



## Managementsystem Baugruppe Peter Gross





## C Werteprogramm

# Grundwerteerklärung

Die langjährige Zusammenarbeit mit vielen Kunden der öffentlichen Hand, der Industrie und dem Privatbereich 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 und jeder Mitarbeiterin bilden dazu den grundlegenden Beitrag. Daher ist alles zu unterlassen, was dem Ruf des Unternehmens schadet.

Mit der Einführung eines Wertesystems möchte die Baugruppe Peter Gross sowohl den Mitarbeitern als auch den Geschäftspartnern, wie z. B. ARGE-Partner, Lieferanten und Nachunternehmer, die Möglichkeit geben, integer, fair und offen zu handeln, ohne dadurch Nachteile zu erfahren.

Wir möchten unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter auf allen Ebenen vor unethischem Verhalten schützen und gegenüber unseren Auftraggebern und Geschäftspartnern als fairer Vertragspartner auftreten und erwarten dies auch umgekehrt.

Dabei setzen wir die Grundwerte Rechtschaffenheit, Integrität, Vertrauenswürdigkeit, Verantwortlichkeit, Transparenz, Loyalität und Fairness sowohl bei uns selbst wie auch bei unseren Geschäftspartnern voraus.

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

Die Verhaltensstandards der Baugruppe Peter Gross 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.

Verhaltensstandards können und sollen nicht für alle Situationen detaillierte Handlungsanweisungen geben. Ihre Ausführung ist bei Bedarf durch Richtlinien, Regeln und Anweisungen geregelt.

Die Prinzipien und Werte sind Ausdruck unserer Unternehmenskultur und sind verpflichtend für Mitarbeiter aller Ebenen und werden aus diesem Grund Bestandteil der Arbeitsverträge. Die jeweils aktuelle Version und eventuelle Änderungen werden über das Portal zugänglich gemacht.



## Wertemanagement

---

Bei allen Verhaltensgrundsätzen gilt das Prinzip der Angemessenheit und Regelbefolgung.

Fragen zur Bedeutung der Standards in konkreten Situationen und Hinweise auf ihre mögliche Verletzung sind an den jeweiligen Vorgesetzten zu richten.

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

Die Geschäftsführung

  
Philipp Gross

  
Steffen Walter

### Erläuterung:

Compliance: Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und unternehmensinternen Regelungen

Wertemanagement: Systematisierung von Unternehmenswerten, Kundenwerten und kulturellen Werten



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.

## Leitlinien

### 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 in Frage stellt oder gefährdet.

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.

Beamten und anderen Amtsträgern offerieren wir im Zusammenhang mit der Vergabe von Aufträgen oder der Erfüllung ihrer Dienstpflichten keine Geschenke oder andere Zuwendungen.

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

Unsere Partner bestätigen die Kenntnis und Einhaltung unseres Werteprogramms durch Anerkennung der Integritätsklausel in unseren Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

### 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 Erdaushub, Bauschutt und höherwertige Abfallstoffe umweltgerecht auf unserer unternehmens-eigenen Deponie entsorgt. Die genaue Einhaltung und Überwachung von Umweltauflagen entspricht unserer Firmenphilosophie und wird durch unseren Beauftragten für Umweltschutz sowie der Überwachungsgemeinschaft „Bauen für den Umweltschutz“ gewährleistet.

### Loyalität

#### 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.



### **Umgang mit Firmeneigentum 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.

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.

### **Umgang mit Geschenken**

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

## Richtlinien

### Interessenskonflikte

Um Konflikte zu vermeiden, sind folgende Handlungsanweisungen von den Mitarbeitern der Baugruppe Peter Gross zu beachten:

a) Es wird zu allen am Projekt Beteiligten (z. B. Auftraggeber, ARGE-Partner, Ingenieur-Büros, 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 berechtigten Interessen der Baugruppe Peter Gross beeinträchtigen kann. Öffentliche Ehrenämter gelten nicht als Nebentätigkeit, sondern als bürgerschaftliches Engagement, das wir unterstützen.

### Annahme und Gewährung von Geschenken

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

Geschenke und Zuwendungen an/von Geschäftspartner/n, Ingenieur-Büros, 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 (Grundsätzlich gilt der steuerlich zulässige Wert als Leitwert in Höhe von zurzeit 35,- EUR):*

- **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, die einen Wert von 35,- EUR übersteigen und 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 Landesbeamtengesetzen 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 Schmiergeldzahlungen sind strengstens verboten.

Bei Zuwiderhandlungen zu vorgenannten Regeln müssen Mitarbeiter, neben möglichen straf- und haftungsrechtlichen Folgen, auch mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechnen. Für Schäden, die durch pflichtwidriges Handeln entstanden sind, kann der Mitarbeiter in Regress genommen werden.