

Verhaltenskodex / Code of Conduct der Serviceplan Group SE & Co. KG

Vorwort der Geschäftsführung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir fühlen uns für die Auswirkungen unseres Handelns auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft verantwortlich. Das wird auch von uns erwartet. Denn mit dem Vertrauen, das uns Mitarbeiter, Geschäftspartner und die Öffentlichkeit entgegenbringen, haben wir die Möglichkeit, mit vielen Menschen viel zu bewegen, zu gestalten und zu verändern.

Die Serviceplan Group leistet mit allen ihren Mitarbeitern ihren Beitrag für soziale Gerechtigkeit, eine lebenswerte Umwelt und ein nachhaltiges Dienstleistungs- und Arbeitsplatzangebot. Für uns als Agenturgruppe ist verantwortungsvolles und ethisches Verhalten im Miteinander, gegenüber Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt ein fester Bestandteil unseres Wertesystems. Die Einhaltung von Recht und Gesetz ist in unserem unternehmerischen Handeln dabei selbstverständlich.

Verstöße hiergegen sind nicht nur mit unseren Werten unvereinbar, sondern können schwere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Personen, die sich gesetzeswidrig verhalten, schaden uns allen.

Dieser Code of Conduct legt die verbindlichen Mindeststandards für unser tägliches Handeln und unsere Entscheidungen fest und dient als Leitfaden für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, der Öffentlichkeit und selbstverständlich auch für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens. Er soll Sensibilität für Risiken schaffen und somit helfen, Rechtsverstöße zu vermeiden.

Wir alle sind verpflichtet, die nachfolgenden und für alle Unternehmen der Serviceplan Group geltenden Grundsätze einzuhalten.

1. Grundsätzliche Anforderungen:

a) Einhaltung von Recht und Gesetz

Für uns ist die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften auf nationaler sowie internationaler Ebene selbstverständlich. Eine besondere Verantwortung tragen hier die Führungskräfte. Sie sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind.

Falls in einzelnen Ländern strengere Vorschriften bestehen als jene, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben sind, sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden.

b) Offene Kommunikation

Jeder Kollege soll Themen offen ansprechen können, ohne Sorge vor Repressalien und Nachteilen. Dabei hilft die offene Ansprache von Bedenken entscheidend, Fehlverhalten frühzeitig zu erkennen. Nur wenn kritische Sachverhalte frühzeitig erkannt werden, können sie auch korrigiert werden.

Es besteht dennoch die Möglichkeit, dass Kollegen jederzeit anonym über den „direkten Draht“ ihr Anliegen äußern können.

c) Respektvoller Umgang

Alle Kollegen haben sich gegenseitig respektvoll zu behandeln und jedes Verhalten zu vermeiden, wodurch die Würde eines anderen verletzt werden könnte, denn jeder von uns hat ein Recht auf eine gerechte und respektvolle Behandlung.

2. Arbeitsumfeld

a) Arbeitsschutz und Sicherheit

Wir tragen dafür Sorge, dass wir jedem unserer Mitarbeiter ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld bieten, indem wir die geltenden Gesetze und Regeln zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten. Sicherzustellen, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind, gehört zu den besonderen Aufgaben des Managements und der Führungskräfte. Darüber hinaus ist aber auch jeder Mitarbeiter angehalten, verantwortungsbewusst bei der täglichen Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen mitzuwirken und auf Gefahren hinzuweisen.

b) Vielfalt und Integration

Für uns ist die Chancengleichheit und die Integration ein besonderes Anliegen. Wir sorgen für ein Arbeitsumfeld, das frei von jeglicher Diskriminierung und Benachteiligung

ist. Personalentscheidungen jeglicher Art, wie z. B. Einstellungen, Beförderungen, Bewertungen oder auch disziplinarische Maßnahmen haben sich ausschließlich an den individuellen Leistungen des Einzelnen zu orientieren und müssen frei von jeder Diskriminierung getroffen werden. Jedwedes diskriminierende Verhalten, sei es aus Gründen des Geschlechts, der Staatsangehörigkeit, des Alters, der ethnischen Herkunft, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, einer Behinderung, der Religion, der Weltanschauung oder der sexuellen Orientierung wird nicht geduldet. Vielmehr haben alle Mitarbeiter dieselben Chancen sich in unserem Unternehmen zu entfalten und zu entwickeln.

c) Mensch und Umwelt

Einen wesentlichen Teil unserer Verantwortung als Unternehmer sehen wir in der Einhaltung der Menschenrechte sowie dem Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter.

