit

Wir dulden keine gesetzeswidrige unterschiedliche Behandlung, Belästigung oder Herabwürdigung. Speziell tolerieren wir keine Benachteiligung aus Gründen der nationalen oder ethnischen Abstammung, der sozialen Herkunft, des Geschlechts, des Gesundheitsstatus, einer Schwangerschaft, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Gesinnung, einer vorliegenden Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.



Umweltschutz

Ein sorgsamer und bewusster Umgang mit wertvollen Ressourcen sind für uns selbstverständlich.

Das bedeutet für uns einen vernünftigen und möglichst sparsamen Einsatz natürlicher Rohstoffe – die teilweise an eigenen Produktionsstätten gewonnen werden – sowie sorgsam recycelter Baumaterialien.

Darüber hinaus werden Erd- aushub, Bauschutt und höherwertige Abfallstoffe umweltgerecht auf unseren unternehmenseigenen Deponien entsorgt.

Die genaue Einhaltung und Überwachung von Umweltauflagen entspricht unserer Firmenphilosophie.

Wir sind stets darauf bedacht, durch Investitionen in neueste Technologien u. a. den Energieverbrauch zu reduzieren und das nachhaltige Handeln zu fördern.

Arbeitsschutz

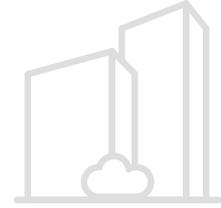
Wir sind fest davon überzeugt, dass der Arbeitsschutz entscheidend zur Sicherheit unserer Wirtschaftlichkeit beiträgt.

Wir betrachten es als wesentliche Aufgabe, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz aller Mitarbeiter unseres Unternehmens kontinuierlich zu verbessern.

Alle Beschäftigten sind sich ihrer Verantwortung bewusst und tragen dazu bei, Unfälle, Erkrankungen sowie gegenseitige Gefährdungen am Arbeitsplatz zu vermeiden.

Sie werden bei arbeitsschutzrelevanten Entscheidungen mit einbezogen. Unser Unternehmen stellt zur Realisierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ausreichende Sach- und Geldmittel zur Verfügung und erbringt den dafür notwendigen Zeitaufwand.

In regelmäßigen Abständen wird unser AMS Bau - Arbeitsschutz mit System - extern auditiert.



Verhalten gegenüber Geschäftspartnern

Wir wollen Aufträge im fairen Wettbewerb durch innovative Qualität sowie Preisvorteile gewinnen und lehnen jegliche Wettbewerbs beschränkenden Verhaltensweisen, insbesondere Preis- und Mengenabsprachen oder Scheinangebote mit Wettbewerbern ab.

Aus dieser grundsätzlichen Einstellung folgt ebenso, dass wir Aufträge weder durch die Gewährung noch durch das Anbieten von direkten oder indirekten, unberechtigten oder ungesetzlichen Vorteilen gewinnen wollen.



Loyalität

Speziell in einem Familienunternehmen sind Werte wie Tradition und Loyalität hoch angesiedelt. Ebenso die Achtung und der Respekt vor jedem Mitarbeiter. Da gerade sie es sind, die durch ihren täglichen Einsatz und die Umsetzung der strategischen Entscheidungen wesentlich zum Erfolg des Unternehmens beitragen.

Im Gegenzug erwartet das Unternehmen Loyalität der Mitarbeiter gegenüber den Firmeninteressen.



Wahrung von Geschäftsgeheimnissen

Die Weitergabe von vertraulichen Firmeninformationen an Dritte ist nicht erlaubt. Mitarbeiter müssen nach innen und außen Verschwiegenheit wahren über die Interna des Unternehmens.

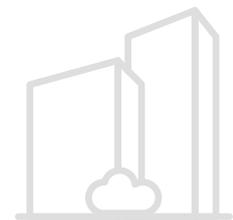


Umgang mit Firmeneigentum

Firmeneigentum, vor allem Einrichtungen und Ausstattungen in Büros und Werkstätten sowie Fahrzeuge, Maschinen und Geräte, darf nur dienstlich genutzt werden. Für Dienstfahrzeuge gilt die Dienstwagenregelung.



Es ist grundsätzlich verboten, das Firmeneigentum zu privaten Zwecken zu nutzen. Hierbei ist vor allem die Nutzung von Firmeneigentum zu gewerblichen Zwecken ausnahmslos nicht erlaubt. Auch der unerlaubte private Verbrauch von firmeneigenem Material wird nicht akzeptiert.



