Präambel

Die **Amand Bau NRW GmbH & Co. KG** und die **AMAND Bau Sachsen GmbH & Co. KG**, im nachfolgenden Text **AMAND** genannt, setzen im Wettbewerb und unternehmerischen Handeln auf die Qualifikation und das Engagement ihrer Mitarbeiter, den Einsatz moderner Technologie und ihr in über 80 Jahren gesammeltes Erfahrungswissen. Die Verknüpfung von wirtschaftlichem Handeln mit den ethischen Grundsätzen unseres Unternehmens ist eine der Grundvoraussetzungen unseres bisherigen und zukünftigen Erfolges.

In Bezug auf Betrug, Korruption, Wettbewerbsverstöße sowie Verstöße gegen Recht und Gesetz besteht seit jeher keinerlei Toleranz gegenüber Mitarbeiter und Geschäftspartner. Allerdings macht es die zunehmende Vielfalt unserer Leistungen einerseits und komplexe Fortschreibung und des rechtlichen Umfelds zunehmend schwieriger, sich in bestimmten Alltagssituationen richtig und angemessen zu verhalten. Die Verschärfung der Gesetzgebung auf nationaler und europäischer Ebene in den vergangenen Jahren kann selbst im Falle von nicht vorsätzlichen Verstößen zu erheblichen Sanktionen nicht nur für das Unternehmen, sondern auch für die betroffenen Personen führen und damit Arbeitsplätze gefährden.

Die Geschäftsführung hat sich daher entschlossen, die bisherigen Grundsätze einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Unternehmensführung in diesem Ethikkodex zusammenzufassen. Damit soll allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern eine Hilfestellung gegeben werden, sich in konkreten Situationen angemessen zu verhalten. Er soll auch dazu beitragen, die gemeinsamen Werte weiterzuentwickeln und bei Kunden, Mitarbeitern, Gesellschaftern und Geschäftspartnern im privaten und öffentlichen Bereich Vertrauen in unsere Arbeit aufrechtzuerhalten.

Alle Ebenen des Unternehmens sind verpflichtet, diesen Ethikkodex einzuhalten. Die Ethik- und Compliance-Beauftragten wurden benannt. Namen und Kontaktdaten (siehe Praxisleitfaden Kapitel 1.2) sind veröffentlicht

1. Unsere Grundsätze

Im Sinne einer transparenten und systematischen Kommunikation und Weiterentwicklung lassen sich die Grundsätze unseres Ethikkodex wie folgt zusammenfassen:

1. Unser Unternehmen hält sich unter allen Umständen strikt an internationale und nationale Gesetze, Verordnungen und behördliche Anordnungen.

2. Im Umgang mit Mitarbeitern verpflichten wir uns zu einer fairen, respekt- und vertrauensvollen Zusammenarbeit. Wir dulden keinerlei Diskriminierung, Nötigung oder Belästigung am Arbeitsplatz, achten die Menschenwürde und legen umfassenden Wert auf die Einhaltung der Menschenrechte. Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Chancengleichheit und die Entfaltung der Persönlichkeit.

3. Sicherheit und Gesundheitsschutz, Arbeitsschutz sowie der Schutz der Umwelt stehen bei unserem Handeln stets auch gegenüber wirtschaftlichen Aspekten im Vordergrund.

4. Wir fördern das Bewusstsein aller Mitarbeiter zur Integrität und zu ethischem Verhalten mit transparenter und verständlicher Information und Kommunikation und unterstützen unsere Mitarbeiter in problematischen oder rechtlich nicht eindeutigen Situationen.

5. Wir dulden keine Handlungen, die als bewusste bzw. vorsätzliche aktive oder passive Korruption, als Verstoß gegen die Regeln eines fairen Wettbewerbs oder als Betrug und Veruntreuung eingestuft werden können. Im Falle eines Verstoßes sagen wir eine umfassende und vorbehaltlose Aufklärung und Mitarbeit gegenüber Ermittlungsbehörden zu.

6. Wir legen größten Wert auf Kundenzufriedenheit und Qualität unserer Arbeit, erwarten jedoch von unseren Kunden, dass sie unsere Grundsätze respektieren. Gleiches gilt für unsere Nachunternehmer, Lieferanten und sonstigen Dienstleister, mit denen wir einen fairen und vertrauensvollen Umgang anstreben, die wir jedoch vertraglich zur Einhaltung unsere Grundsätze verpflichten.

2. Die Umsetzung unserer Grundsätze

Zusätzlich zu unserem bereits seit langem praktizierten Qualitäts- und Sicherheitsmanagement wird ein Compliance-Managementsystem vorgehalten, das sich an den Anforderungen der DIN ISO 37301, Compliance-Managementsysteme sowie der DIN ISO 37001, Managementsysteme zur Korruptionsbekämpfung ausrichtet.

Nachfolgend werden allgemeine Hinweise zur Umsetzung der Grundsätze gegeben, die im Rahmen unseres Praxisleitfadens weiter konkretisiert werden.

