

Verhaltenskodex

der Gruppe

- **GBG Unternehmensgruppe GmbH (GBG)**
 - **GBG Wohnen GmbH**
 - **GBG Vermarktung GmbH**
 - **GBG Sonderimmobilien GmbH**
 - **BBS Bau- und Betriebsservice GmbH (BBS)**
 - **MWS Projektentwicklungsgesellschaft mbH (MWSP)**
 - **ServiceHaus GmbH**
 - **Chance Bürgerservice Mannheim gGmbH**
 - **Markthaus Mannheim gGmbH**
 - **Altenpflegeheime Mannheim GmbH**
 - **FMD Mannheim GmbH**
 - **FNF Mannheim GmbH**

Inhalt

Vorwort.....	4
I. Geltungsbereich	5
II. Allgemeine Verhaltensgrundsätze	5
1 Gesetzestreu und regelkonformes Verhalten.....	5
2 Verhalten bei Verdachtsfällen.....	5
3 Verantwortung der Geschäftsführung und der Führungskräfte	5
4 Respektvoller Umgang	6
III. Interessenkonflikte	6
1 Rechtsgeschäfte mit nahestehenden Personen	6
2 Private Rechtsgeschäfte mit Firmen die im geschäftlichen Kontakt zur GBG-Gruppe stehen	7
3 Rechtsgeschäfte zwischen der GBG-Gruppe und Mitarbeitenden.....	7
4 Wettbewerbsverbot und Nebentätigkeiten.....	7
IV. Verhalten gegenüber Geschäftspartnern.....	8
1 Anbieten und Gewähren von Geschenken oder sonstigen Vorteilen	8
2 Fordern oder Annehmen von Geschenken oder sonstigen Vorteilen.....	8
3 Vertreter staatlicher Stellen / Amtsträger.....	9
4 Auftragsvergabe.....	10
V. Schutz des Unternehmens und seinen Mitarbeitenden	11
1 Unternehmenseigentum.....	11
2 Datenschutz und Datensicherheit.....	11
3 Umgang mit internem Wissen	12
4 Unternehmensexterne Kommunikation	12
VI. Menschenrechte, Gesundheits- und Arbeitsschutz	12
1 Kinderarbeit.....	13
2 Zwangsarbeit und Sklaverei	13
3 Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit.....	13
4 Koalitionsfreiheit.....	14

5 Ungleichbehandlung in Beschäftigung	14
6 Angemessener Lohn	14
7 Einsatz von Sicherheitskräften	14
VII. Umweltschutz und Erhalt natürlicher Lebensgrundlagen	15
1 Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen	15
2 Übereinkommen von Minamata über Quecksilber	15
3 Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe (POPs) ...	15
4 Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung	15
VIII. Betreiberverantwortung und Verkehrssicherungspflicht	16
IX. Geltung des Verhaltenskodexes für Geschäftspartner und Dritte	16
X. Hinweise und Verstöße	17
1 Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis	17
2 Ansprechpartner in der GBG-Gruppe	17
3 Ombudsperson	18

Verhaltenskodex

der GBG Unternehmensgruppe GmbH

und ihrer Gesellschaften (Tochtergesellschaften und Enkelgesellschaft)

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

eine gesetzes- und satzungstreue sowie sozial verantwortliche Geschäftspolitik dient den langfristigen Interessen des Unternehmens, seinen Mitarbeitenden^{1 2}, seiner Geschäftspartner*innen sowie Kund*innen. Die GBG-Gruppe verpflichtet sich daher zu klaren Grundsätzen, die den Rahmen für das unternehmerische wie gesellschaftliche Handeln bilden. Integrität gehört dabei ebenso zum Selbstverständnis wie Ehrlichkeit, Gerechtigkeit und Vertrauenswürdigkeit. Diese Attribute bestimmen das Handeln und Verhalten jedes Mitarbeitenden nach innen wie nach außen.

Der Verhaltenskodex dient als Leitlinie und verfolgt das Ziel unseren Mitarbeitenden eine Hilfestellung zu geben, mit der rechtliche wie auch moralisch/ ethische Belange im Arbeitsalltag bewältigt werden können.

Unterschrift der Geschäftsführer



² Die Verwendung des Begriffes Mitarbeitende umfasst auch Praktikanten, Leiharbeitnehmende, Teilzeitkräfte und freie Mitarbeitende, einschließlich leitender Angestellten und Organe der Gesellschaften.

I. Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex stellt eine konzernweite Richtlinie dar und ist die Grundlage für das Handeln eines jeden Mitarbeitenden. Alle Gesellschaften der GBG-Gruppe sorgen aktiv für die Verteilung und die wirksame Umsetzung des Verhaltenskodex. Einzelne Gesellschaften der GBG-Gruppe dürfen keine eigenen Verhaltenskodizes erlassen.