Die ausnahmsweise Nutzung von Fahrzeugen, Maschinen, Geräten oder Werkzeugen zu privaten Zwecken ist vom vorgesetzten Abteilungsleiter zu genehmigen, zu berechnen und in einer Aktennotiz schriftlich festzuhalten.



INTERESSENSKONFLIKT

Ein Interessenkonflikt liegt dann vor, wenn die privaten Interessen eines Mitarbeiters die des Unternehmens beeinträchtigen oder schädigen könnten. Mitarbeiter sind daher gehalten, Situationen zu vermeiden, die zu einem Loyalitätskonflikt führen könnten.

Hierzu sind folgende Handlungsanweisungen von den Mitarbeitern der Peter Gross Bau zu beachten:

A Es wird zu allen am Projekt Beteiligten (z. B. Auftraggeber, ARGE-Partner, Ingenieurbüros, Lieferanten, Nachunternehmer) eine sachliche Geschäftsbeziehung angestrebt.

Eine Vermischung von Privatem und Geschäftlichem wird von uns grundsätzlich abgelehnt, insbesondere Auftragsvergaben an familiär oder freundschaftlich verbundene Unternehmen.

Die Aufnahme einer Nebentätigkeit für uns von einem am Projekt Beteiligten bzw. potenziellen Geschäftspartner wird nicht geduldet.

Bei Eintreten von o. g. Interessenskonflikten sollte der Geschäftsvorgang an den Vorgesetzten weitergeleitet bzw. mit diesem abgestimmt werden.

B Die Ausübung einer Nebentätigkeit ist dem jeweiligen Vorgesetzten sowie der Geschäftsleitung rechtzeitig vor ihrer Aufnahme schriftlich anzuzeigen, dies gilt auch für die Wahrnehmung eines öffentlichen Ehrenamts.

Eine Kopie der Genehmigung wird in der Personalakte hinterlegt. Die Nebentätigkeit kann untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn deren Übernahme die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder berechnigte Interessen der Peter Gross Bau beeinträchtigen kann.

Öffentliche Ehrenämter gelten nicht als Nebentätigkeit, sondern als bürgerschaftliches Engagement, das wir unterstützen.



Korruption und Bestechung

Korruption, Bestechung und illegale Beschäftigungspraktiken lehnen wir bei uns und unseren Partnern in jeder Form entschieden ab. Die einschlägigen gesetzlichen Regelungen sind strikt einzuhalten.

Geschäftspartnern, Amtsträgern oder mit diesen vergleichbaren Personen offerieren wir im Zusammenhang mit der Vergabe von Aufträgen oder der Erfüllung ihrer Dienstpflichten keine gesetzwidrige materielle oder immaterielle Zuwendungen.



Steuern

Die Einhaltung der steuerlichen Pflichten ist eine unabdingbare Vorgabe für alle Mitarbeiter sowie externe Dritte.

Steuerhinterziehung oder -verkürzung werden nicht geduldet.

Systematische Fehlerrisiken sind durch Prozesse zu verhindern und unsystematische zu minimieren.



UMGANG MIT GESCHENKEN UND BEWIRTUNG

Für den Umgang mit Geschenken und Zuwendungen gilt vor allem der Grundsatz der Angemessenheit und Transparenz. Es werden grundsätzlich nur Geschenke und Zuwendungen gewährt bzw. akzeptiert, die nicht als beeinflussend oder verpflichtend gesehen werden könnten. Hierbei werden als Geschenke und Zuwendungen alles das angesehen, was der Empfänger im Zusammenhang mit einer Geschäftsbeziehung erhält, ohne dass dafür ein angemessener Marktwert gezahlt wird. Grundsätzlich wird ein Geschenk immer als Anerkennung der Firmenleistung nie einer privaten Person überreicht bzw. angenommen.

Sie sind angemessen und zulässig im Rahmen einer allgemeinen Kundenpflege und Werbung für das Unternehmen. Der Aspekt der Angemessenheit gilt hierbei auf allen hierarchischen Ebenen und muss entsprechend angewandt werden. Eine gute Daumenregel ist hierbei, dass die Annahme und Gewährung nicht verheimlicht werden muss und der Empfänger sich nicht in Verpflichtung gebracht sieht. Alles, was wir tun, können Vorgesetzte und Kollegen vorbehaltlos erfahren. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie in ihrem Hause aktive Maßnahmen zur Prävention von Korruption ergreifen. Wir bewerten dies positiv, weil nur so eine dauerhafte und auf gegenseitige Nutzenstiftung zielende Vertragsbeziehung möglich ist.

