

Compliance Code of Conduct

Der Grundsatz: Verantwortliches und rechtmäßiges Verhalten

Verantwortungsbewusstes und rechtmäßiges Handeln ist in unserem Unternehmen fest verankert und Grundlage für unseren Unternehmenserfolg. Das Unternehmen hält sich an geltendes Recht und verlangt das Gleiche von seinen Mitarbeitern* und Geschäftspartnern.

Die ESG CONSULTING bekennt sich zu ihrer sozialen Verantwortung als Teil der Gesellschaft, als Wirtschaftsunternehmen und Arbeitgeber. Dazu gehören der Respekt vor der Menschenwürde und die Beachtung der Menschenrechte, die sich im Unternehmen insbesondere in der Sicherstellung von fairen, sicheren und sozialen Arbeitsbedingungen niederschlagen, sowie die sparsame und umweltschonende Nutzung der natürlichen Ressourcen. Kinder- und Zwangsarbeit werden nicht akzeptiert. Die ESG CONSULTING stellt die organisatorischen Rahmenbedingungen bereit, so dass die Leitlinien dieses Verhaltenskodex im Unternehmen umgesetzt werden können. Geschäftspartner sind ebenso zur Einhaltung dieser Grundsätze verpflichtet.

Kompetente Mitarbeiter zeichnen die ESG CONSULTING aus; dazu gehört auch, dass sie sich einzeln oder im Rahmen betrieblicher Arbeitnehmervereinigungen konstruktiv in das Unternehmen einbringen. Die Grundsätze des Compliance Code of Conduct bildet eine Basis der Zusammenarbeit.

Der Compliance Code of Conduct zeigt jedem Mitarbeiter das Spektrum der für die ESG CONSULTING besonders bedeutenden Leitlinien auf und unterstreicht deren unbedingte Verbindlichkeit. Mit diesem Verhaltenskodex können nicht alle denkbaren Fallgestaltungen beschrieben oder vorausgesehen werden. Deshalb sind Mitarbeiter und Geschäftspartner aufgerufen, sich beraten zu lassen, wenn Zweifel über ein korrektes Vorgehen bestehen.

I. Umgang miteinander

1. Diskriminierungen und Belästigungen werden nicht toleriert.

Die ESG CONSULTING wertschätzt Unterschiedlichkeit. Jeder Einzelne wird als Individuum respektiert. Dementsprechend ist der Umgang miteinander von Wertschätzung, Vertrauen, gegenseitigem Verständnis, gemeinsamen Lernen sowie von Offenheit und Fairness geprägt. Jeder Einzelne sollte dabei zu einem offenen und integrationsfreundlichen Arbeitsklima beitragen. Niemand darf wegen seiner Rasse, seiner ethnischen Herkunft, seiner Hautfarbe, seiner Nationalität, seines Geschlechts, seiner Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, seines Alters, seiner sexuellen Orientierung oder sonstiger Merkmale benachteiligt, begünstigt, belästigt oder gemobbt werden.

2. Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz haben in der ESG CONSULTING hohe Priorität.

Um Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden, sind die geltenden Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften zu beachten.

Nur wer nachhaltig wirtschaftet, kann auf Dauer erfolgreich sein. Das Umweltrecht gibt hierzu verbindliche Standards vor, die in den Geschäftsprozessen der ESG CONSULTING, dort wo es zutreffend ist, durch interne Regelungen konkretisiert werden.

3. Wir halten uns konsequent an die Datenschutzbestimmungen.

Dem Datenschutz trägt die ESG CONSULTING im Umgang mit persönlichen Daten ihrer Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner umfassend Rechnung. Der Datenschutzbeauftragte der ESG

CONSULTING unterstützt hierbei die Fachstellen. Personenbezogene Angaben werden nur erhoben, verarbeitet oder genutzt, wenn dies rechtlich zulässig ist.

II. Umgang mit Lieferanten, Behörden, Kunden und Wettbewerbern

1. Unternehmerischer Erfolg durch Leistung setzt fairen Wettbewerb voraus.

Die ESG CONSULTING bekennt sich ohne Einschränkung zu den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft und des fairen Wettbewerbs. Dies erwarten wir auch von unseren Wettbewerbern, Geschäftspartnern und Mitarbeitern.

Die ESG CONSULTING trifft keine illegalen, Absprachen mit Wettbewerbern oder Lieferanten, insbesondere über Preise, Angebote, Geschäftsbedingungen, Produktionsprogramme, Absatzquoten, Marktanteile oder Bieterabsprachen bei Ausschreibungen. Gleichgültig ist dabei, ob es sich um eine Vereinbarung handelt oder um informelle Gespräche – auch außerhalb offizieller Anlässe. Verboten ist jede Art der Wettbewerbsbeschränkung.