II. Allgemeine Verhaltensgrundsätze

1 Gesetzestreu und regelkonformes Verhalten

Alle Mitarbeitenden der GBG-Gruppe folgen im Rahmen ihrer Tätigkeit den geltenden und anwendbaren Gesetzen, Vorschriften sowie internen Regelungen und orientieren sich in ihrem Handeln an den in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Verhaltensgrundsätzen.

2 Verhalten bei Verdachtsfällen

Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, Hinweise auf mögliche Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder sonstige Gesetze und Vorschriften unverzüglich zu melden, um Schaden von der GBG-Gruppe fernzuhalten. Hierfür stehen die jeweilige Führungskraft, die Compliance-Beauftragte, das Compliance-Komitee oder die Ombudsperson zur Verfügung (siehe Kontaktinformationen unter X.)

3 Verantwortung der Geschäftsführung und der Führungskräfte

Eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion kommen der Geschäftsführung und den Führungskräften zu. Diese tragen dafür Sorge, dass sich die Mitarbeitenden Ihrer Verantwortung bewusst sind und den Verhaltenskodex kennen und einhalten. Sie stellen sicher, dass sie selbst und ihre Mitarbeitenden über die relevanten gesetzlichen Bestimmungen sowie Unternehmensrichtlinien zu informiert sind. Es obliegt der Führungskraft durch angemessene Aufsicht Regelverstöße zu verhindern oder zumindest zu erschweren. Jede Führungskraft ist deshalb dazu angehalten, Regelungen in ihrem Verantwortungsbereich angemessen zu überwachen.

Zudem ist auch jede Führungskraft verpflichtet Verdachtsfälle zu melden, um ihre Mitarbeitenden zu schützen und Schaden (z.B. Reputationsschaden, Geldbußen bis hin zu Freiheitsstrafen) von der GBG-Gruppe abzuwenden.

4 Respektvoller Umgang

Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von verantwortungsvollem und respektvollem Verhalten. Wir achten und schützen die Würde jedes Einzelnen und halten die Menschenrechte ein. Wir betrachten die Vielfalt der Menschen, ihre Kenntnisse und persönlichen Unterschiede als Bereicherung für unser Unternehmen. Wir dulden keinerlei Diskriminierung unserer Mitarbeitenden, Kunden oder Geschäftspartner aufgrund ethnischer Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Identität oder des Geschlechts. Jeder Mitarbeitende achtet im Umgang miteinander auf ein persönliches Verhalten, das sich durch Fairness und gegenseitige Achtung auszeichnet und so zu einer Atmosphäre respektvollen Miteinanders beiträgt, in der jegliche Art von persönlicher Belästigung³ ausgeschlossen und die Privatsphäre jedes Einzelnen geschützt ist.

III. Interessenkonflikte

Unsere Mitarbeitenden vermeiden Situationen, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit Unternehmensinteressen in Konflikt geraten können. Bei Ausführung der Aufgaben für die GBG-Gruppe haben die Unternehmensinteressen Vorrang zu den privaten Interessen. Jede Situation im Geschäftsverkehr, die zu einem Interessenkonflikt führen könnte, muss unverzüglich der jeweiligen Führungskraft, ihrer Vertretung oder der Compliance-Beauftragten gemeldet werden.

1 Rechtsgeschäfte mit nahestehenden Personen

Rechtsgeschäfte mit nahestehenden Personen sind dem Vorgesetzten daher grundsätzlich mitzuteilen. Dies gilt insbesondere in folgenden Fällen:

- Abschluss von Mietverträgen mit nahestehenden Personen,
- Verwaltung von Mieterkonten nahestehender Personen,
- Vertragsabschlüsse (z.B. Bau- und Handwerksverträge) mit Unternehmen, an denen nahestehende Personen i.S.d. handels- und gesellschaftsrechtlichen Vorschriften beteiligt sind und/oder auf die diese personelle und wirtschaftliche Einflussmöglichkeiten haben.
- Immobilienverkäufe an nahestehende Personen,
- Einstellung oder Beförderung von nahestehenden Personen

³ Dazu gehören insbesondere Arbeitsplatzschikanen (Mobbing), unerwünschte sexuelle Annäherungen, unerwünschter Körperkontakt, Ausgrenzung, unsittliche Angebote oder ein durch beleidigende Witze, Bemerkungen und Erniedrigungen beeinträchtigtes Arbeitsumfeld.