Für Geschenke und Zuwendungen von unseren Lieferanten gelten die gleichen Regeln wie für die an unsere Kunden. Es ist unseren Mitarbeitern generell verboten Zuwendungen anzunehmen, die in einem direkten oder indirekten Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis stehen und die zu einer Verpflichtung oder Abhängigkeit führen.

Wir akzeptieren nur die der üblichen Verkehrssitte entsprechenden Höflichkeitsgeschenke, die von geringem materiellem oder nur symbolischem Wert sind.

Die folgenden Richtlinien folgen aus dem Verhaltensstandard der Peter Gross Bau. Sie dienen dazu, die Festlegungen des Verhaltensstandards zu konkretisieren und dadurch allen Mitarbeitern die Befolgung zu erleichtern. Die im Verhaltensstandard der Peter Gross Bau entwickelten Prinzipien für die Annahme von Geschenken und Zuwendungen, Einladungen und sonstigen Vergünstigungen sind Rechtstreue, Verantwortlichkeit und Angemessenheit.



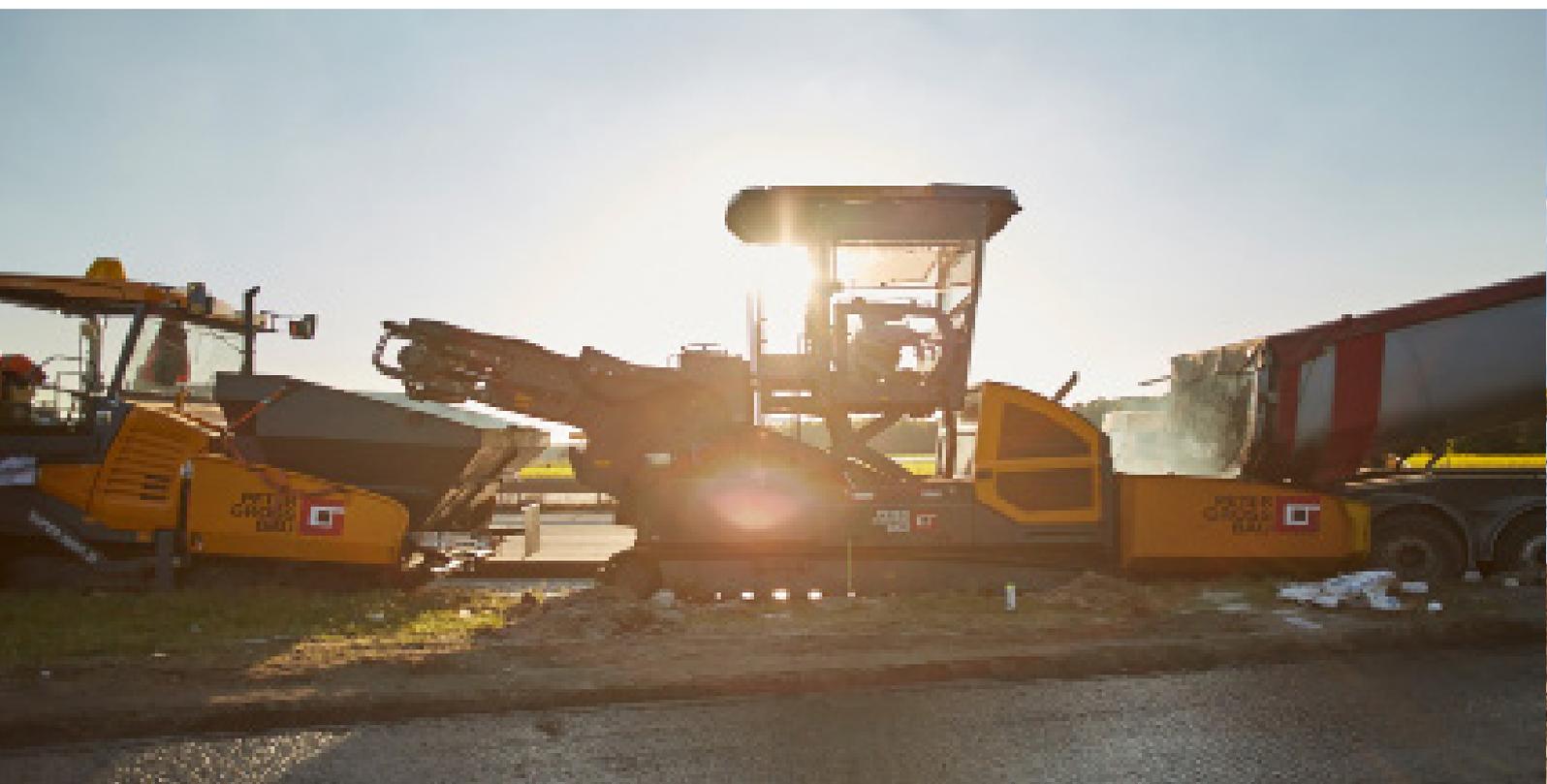
Spenden und Sponsoring

Spenden und sonstige Zuwendungen an Personen oder Organisationen - einschließlich Parteien - haben sich im Rahmen der Rechtsordnung zu bewegen und werden ausschließlich von der Geschäftsführung gewährt und geregelt.

Annahme und Gewährung von Geschenken

Innerhalb der Peter Gross Bau gilt ein generelles Verbot, folgende Zuwendungen anzunehmen bzw. zu gewähren, die in direktem oder indirektem Zusammenhang mit der Auftragsvergabe und Abwicklung von Verträgen oder sonstigen Geschäftsbeziehungen zwischen der Peter Gross Bau und den Geschäftspartnern stehen.

Geschenke und Zuwendungen an/von Geschäftspartner/n, Ingenieurbüros, Lieferanten, Auftraggeber bzw. deren Vertreter sind dann nicht akzeptabel, wenn sie als ungesetzliche oder unfaire Einflussnahme auf objektive Entscheidungen gelten und zu Verpflichtungen und Abhängigkeiten führen.



Grundsätzlich ohne Ausnahme verboten
ist die Annahme bzw. Gewährung von:

- Geld: z. B. Bargeld, Überweisungen, Überweisungen Dritter auf andere Konten zu Gunsten von Mitarbeitern/ Kunden, deren Angehörigen, zinslose oder zinsgünstige Darlehen, unübliche nicht den Leistungen entsprechende Vergütungen für private Nebentätigkeiten.