2.1 Geltungsbereich unseres Managementsystems

Die Grundsätze gelten grundsätzlich für alle Mitarbeiter, Abteilungen und Führungsebenen des Unternehmens. Nachunternehmer, Lieferanten, ARGE-Partner binden wir weitestmöglich ein.

2.2 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Die Umsetzung unserer Grundsätze ist nur möglich, wenn jeder Mitarbeiter über die in seinem Zuständigkeitsbereich geltenden Gesetze und Verordnungen informiert ist und sich entsprechend verhält. Angesichts der Komplexität der Gesetzgebung wird vorausgesetzt, dass hierzu zumindest Grundkenntnisse vorhanden sind, die die Beurteilung zulassen, ob rechtliche Unterstützung durch den jeweiligen Vorgesetzen oder die Rechtsabteilung hinzugezogen werden muss.

Dies gilt auch für Fragen der Sicherheit und Gesundheitsschutzes, Arbeitsschutz, dem Schutz der Umwelt oder der Einhaltung der Menschenrechte.

2.3 loyales Verhalten

Dienstlich korrektes und loyales Verhalten der Mitarbeiter ist eine der Voraussetzungen für den guten Ruf des Unternehmens und das Vertrauen seiner Kunden. Negative oder gar herabwürdigende Aussagen oder Verhaltensweisen gegenüber Dritten zu Unternehmenspolitik, Unternehmensführung oder zum Verhalten von Kollegen kann dieses Vertrauen deutlich schädigen.

Zum loyalen Verhalten gehört es insbesondere, die Unternehmensziele einschließlich der formulierten Grundsätze dieses Ethikkodexes aktiv nach außen zu vertreten.

2.4 Interessenkonflikte

Interessenkonflikte entstehen stets dann, wenn sich persönliche Interessen mit denen des Unternehmens überschneiden. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn Beteiligungen von Mitarbeitern oder deren Angehöriger an anderen Unternehmen bestehen oder familiäre Verbindungen zu Kunden, Amtsträgern, Wettbewerbern oder anderen Geschäftspartnern vorliegen.

In diesen oder vergleichbaren Fällen einer Interessenkollision ist jeder Mitarbeiter gehalten, im Einzelfall seinen jeweiligen Vorgesetzen zu informieren.

2.5 Meldesystem

Bei Unklarheiten, Zweifelsfällen oder gar Verstößen gegen die Grundsätze sind die Mitarbeiter gehalten, diese zu melden. Ansprechpartner hierfür ist grundsätzlich der jeweilige Vorgesetzte. Wenn dies nicht gewünscht oder möglich ist, kann sich der Mitarbeiter auch unmittelbar an den Ethik- und Compliance-Beauftragten wenden.

Unabhängig davon ist es auch allen Mitarbeitern möglich, mit dem externen Ombudsmann Kontakt aufzunehmen. Dieser steht sowohl für Fragen in Verdachtsfällen als auch für unverbindliche Vorgespräche zur Verfügung.

Sowohl der Ombudsmann als auch der Ethik- und Compliance-Beauftragte sind in ihrer Funktionen zur Verschwiegenheit verpflichtet und dürfen ohne die ausdrückliche Zustimmung der sie kontaktierenden Person keine Informationen über diese weitergeben. Mitarbeiter, die in gutem Glauben und uneigennützig Verstöße melden, müssen nicht mit Sanktionen rechnen.

Das Meldesystem steht auch Geschäftspartnern offen.

2.6 Weiterentwicklung und Fortschreibung / Praxisleitfaden

Unsere Grundsätze sind fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie, die die Zukunft unseres Unternehmens sichert und unabhängig von tagesaktuellen oder politischen Rahmenbedingungen über das hinausgeht, was gesetzlich gefordert wird.

Demgegenüber unterliegt die Umsetzung der Grundsätze, die in unserem Praxisleitfaden beschrieben ist, einer ständigen Überprüfung und damit einer regelmäßigen Ergänzung, Änderung oder sonstiger Anpassung.

Es ist nicht möglich, im Rahmen eines Praxisleitfadens alle eventuell auftretenden Sachverhalte anzusprechen und zu erläutern. Der Praxisleitfaden beschränkt sich daher auf einige wenige wesentlichen Compliance-Aspekte.

Es kommt daher entscheidend darauf an, dass jeder Mitarbeiter in der Lage ist, verantwortungsvoll und mit gesundem Menschenverstand im Sinne der Ethikgrundsätze zu handeln.

Sollte sich jedoch zeigen, dass einzelne Inhalte des Praxisleitfadens unvollständig, fehlerhaft, unpraktikabel oder zu unkonkret sind, ist jeder Mitarbeiter gehalten, dies an den Ethik- und Compliance-Beauftragten heranzutragen. So kann und muss jeder Mitarbeiter dazu beitragen, die Risiken, die sich für das Unternehmen und jeden einzelnen im Falle eines Verstoßes gegen die Ethikgrundsätze ergeben, zu minimieren und so an der Zukunftssicherung des Unternehmens im Rahmen seines Tätigkeitsbereichs mitzuwirken.

20.7.2022

Datum/ Unterschrift Geschäftsführung