Nahestehende Personen im Sinne dieser Vereinbarung sind insbesondere Ehepartner, Lebenspartner, Geschwister, Geschwister der Ehe- oder Lebenspartner sowie Verwandte oder Verschwägerte in gerader Linie (z.B. Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Kinder, Schwiegerkinder, Enkel). Auch nicht verwandte Personen können eine nahestehende Person sein, wenn enge persönliche oder freundschaftliche Kontakte bestehen. Bestehen seitens der Mitarbeitenden Zweifel, ob es sich um den Personenkreis nahestehender Personen (z.B. Verwandte, enge persönliche oder freundschaftliche Kontakte) handelt, ist der Vorgesetzte zu informieren.

2 Private Rechtsgeschäfte mit Firmen die im geschäftlichen Kontakt zur GBG-Gruppe stehen

Mitarbeitende, die auf die Beauftragung von Firmen Einfluss nehmen können oder die die Arbeiten von beauftragten Firmen überwachen, sind verpflichtet bei privaten Vertragsabschlüssen mit Firmen, die nach ihrer Kenntnis auch im geschäftlichen Kontakt mit dem Arbeitgeber stehen, dies ihrem Vorgesetzten gegenüber anzuzeigen. Im eigenen Interesse sollten sie Angebote auch anderer Firmen einholen, um sicher zu stellen, dass keine unverhältnismäßig günstigen Konditionen vereinbart werden.

3 Rechtsgeschäfte zwischen der GBG-Gruppe und Mitarbeitenden

Um Interessenkonflikte oder auch nur den Anschein von Interessenkonflikten zu vermeiden, sind insbesondere bei Rechtsgeschäften zwischen Gesellschaften der GBG-Gruppe und Mitarbeitenden (z.B. der An- und Verkauf von Immobilien, Abschlüsse von Mietverträgen oder dem Erwerb von Gegenständen des beweglichen Anlagevermögens) die entsprechenden internen Regelungen (Verfahrensweisung etc.) zu beachten.

4 Wettbewerbsverbot und Nebentätigkeiten

Mitarbeitende werden, abgesehen von ihren vertraglichen Pflichten gebeten, Nebentätigkeiten dem Arbeitgeber anzuzeigen, damit mögliche Überschneidungen mit den betrieblichen Interessen frühzeitig erkannt und besprochen werden können. Bei der Ausübung von Nebentätigkeiten ist es wichtig, dass die gesetzlichen Vorgaben zu Höchst- arbeitszeiten und Ruhezeiten von den Mitarbeitenden eingehalten werden.

Die Mitarbeitenden treten geschäftlich weder direkt noch indirekt in unmittelbare Konkurrenz zu Ihrem jeweiligen Arbeitgeber. Hiermit ist gemeint, dass die Mitarbeitenden sich nicht an konkurrierenden Unternehmen in einer Weise beteiligen, dass sie unternehmerischen Einfluss ausüben könnten.

IV. Verhalten gegenüber Geschäftspartnern

1 Anbieten und Gewähren von Geschenken oder sonstigen Vorteilen

Das Anbieten, Gewähren oder Versprechen von Vorteilen aller Art durch Mitarbeitende der GBG-Gruppe an Geschäftspartner, deren Mitarbeitende oder sonstige Dritte als Gegenleistung für eine Bevorzugung sind nicht erlaubt.

Höflichkeitsgeschenke, die den allgemeinen üblichen Geschäftspraktiken entsprechen, können im Einzelfall zulässig sein. Es gilt der Wert für die jeweilige Freigrenze für Geschenke an Personen, die nicht Arbeitnehmer des Steuerpflichtigen sind (§ 4 Abs. 5 Ziff. 1 EStG). Derzeit beläuft sich die Freigrenze auf 50,00 €. In Zweifelsfällen ist die Compliance-Beauftragte zu kontaktieren.

Einladungen (z.B. im Zusammenhang mit Bewirtungen und Veranstaltungen) an Geschäftspartner oder deren Mitarbeitende dürfen nur ausgesprochen werden, wenn sie einen geschäftsüblichen Rahmen nicht übersteigen, geschäftlich veranlasst sind und nicht während der Phase der Vertragsanbahnung mit dem Geschäftspartner erfolgen. Amtsträger sind ausdrücklich von den geschäftsüblichen Zuwendungen ausgenommen. In Zweifelsfällen ist die Compliance-Beauftragte zu kontaktieren.

2 Fordern oder Annehmen von Geschenken oder sonstigen Vorteilen

Mitarbeitende dürfen ihre Position oder Funktion im Unternehmen nicht dazu nutzen, Vorteile (z.B. Sachwerte, Bargeld, Einladungen, Bewirtungen oder Dienstleistungen) für sich, für Familienmitglieder oder Dritte zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

Die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von geringem Wert ist erlaubt. Als geringfügig gilt ein Gelegenheitsgeschenk, dessen Wert die jeweilige Freigrenze für Geschenke an Personen, die nicht Arbeitnehmer des Steuerpflichtigen sind (§ 4 Abs. 5 Ziff. 1 EStG), nicht übersteigt. Derzeit beläuft sich die Freigrenze auf 50,00 €.