Jede Form der Ausbeutung sowie Kinder- und Zwangsarbeit lehnen wir strikt ab und achten auf absolute Einhaltung der entsprechenden Gesetze.

In unserer Unternehmenskultur ist die Gewährleistung von fairen Arbeitsbedingungen fest verankert. Darüber hinaus halten wir uns selbstverständlich an die gesetzlichen Regelungen zur Sicherung dieser fairen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Regelungen zur Entlohnung, zu Arbeits-, Urlaubs- und Ruhezeiten sowie zum Schutz der Privatsphäre eines jeden Mitarbeiters.

Im Rahmen unseres wirtschaftlichen Handelns ist es unser Ziel, den Einsatz von Energie und Rohstoffen, sowie die Emission von Schadstoffen so weit wie möglich zu reduzieren. Jeder Einzelne ist angehalten, alle umweltrelevanten Unternehmensvorgänge regelmäßig zu hinterfragen, um einen verantwortungsvollen Umgang mit den natürlichen Ressourcen (Wasser, Energie, Rohstoffen) zu gewährleisten und weiter zu optimieren.

3. Verhalten im Geschäftsleben

a) Geschäftspartner

In den Beziehungen zu all unseren Geschäftspartnern, wie z. B. Kunden oder Lieferanten, handeln wir stets integer und rechtskonform und sind ihnen ein verlässlicher Partner. Genauso, wie von uns erwartet wird, dass wir in unserem wirtschaftlichen Handeln und unseren Geschäftspraktiken Recht und Gesetz achten und einhalten, achten wir ebenso darauf, dass dies bei unseren Geschäftspartnern auch der Fall ist. Darüber hinaus gehört es zu unserem Verständnis von verantwortungsbewusstem und nachhaltigem Handeln, dass wir von unseren Lieferanten entsprechende Verhaltensweisen

ebenso erwarten und ihnen die Verpflichtungen aus diesem Code of Conduct mittels unseres Supplier Code of Conduct auferlegen.

Die Beziehungen zu unseren Lieferanten gestalten wir jederzeit aufrichtig, fair und vor allem transparent. Dabei erfolgt die Auswahl ausschließlich anhand von Kriterien, die an der objektiven Wettbewerbsfähigkeit und der Qualität der angebotenen Produkte und Dienstleistungen ausgerichtet sind.

b) Behörden und politische Institutionen

Im Rahmen jeglicher Geschäftskontakte gegenüber politischen Behörden, Institutionen und Amtsträgern handeln wir stets aufrichtig, transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht.

c) Vermeidung von Korruption und Bestechung

Jede Form von Korruption und Bestechung wird nicht toleriert. Aus diesem Grund dürfen Mitarbeiter unzulässige Zahlungen, Geschenke, Einladungen oder sonstige Vorteile weder anbieten noch annehmen.

Im geschäftlichen Rahmen dürfen Geschenke, Einladungen und sonstige Vorteile nur angeboten oder angenommen werden, wenn sie geschäftsüblich sind. Die Zuwendung darf weder einen unangemessen hohen Wert haben noch die Grenzen der Geschäftsüblichkeit oder den normalen Lebensstandard des Empfängers unverhältnismäßig überschreiten. Im Zweifel ist der jeweilige Geschäftsführer zu kontaktieren und mit ihm Rücksprache zu halten.

d) Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn wir im Geschäftsalltag vor Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen. Das kann dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden.

Ist ein Mitarbeiter von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen, ist er verpflichtet, seinen Vorgesetzten oder die Geschäftsführung davon umgehend in Kenntnis zu setzen, damit eine schnelle Klärung der Sachlage herbeigeführt werden kann.

e) Wettbewerb

Unfaire Geschäftspraktiken, wie z. B. Preisabsprachen, die Aufteilung von Kunden zwischen Wettbewerbern oder andere unlautere Methoden, die einen fairen und transparenten Wettbewerb beeinträchtigen, sind streng verboten. Wir halten uns an die geltenden kartellrechtlichen Vorschriften, da wir dem fairen Wettbewerb verpflichtet sind.