2. Beschaffungsprozesse der Kunden sowie die vergaberechtlichen Vorschriften werden beachtet.

Wir halten uns an die Verfahrensweisen, die unsere Kunden bei der Vergabe von Aufträgen vorgesehen haben sowie die vergaberechtlichen Vorschriften und Regelungen bei öffentlichen Ausschreibungen. Wir beeinflussen den Angebotsprozess nicht durch unlauteres Verhalten, z. B. indem wir sensible Daten und Informationen über Angebote von Wettbewerbern erhalten oder verwenden oder eine bevorzugte Behandlung verlangen. Beauftragungen dürfen nicht durch persönliche materielle oder immaterielle Vorteile motiviert sein. Alle Angaben und Darstellungen in den Angeboten müssen korrekt sein.

3. Der beste Weg erhält den Zuschlag – in Geschäftsbeziehungen zählen ausschließlich sachliche Kriterien.

Geschäftsbeziehungen dürfen nur nach sachlichen Kriterien angebahnt oder unterhalten werden, z.B. nach Qualität, Preis, technologischem Standard und Zuverlässigkeit des Geschäftspartners. Kaufmännische und personelle Entscheidungen, Beratungsleistungen oder Empfehlungen von ESG CONSULTING Mitarbeitern dürfen nicht von privaten Interessen und Beziehungen geprägt oder durch persönliche materielle oder immaterielle Vorteile motiviert sein.

4. Mitarbeiter der ESG CONSULTING dürfen im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten keine persönlichen Vorteile annehmen oder fordern, anbieten oder gewähren (Korruptionsverbot).

Das Verbot der Vorteilsnahme oder -gewährung betrifft nicht nur direkte finanzielle Zuwendungen, sondern auch sonstige Vergünstigungen oder Versprechungen, die die dienstliche Unabhängigkeit in Frage stellen könnten. Für alltagsübliche Einladungen und Geschenke gelten klaren Grenzlinien, die sowohl für Geschäftspartner des öffentlichen Dienstes als auch der Privatwirtschaft gelten. Auch bei unserer Tätigkeit im Bereich Spenden und Sponsoring achten wir darauf, keine unstatthafte Beeinflussung auszuüben.

Schließlich dürfen wir auch niemals Dritte direkt oder indirekt mit ungesetzlichen Handlungen oder Handlungen, die den Leitlinien dieses Verhaltenskodex widersprechen, beauftragen.

5. Verbindlichkeit gegenüber dem Geschäftspartner.

Wir achten in der Leistungserbringung, neben der grundsätzlichen Rechtmäßigkeit, auch auf die Erfüllung anderer, bspw. vertraglicher oder gesellschaftsrechtlicher Obliegenheiten.

III. Umgang mit Unternehmenswerten, Informationen und Vorgaben

1. Innovationen und Marken müssen geschützt werden (Beachtung von Urheberrechten und Lizenzbedingungen).

Die ESG CONSULTING tritt ein für Schutzrechte geistigen Eigentums. Wenn möglich, nutzen wir die rechtlichen Möglichkeiten des Innovationsschutzes durch gewerbliche Schutzrechte (Patente, Geschmacksmuster, Marken). Wir achten aber auch darauf, bestehende Schutzrechte Dritter nicht zu verletzen. Bevor geistiges Eigentum Dritter eingesetzt werden soll, wird die entsprechende Zustimmung sichergestellt.

2. Betriebliches Eigentum respektieren und professionell arbeiten.

Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz und die sachgerechte Verwendung betrieblichen Eigentums und sonstiger Unternehmenswerte der ESG CONSULTING mitverantwortlich. Arbeitsmittel oder sonstige Gegenstände des Unternehmens dürfen grundsätzlich nur für betriebliche

Zwecke genutzt werden und sind vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung oder Missbrauch zu schützen. Jedweder leichtfertige Umgang mit Vermögenswerten, bspw. durch fehlende Sorgfalt bei der Rechnungsprüfung oder der mangelhaften Auswahl von Lieferanten, Unterlassen von Preisvergleichen, kann einen Verstoß darstellen. Gleiches gilt für unwahre Aufzeichnungen von finanziellen oder nicht-finanziellen Informationen im Tagesgeschäft, insbesondere für Aufzeichnungen, die das Rechnungswesen der Gesellschaft betreffen. Das Unterlassen oder nachlässige Durchführen von Kontroll- oder Aufsichtsobliegenheiten, die ihre Wirksamkeit herab- oder aussetzen, stellen ebenso einen Verstoß dar. Die ESG CONSULTING arbeitet stets transparent und nachvollziehbar.

3. Informationen und IT erfordern ein besonderes Sicherheitsbewusstsein.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Daten und Informationen, die ihm im betrieblichen Umfang zur Kenntnis gelangen, ausschließlich in dem zugelassenen Rahmen zu verwenden und bei der Weitergabe innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu prüfen, ob der Empfänger berechtigt ist. Dabei ist beim Zugriff auf vertrauliche Informationen stets das „Need to Know“-Prinzip zu beachten. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die durch die IT-Fachstellen erlassenen Schutzvorschriften zu beachten und sich aktiv für deren Einhaltung einzusetzen.

4. Umgang mit Verschlusssachen erfolgt unter Beachtung der Regeln des Geheimschutzhandbuchs.

Der Zugang zu Verschlusssachen erfolgt gemäß der Geheimhaltungsstufe und der im Geheimschutzhandbuch definierten Maßnahmen. Die Einbindung des Sicherheitsbevollmächtigten ist zwingend erforderlich.