Je Schenkendem (Personen-, Geschäftsführungs- und/oder Konzern- bzw. Unternehmensidentität) ist die Annahme auf ein Geschenk pro Kalenderjahr begrenzt.

Sachgeschenke und andere Vergünstigungen (z.B. Eintrittskarten, Gutscheine etc.) mit einem höheren Wert, die im Hinblick auf die Geschäftsbeziehung nicht abgelehnt werden können, sind dem Bereich Unternehmenskommunikation auszuhändigen. Diese Geschenke und/oder Vergünstigungen werden Wohlfahrtsorganisationen und –einrichtungen, die zu Beginn eines Geschäftsjahres schriftlich von der Geschäftsführung der GBG benannt wurden, ihrer Geeignetheit entsprechend zur Verfügung gestellt oder im Losverfahren an die Mitarbeitenden vergeben.

Einladungen zum Geschäftsessen dürfen angenommen werden, wenn diese einen geschäftsüblichen Rahmen nicht übersteigen, geschäftlich veranlasst sind und nicht während der Phase der Vertragsanbahnung mit dem Geschäftspartner erfolgen. In Zweifelsfällen ist die Compliance-Beauftragte zu kontaktieren.

Die Annahme von Einladungen zu kostenlosen Kunden- und Vortragsveranstaltungen, Seminaren, Fachtagungen und ähnlichen berufsbezogenen Veranstaltungen ist unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

- Schriftliche Einwilligung der Führungskraft (z.B. Dienstreiseantrag).
- die Teilnahme an der Veranstaltung ist fachlich veranlasst und für die Tätigkeit der teilnehmenden Mitarbeitenden der GBG-Gruppe inhaltlich sinnvoll. Der berufsbezogene Veranstaltungsteil stellt inhaltlich wie zeitlich den Schwerpunkt der Veranstaltung dar. Unterbringung, Rahmenprogramm und Bewirtung bewegen sich in einem angemessenen Rahmen.
- die Reise- und Unterbringungskosten sind von der GBG-Gruppe zu tragen und gemäß den Vorgaben der Reisekostenrichtlinie zu genehmigen. Beabsichtigt die veranstaltende Person/ Organisation, auch die Reise- und Unterbringungskosten zu übernehmen, bedarf die Teilnahme zusätzlich der Einwilligung der Compliance-Beauftragten .
- nicht als kostenlose Veranstaltung zählt hierbei die Teilnahme an Veranstaltungen von Verbänden und sonstigen Institutionen, bei denen eine Mitgliedschaft der GBG-Gruppe besteht und Mitgliedsbeiträge entrichtet werden.

Im Zweifel ist die Teilnahme mit der Compliance-Beauftragten vorab abzustimmen.

3 Vertreter staatlicher Stellen / Amtsträger

Amtsträgern, Behörden und sonstigen öffentlichen Stellen im In- und Ausland darf kein persönlicher Vorteil jedweder Art angeboten, gewährt oder versprochen werden. Amtsträger ist, wer nach deutschem Recht Beamter oder Richter ist, in einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis steht (z.B. Minister, Staatssekretär, Notar) oder sonst dazu bestellt ist, bei einer Behörde oder bei einer sonstigen Stelle oder in deren Auftrag Aufgaben der öffentlichen Verwaltung unbeschadet der zur Aufgabenerfüllung gewählten Organisationsform (z.B. in den Aufsichtsrat eines kommunalen Unternehmens entsandtes Mitglied des Gemeinderats, Beschäftigte im öffentlichen Dienst) wahrzunehmen. Amtsträger sind insbesondere auch die Mitglieder des Aufsichtsrats der GBG sowie anderer kommunaler Unternehmen der Stadt Mannheim. Amtsträger sind ferner Personen, die ein politisches Mandat auf kommunaler, Landes- oder Bundesebene ausüben (wie z.B. Stadträte, Bezirksbeiräte, Mitglieder des Landtags oder des Bundestags, etc.).

Anfragen von Amtsträgern und / oder Mitgliedern des Aufsichtsrates sind ausschließlich an die Geschäftsführung der GBG oder ihre Prokuristen zu richten. Werden Mitarbeitende direkt angefragt, so sind die Anfragen an die Geschäftsführung oder deren Prokuristen weiterzuleiten.

Diese Regelung gilt auch für ehemalige Amtsträger und / oder Mitglieder des Aufsichtsrates.