- Geldwerte Leistungen: z. B. unentgeltliche/verbilligte Überlassung von Gegenständen, Maschinen oder Fahrzeugen zum Gebrauch, unentgeltliche/verbilligte Dienstleistungserbringung und das Angebot für verbilligte Einkäufe, sofern sich dieses Angebot nicht allgemein an alle Mitarbeiter richtet bzw. unverhältnismäßig hohe Vergütung für Leistungen Dritter ohne entsprechende Gegenleistung.



Im angemessenen Rahmen zulässig entsprechend den gesetzlichen Vorgaben:

- Sachwerte und sonstige Werte: z. B. Spirituosen, Baumaterial, Baugeräte und -maschinen, Eintrittskarten und Gutscheine und sonstige Sachwerte.
- Einladungen. Die Annahme und Aussprache von Einladungen zu Arbeitsessen und Bewirtungen sind bei dienstlichen Anlässen zulässig, sofern sie im angemessenen Rahmen stattfinden.
- Die Annahme und Aussprache von Einladungen zu Messen, Ausstellungen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen ist ausschließlich aus dienstlichen Gründen zulässig, wenn dies vom Vorgesetzten genehmigt wurde. In Zweifelsfällen ist der vorgesetzte bzw. übergeordnete Abteilungsleiter zu befragen. Die Teilnahme ist zu dokumentieren.
- Hochwertige Sachgeschenke: z. B. Spirituosen oder Einladungen zu Veranstaltungen, deren Zuwendung auf Grund von Höflichkeit, Sitte oder nationalen kulturellen Gepflogenheiten nicht abgelehnt werden können. Diese müssen dokumentiert und von den jeweiligen Vorgesetzten genehmigt werden.
- Die Gewährung von Geschenken und Zuwendungen an Beamte ist grundsätzlich nicht erlaubt. Hierbei gilt auch nicht das Prinzip der Angemessenheit. Laut den Landes beamtengesetzen der jeweiligen Bundesländer ist es Beamten grundsätzlich nicht erlaubt, Geschenke oder Belohnungen, die im Zusammenhang mit dem Amt stehen, anzunehmen. Höchstens die Annahme von nach allgemeiner Auffassung nicht zu beanstandenden geringwertigen Aufmerksamkeiten – Massenwerbeartikel wie Kugelschreiber, Unternehmenskalender oder Zettelwürfel – werden in der Regel stillschweigend anerkannt.

**BESTECHUNGEN
UND
SCHMIERGELD-
ZÄHLUNGEN
SIND STRENGSTENS
VERBOTEN!**