4. Schutz von Informationen

a) Datenschutz

Bei der Erhebung, Verarbeitung, Speicherung, oder Übertragung aller personenbezogenen Daten jeglicher Art, sei es von Mitarbeitern, Kunden oder sonstigen Dritten, achten wir auf größte Sorgfalt, strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung der geltenden Gesetze und Regeln zum Datenschutz. Für den Fall, dass Unklarheiten über den Umgang mit personenbezogenen Daten bestehen, steht der betriebliche Datenschutzbeauftragte (siehe Ziffer 5.c) für Rückfragen, Beratung und Unterstützung jederzeit zur Verfügung.

b) Vertrauliche Informationen

Wir schützen vertrauliche Informationen vor unbefugter Weitergabe und missbräuchlicher Nutzung. Wir sind alle verpflichtet, sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder vertrauliche betriebliche Angelegenheiten – unabhängig davon, ob sie unser Unternehmen, Mitarbeiter, Kunden oder Lieferanten betreffen – stets geheim zu halten. Vertrauliche Informationen sind ausschließlich für die festgelegten und rechtmäßigen Zwecke zu verwenden, und im Zweifel ist zu prüfen, ob vor einer Weitergabe eine Vertraulichkeitsvereinbarung abzuschließen ist.

5. Schlussbemerkungen

a) Entscheidungshilfe

Für den Fall, dass ein Mitarbeiter im Zweifel darüber ist, ob sein Handeln im Einklang mit diesem Code of Conduct steht, helfen die folgenden Fragen, das weitere Vorgehen zu bestimmen:

- i). Steht mein Handeln im Einklang mit Recht und Gesetz und steht sie im Einklang mit diesen Unternehmensregeln?
- ii). Kann ich mein Handeln und meine Entscheidung problemlos einem Dritten offenlegen und würde sie einer objektiven Überprüfung standhalten?
- iii). Kann ich meine Entscheidung und mein Handeln frei von persönlichen Interessen im besten Sinne für mein Unternehmen treffen?
- iv). Steht meine Entscheidung oder mein Handeln im Einklang mit dem guten Ruf unseres Unternehmens?
- v). Kann ich meine Entscheidung oder mein Handeln mit meinem Gewissen vereinbaren?

Verbleiben im Hinblick auf eine Frage Zweifel, ob sie mit „Ja“ beantwortet werden kann, sollte sich der Mitarbeiter an seinen Vorgesetzten oder den Compliance-Beauftragten (siehe Ziffer 5.c) wenden.

b) Ergänzende Richtlinien

Jeweils in ihrer aktuellsten Version.

- Allgemeine Richtlinie aller Unternehmen der Serviceplan Group zum Thema Arbeitsschutz-/sicherheit
- Allgemeine Richtlinie aller Unternehmen der Serviceplan Group zum Thema Umweltschutz
- Grundsätze der Unternehmen der Serviceplan Group zu sozialen Fragestellungen
- IT-Sicherheitskonzept

c) Ansprechpartner

Selbstverständlich kann sich jeder Mitarbeiter an Mitarbeiter in seinem unmittelbaren Umfeld wenden, um Fragen zum Code of Conduct zu stellen oder Verstöße zu melden.

Im Einzelfall sind das z. B.:

- der direkte Vorgesetzte,
- die Geschäftsführung der jeweiligen Firma,
- die Personalabteilung.

Darüber hinaus kann sich jeder Mitarbeiter auch zu folgenden Themen an die genannten Ansprechpartner wenden.

- Compliance, Antikorrruption: Daniel Schulz – Group Legal Counsel, daniel.schulz@serviceplan.com
- Datenschutz: Dr. Georg F. Schröder – Datenschutzbeauftragter, datenschutz@serviceplan.com
- IT-Sicherheit: Lars Meyer – Leiter IT, l.meyer@serviceplan.com
- Umweltschutz/Arbeitssicherheit: Axel Schörner – Leiter Facility, a.schoerner@serviceplan.com
- Arbeitsumfeld, soziale Fragestellungen: Winfried Bergmann – Leiter HR, w.bergmann@serviceplan.com
- Anonyme Eingebungen: <http://intranet.serviceplan.de/> => “Direct Line”

Stand: Mai 2020