4 Auftragsvergabe

Unsere Mitarbeitenden müssen die Prinzipien des fairen, offenen und transparenten Wettbewerbs in einer freien und sozialen Marktwirtschaft beachten. Bei der Teilnahme an einer Ausschreibung und über den gesamten Vergabeprozess stellt die GBG-Gruppe sicher, dass die geltenden Gesetze, Rechtsverordnungen und Verhaltensregeln eingehalten werden, dazu gehören das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen, die dazugehörigen Vergabevorschriften und –richtlinien, sowie dieser Verhaltenskodex. Unsere Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet jeden Schritt unseres Vergabeprozesses sorgfältig zu dokumentieren, um sicherzustellen, dass alle Entscheidungen nachvollziehbar und nachweisbar sind.

Angebote von Lieferant*innen und Dienstleistern*innen sind unter Einhaltung der geltenden Vergaberichtlinien auf wettbewerblicher Basis auszuwählen, und zwar nach Vergleich von Preisen, Qualität, Leistung und Eignung der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen. Zur Verhinderung der Bevorzugung eines Lieferanten oder Dienstleisters sind insbesondere nicht vergaberechtlich gebotene Gebiets- oder Kundenaufteilungen, Absprachen und Informationen über Preise, Lieferbeziehungen und deren Konditionen oder Absprachen zu Angebotsverhalten (etwa das Treffen von Vereinbarungen mit Wettbewerbern, an einer Ausschreibung mit einem Scheinangebot teilzunehmen; oder sich aus einer öffentlichen Ausschreibung zurückzuziehen, unter der Bedingung, von einem Wettbewerber dafür eine Abfindung zu erhalten; oder unerlaubten Einfluss auf den Inhalt der Ausschreibungsdokumente zu nehmen) unzulässig. Dazu zählt auch die Pflege unzulässiger Kontakte mit den Entscheidungsträgern von Ausschreibungen oder deren Beeinflussung (indem z.B. unzulässige Vorteile oder Geschenke gewährt werden), sowie die Beschaffung wettbewerbsrelevanter Informationen auf rechtswidrige Weise.

V. Schutz des Unternehmens und seinen Mitarbeitenden

1 Unternehmenseigentum

Die private Nutzung von Unternehmenseigentum einschließlich Arbeitsleistungen, Arbeitsmitteln (z.B. Fahrzeuge, Maschinen, Anlagen, Einrichtungen in Büros und Werkstätten), Gebäuden und sonstigen Wirtschaftsgütern, ist – soweit nicht durch gesonderte Vereinbarungen gestattet – untersagt. Ist die Nutzung gestattet, ist das Eigentum der GBG-Gruppe sachgemäß und schonend zu behandeln und effizient einzusetzen. Jeder Mitarbeitende trägt dafür Sorge, das Eigentum der GBG-Gruppe sowie das Eigentum unserer Kunden und Geschäftspartner vor Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl, Unterschlagung oder Zerstörung zu schützen. Ohne ausdrückliche Einwilligung der im Unternehmen zuständigen Stellen dürfen Einrichtungen und Gegenstände des Unternehmens nicht aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden. Die unbefugte Verwendung und Offenlegung geistigen Eigentums⁴ der GBG-Gruppe ist untersagt. Die Mitarbeitenden erkennen wirksame Schutzrechte Dritter an und unterlassen die ungenehmigte Nutzung.

2 Datenschutz und Datensicherheit

Unsere Mitarbeitenden beachten alle relevanten Datenschutzgesetze. Eine Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt nur unter Anwendung der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG). Somit erfolgt eine Verarbeitung personenbezogener Daten nur dann, wenn eine Rechtsgrundlage nach Art. 6 DSGVO besteht, die Datenerhebung rechtmäßige Zwecke verfolgt und die datenschutzrechtliche Grundsätze nach Art. 5 DSGVO gewahrt werden. Personenbezogene Daten werden nur für vor dem Verarbeitungsbeginn festgelegte, eindeutige Zwecke verarbeitet und es werden nur die personenbezogenen Daten verarbeitet, die für die festgelegten Zwecke angemessen und erheblich sind.

Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren. Unsere Mitarbeitenden sind verpflichtet die gesetzlichen und

⁴ Etwa Geschäftsgeheimnisse, vertrauliche Informationen, Patente, Marken- und Urheberrechte, Handelsmarken und Logos sowie Kundenlisten, Geschäftschancen und Produktspezifikationen, Geschäfts-, Marketing- und Dienstleistungspläne, Entwürfe, Datenbanken, Geschäftspapiere, Gehaltsdaten und jedwede nicht veröffentlichten finanziellen Daten und Berichte. Der Schutz gilt unabhängig davon, ob sich das geistige Eigentum im Besitz der GBG-Gruppe, angeschlossener Unternehmen oder von Geschäftspartnern befindet.

betrieblichen Regelungen zur Schaffung einer angemessenen Daten- und Informationssicherheit⁵. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, jede Datenschutzverletzung unverzüglich an die jeweilige Führungskraft und den Datenschutzbeauftragten zu melden, damit angemessene Maßnahmen ergriffen werden können.