5. Wir beachten Restriktionen bei der Einstellung von Behördenmitarbeitern

Bei der Beschäftigung von Mitarbeitern, die für staatliche Stellen tätig sind oder waren, unterliegt die ESG CONSULTING möglicherweise Beschränkungen aufgrund der Geschäftsbeziehung oder der Art des Geschäfts. Selbst wenn keine gesetzlichen oder vertraglichen Einschränkungen vorliegen sollte man, insbesondere vor dem Hintergrund von empfindlichen Strafen, den Anschein von Unangemessenheit in Erwägung ziehen. Die interne Rechtsabteilung oder die Personalabteilung ist deshalb stets einzubeziehen. Dies gilt auch für Verträge oder Verhandlungen mit Staatsbediensteten im Hinblick auf deren mögliche Beschäftigung als Berater oder Unterauftragnehmer der ESG CONSULTING.

6. Die internationalen Aktivitäten der ESG CONSULTING unterliegen dem Außenwirtschafts-, Steuer- und Zollrecht.

Bei unseren weltweiten Aktivitäten und bei der Erschließung neuer Märkte sind verschiedenste Regeln des Außenwirtschafts-, Steuer- und Zollrechts zu beachten. Es ist deshalb von entscheidender Bedeutung, dass wir sorgfältig sämtliche zutreffenden Bestimmungen einhalten. Insbesondere ist bei der Durchführung eines Exportgeschäftes zu prüfen, ob die Lieferung in das betreffende Land und an den betreffenden Empfänger zulässig ist. Verstöße gegen Ausfuhr- und Einfuhrbestimmungen haben ernsthafte Konsequenzen für die ESG CONSULTING.

7. Umgang mit Ermittlungsbehörden nur unter Einbindung der Geschäftsführung und Rechtsabteilung.

Die ESG CONSULTING strebt ein kooperatives und von Transparenz geprägtes Verhältnis zu allen zuständigen Ermittlungsbehörden (z. B. Staatsanwaltschaft, Polizei, Zoll) an. Zur Wahrung von Rechten und zur Begleitung des Dialogs für den Fall von Ermittlungen, sind die Mitarbeiter der ESG CONSULTING verpflichtet, immer die Geschäftsführung und die interne Rechtsabteilung mit einzubeziehen.

8. Pflichtgemäßes Verhalten bedeutet für jeden Mitarbeiter, private und Unternehmensinteressen sorgfältig zu trennen.

Die ESG CONSULTING fordert von ihren Mitarbeitern, Situationen zu vermeiden, die zu Interessenkonflikten führen können. Liegt ein Interessenskonflikt oder potentieller Interessenskonflikt zwischen privaten oder geschäftlichen Interessen vor, sind der unmittelbare Vorgesetzte sowie der Compliance Officer zu informieren. Als Interessenkonflikt gilt z. B. die beabsichtigte Beauftragung oder Einstellung von nahen Angehörigen oder auch Personen, die mit dem zuständigen Mitarbeiter privat befreundet sind.

IV. Umgang mit diesem Regelungsgegenstand

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, diesen Verhaltenskodex einzuhalten. Es reicht nicht aus, ihn bloß zur Kenntnis zu nehmen, sondern jeder Mitarbeiter hat sein Handeln anhand der vorstehenden Grundsätze auszurichten. Führungskräfte leben dies durch Vorbild vor. Rechtmäßiges Handeln hat immer Vorrang. Auf dieses Prinzip kann sich jeder Mitarbeiter verlassen und berufen. Es gilt selbst bei entgegenstehender Anweisung - die Stärke des Rechts steht über dem Recht des Stärkeren.

Vielfach konkretisieren die Regeln der ESG CONSULTING das geltende Recht. Darüber hinaus stellen sie ergänzende, unternehmensinterne Regeln auf. Jeder ist verpflichtet, sich über die für seinen Aufgabenbereich geltenden Regeln zu informieren. Rechtsverletzungen von Mitarbeitern oder Verstöße gegen die vorstehenden Regeln können arbeitsrechtliche Sanktionen, bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen. Wenn durch Rechtsverstöße Schäden entstehen, kann dies zusätzlich eine persönliche Haftung des Mitarbeiters zur Folge haben.

Um Rechtsverstöße oder Verstöße gegen die Leitlinien dieses Verhaltenskodex zu vermeiden, können sich alle Mitarbeiter mit ihren Fragen an ihre jeweiligen Führungskräfte und an die zuständigen Fachstellen und Beauftragten der ESG CONSULTING wenden, sowie an die Rechtsabteilung, die Revision oder den Compliance Officer oder den Ombudsmann. Sachverhalte den Geheimschutz betreffend sind ausschließlich mit dem Sicherheitsbevollmächtigten zu klären.

Fürstenfeldbruck, 25.01.2017

Klaus Renger

* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung geschlechtsspezifischer Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten unabhängig vom Geschlecht und stellen keine Benachteiligung dar.