Die GBG-Gruppe setzt einen angemessenen Standard für die technische und organisatorische Absicherung der Daten um, insbesondere für den Schutz vor unberechtigtem Zugriff und Verlust. Dabei berücksichtigt die GBG-Gruppe maßgeblich den aktuellen Stand der Technik sowie das jeweilige Risiko.

3 Umgang mit internem Wissen

Für die pflichtgemäße Erbringung der Arbeitsleistung relevantes Wissen darf gegenüber anderen Mitarbeitenden oder Unternehmensbereichen nicht vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden, es sei denn, vorrangige Interessen stehen dem entgegen (z.B. gesetzliche Vertraulichkeitspflichten).

Unsere Mitarbeitenden schützen vertrauliche Informationen der GBG-Gruppe vor der Kenntnisnahme durch Unbefugte und halten diese geheim. Als vertrauliche Informationen gelten Marktinformationen, interne Mitteilungen und sonstige Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse. Dies gilt sowohl für die Dauer ihres Arbeitsverhältnisses als auch darüber hinaus.

4 Unternehmensexterne Kommunikation

Mitarbeitende äußern ihre Meinung in der Öffentlichkeit niemals im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit oder Funktion im Unternehmen. Die Öffentlichkeit liegt dann vor, wenn Mitarbeitende nicht darauf vertrauen dürfen, dass ihre Äußerungen nicht weitergetragen werden, weil ein Kontrollverlust entsteht (z.B. Internet, Social Media und Blogs, bei Job-Plattformen wie XING oder LinkedIn kann dies nicht gewährleistet werden, da ein direkter Bezug zu dem Unternehmen besteht). Die Weitergabe von Unternehmensdaten und -informationen der GBG-Gruppe an Medienanstalten erfolgt ausschließlich durch den Bereich Unternehmenskommunikation in Abstimmung mit der Geschäftsführung der GBG.

VI. Menschenrechte, Gesundheits- und Arbeitsschutz

Die GBG-Gruppe setzt sich für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ein, indem Arbeitsplätze geschaffen werden, die den gesetzlichen Anforderungen an Arbeitsschutz

⁵ Bspw. internen Richtlinien, die den Umgang mit den jeweiligen Kommunikationseinrichtungen regeln.

und Arbeitszeitenregelung entsprechen. Unsere Mitarbeitenden sind aufgefordert, die anwendbaren Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften einzuhalten, identifizierte Risiken zu melden und damit aktiv zum Schutz von Gesundheit und Arbeitssicherheit beizutragen.

Die Achtung der Menschenrechte ist für die GBG-Gruppe unverzichtbar. Das Risiko von Menschenrechtsverletzungen will die GBG-Gruppe sowohl an ihren eigenen Standorten als auch entlang ihrer Lieferketten minimieren. Daher nehmen menschenrechtliche Sorgfaltspflichtenprozesse einen immer größeren Stellenwert in den Geschäftsabläufen ein. Dabei orientiert sich die GBG-Gruppe insbesondere an den ILO-Kernarbeitsnormen, der Internationalen Menschenrechtscharta und den im deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) niedergelegten geschützten Rechtspositionen.

1 Kinderarbeit

Die GBG-Gruppe hält die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) und der Kinderarbeitsschutzverordnung (KindArbSchV) ein, d. h. unter anderem, dass keine Kinder, die das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, beschäftigt werden. Kinder, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, dürfen im Rahmen eines Berufsausbildungsverhältnisses schon mit Vollendung des 14. Lebensjahres beschäftigt werden. Ausnahmen bestehen auch im Rahmen eines Betriebspraktikums für Kinder, die der Vollzeitschulpflicht noch unterliegen. Unter keinen Umständen dürfen Kinder unter 18 Jahren Arbeiten ausüben, die schädlich für ihre Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit sind.

2 Zwangsarbeit und Sklaverei

Die GBG-Gruppe beschäftigt keine Personen in Zwangsarbeit, Formen der Sklaverei, sklavereiähnlichen Praktiken, Leibeigenschaft oder anderen Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte. Zwangsarbeit ist jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Dies schließt jede Arbeit ein, die gegen den Willen der Betroffenen in Situationen ausgeführt wird, in denen die Betroffenen unterdrückt werden oder sich in einer Notlage befinden.

3 Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Die GBG-Gruppe hält die gesetzlichen Vorgaben einschlägiger Arbeitsschutzgesetze (z. B. Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG, Arbeitszeitgesetz – ArbZG, Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG, Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV, Gefahrstoffverordnung – GefStoffV) ein. Insbesondere sieht die GBG-Gruppe ausreichende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel,

geeignete Schutzmaßnahmen zur Vermeidung von Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe, Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere eine geeigneten Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen sowie hinreichende Ausbildung und Unterweisung der Beschäftigten vor.

4 Koalitionsfreiheit

Die GBG-Gruppe achtet und respektiert stets das Recht auf Koalitionsfreiheit ihrer Beschäftigten, indem sie gewährleistet, dass sich die Beschäftigten frei zu Gewerkschaften zusammenschließen oder diesen beitreten können, sie nicht aufgrund der Gründung, des Beitritts oder der Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft diskriminiert oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sind und Gewerkschaften sich frei betätigen dürfen.

5 Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Die GBG-Gruppe behandelt ihre Beschäftigten stets fair und gleich. Chancengleichheit und der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechts haben einen hohen Stellenwert. Es wird jegliche Form von Diskriminierung und der Ungleichbehandlung abgelehnt. Eine Ungleichbehandlung ist eine Situation, in der eine Person nur oder überwiegend aufgrund von bestimmten Merkmalen schlechter behandelt wird, etwa aufgrund ihrer nationalen und ethnischen Abstammung, ihrer sozialen Herkunft, ihres Gesundheitsstatus, einer Behinderung, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Alters, Geschlechts, ihrer politischen Meinung, ihrer Religion oder Weltanschauung.

6 Angemessener Lohn

Die GBG-Gruppe entlohnt ihre Beschäftigten angemessenen. Ein angemessener Lohn ist mindestens der nach dem anwendbaren Recht festgelegte Mindestlohn und bemisst sich ansonsten nach dem Recht des Beschäftigungsortes. Löhne sind dann angemessen, wenn sie die Mitarbeitenden in die Lage versetzen, an anderen Rechten teilzuhaben, insbesondere den Rechten auf soziale Sicherheit, Gesundheitsversorgung, Bildung und einen angemessenen Lebensstandard, einschließlich Nahrung, Wasser und Sanitäranlagen, Wohnung, Kleidung etc.

7 Einsatz von Sicherheitskräften

Bei der Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften stellt die GBG-Gruppe sicher, dass diese hinreichend unterwiesen und kontrolliert werden, um Beeinträchtigungen geschützter menschenrechtlicher Belange durch ihren Einsatz zu verhindern.

VII. Umweltschutz und Erhalt natürlicher Lebensgrundlagen

Die GBG-Gruppe ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung für den Schutz der Umwelt und den Erhalt natürlicher Lebensgrundlagen bewusst. Ein verantwortungsbewusster und nachhaltiger Umgang mit natürlichen Ressourcen wird gefördert und eine Umweltverschmutzung minimiert. Daher bekennt sie sich bei allen Aktivitäten zu einem umweltgerechten Handeln und einem schonenden Umgang mit Ressourcen, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu vermeiden bzw. kontinuierlich zu minimieren. Gesetzliche Vorgaben einschlägiger Umweltschutzvorschriften (z. B. Bundesbodenschutzgesetz – BBodSchG, Wasserhaushaltsgesetz – WHG, Bundesimmissionsschutzgesetz – BImSchG, Quecksilber-Verordnung, Verordnung über persistente organische Schadstoffe, Abfallverbringungsverordnung) werden eingehalten.

1 Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen

Die GBG-Gruppe bemüht sich, den Ausstoß von Schadstoffen und Treibhausgasen in die Luft (insbesondere CO₂), schädliche Boden- und Wasserverunreinigungen, Lärmemissionen sowie den durch uns verursachten Wasserverbrauch zum Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen so weit wie möglich zu reduzieren. Beim Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern oder Gewässern achtet sie bestehende Eigentums-, Besitz- und Nutzungsrechte und beeinträchtigen diese nicht widerrechtlich.

2 Übereinkommen von Minamata über Quecksilber

Die GBG-Gruppe beachtet die Vorgaben der Quecksilber-Verordnung (VO (EU) 2017/852) und des Übereinkommens von Minamata über Quecksilber.

3 Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe (POPs)

Die GBG-Gruppe beachtet die Vorgaben der Verordnung über persistente organische Schadstoffe (VO (EU) 2019/1021) und des Stockholmer Übereinkommens über persistente organische Schadstoffe.

4 Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung

Die GBG-Gruppe beachtet die Vorgaben der Abfallverbringungsverordnung (VO (EG) 1013/2006) und des Basler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung.

VIII. Betreiberverantwortung und Verkehrssicherungspflicht

Unseren Mitarbeitenden ist ihre Verantwortung für die Sicherheit und das Wohlbefinden aller Unternehmensangehörigen, der Kunden und der Öffentlichkeit bewusst. Die Wahrung unserer Betreiberverantwortung insbesondere die Einhaltung der geltenden Verkehrssicherungspflichten ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenswerte und erstreckt sich auf alle Unternehmensbereiche. Die GBG-Gruppe wirkt darauf hin, dass alle Betriebsmittel, Standorte und Aktivitäten unter Beachtung geltender Sicherheitsstandards betrieben werden und dass die relevanten Hygieneschutzrichtlinien- und -gesetze gewahrt, Warnhinweise, Kennzeichnungen und sonstige Verkehrssicherungsmaßnahmen an Gefahrenquellen angebracht und die getroffenen Maßnahmen regelmäßig überprüft werden. Mitarbeitende die Gefahrenquellen schaffen oder bemerken müssen die identifizierten Sicherheitsrisiken unverzüglich melden und wenn möglich, angemessene Maßnahmen zur Risikominderung ergreifen.

IX. Geltung des Verhaltenskodexes für Geschäftspartner und Dritte

Unsere Mitarbeitenden wirken darauf hin, dass unsere Geschäftspartner*innen und Dritte diesen Verhaltenskodex und die darin enthaltenen Verhaltensgrundsätze anerkennen. Dem steht es gleich, wenn der Geschäftspartner*innen und Dritte sich auf einen eigenen, gleichwertigen Verhaltenskodex verpflichtet. Unsere Mitarbeitenden melden ihnen bekanntgewordene Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder sonstige gesetzliche Regelungen durch den Geschäftspartner*innen oder den Dritten unverzüglich an die Compliance-Beauftragte, sodass frühzeitig ausreichende Maßnahmen ergriffen werden können. Auch im Umgang mit politischen Institutionen und Behörden handeln unsere Mitarbeitenden stets aufrichtig und transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht. Dies gilt insbesondere bei an uns gerichtete behördliche Anfragen wie bspw. Auskunftersuchen, behördliche Untersuchungen und Gerichtsverfahren. Bei diesen behördlichen Anfragen wird allen Mitarbeitenden empfohlen, umgehend die eigene Geschäftsführung und den Bereich Recht einzuschalten, bevor weitere Schritte unternommen werden, um sicherzustellen, dass hierbei allen rechtlichen Anforderungen entsprochen wird.

X. Hinweise und Verstöße

1 Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis

Verstöße gegen Regelungen dieses Verhaltenskodex können zu Disziplinarmaßnahmen, Schadensersatzforderungen sowie zu Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis führen.

2 Ansprechpartner in der GBG-Gruppe

Zur Unterstützung unserer Mitarbeitenden bei Anfragen zum Verhaltenskodex und um sicherzustellen, dass Hinweise auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex untersucht werden, können sich die Mitarbeitenden an die Compliance-Beauftragte der GBG-Gruppe wenden. Um die Unabhängigkeit der Compliance-Beauftragten zu unterstützen, kann diese vom Geschäftsführer nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats abberufen werden.

Bei den Untersuchungen werden die Vertraulichkeit und Einhaltung der Datenschutzbestimmungengewahrt und insbesondere die Hinweisgebenden vor Benachteiligungen aufgrund eines in gutem Glauben erfolgten Hinweises geschützt. Auch die jeweiligen Arbeitnehmervertretungen stehen den Mitarbeitenden als Ansprechpartner zur Verfügung.

Kontaktdaten Compliance-Beauftragte:

Rebecca Gonzalez

Tel. +49 (0) 621-3096-251

compliance-beauftragte@gbg-unternehmensgruppe.de

Weitere Kontaktmöglichkeiten sind:

- das Compliance-Komitee
- die Ombudsperson
- die Führungskraft
- die Geschäftsleitung
- wo vorhanden – die Mitarbeitervertretung

3 Ombudsperson

Unsere Mitarbeitenden, Kund*innen und Geschäftspartner*innen können sich auch an eine von der GBG-Gruppe berufene externe Ombudsperson wenden. Die Ombudsperson soll den Hinweisgebenden als neutraler und unabhängiger Ansprechpartner bei der Klärung eines Verdachts auf Compliance-Verstöße oder Verstöße gegen den Verhaltenskodex beraten und unterstützen. Die Ombudsperson behandelt die Kommunikation mit den Hinweisgebenden hierbei vertraulich und gibt die Identität des Hinweisgebenden nur nach ausdrücklicher Zustimmung des Hinweisgebenden an die GBG-Gruppe weiter. Die Sachverhalte hingegen werden direkt an die Compliance-Beauftragte gemeldet.

Kontaktdaten Ombudstelle:

Dr. Nicolas Ott

Rechtsanwalt

Kanzlei Schilling, Zutt & Anschütz

Otto-Beck-Straße 11

68165 Mannheim

Tel. +49 (0) 621-4257 7797

Compliance-GBG@sza.de