

Compliance-Richtlinie für Mitarbeiter der GEWAG

Die Einhaltung von Recht und Gesetz sowie von moralischen und ethischen Werten ist bei der GEWAG von zentraler Bedeutung. Die GEWAG hält sich an geltende Normen, Gesetze und Vorschriften und fordert dies von ihren Mitarbeitern und Geschäftspartnern gleichermaßen ein. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich an den Unternehmensgrundsätzen zu orientieren und die innerbetrieblichen Regelungen einzuhalten.

Korruption und Vorteilsgewährung und -annahme

Wir pflegen ein partnerschaftliches und faires Verhältnis mit unseren Geschäftspartnern und Kunden. Dazu gehört, dass Korruption und Vorteilsgewährung sowie -annahme, egal in welcher Form, von der GEWAG nicht geduldet werden.

Als „Geschäftspartner der GEWAG“ gilt, wer in vertraglicher Verbindung zur GEWAG steht, wer ein Interesse an einer Beauftragung durch die GEWAG bekundet hat oder wem durch einen unserer Mitarbeiter eine Beauftragung seitens der GEWAG in Aussicht gestellt wird.

Im Zusammenhang mit unserer geschäftlichen Tätigkeit dürfen unsere Mitarbeiter keine persönlichen Vorteile annehmen oder gewähren.

Dies bedeutet vor allem, dass **Geld- und Sachgeschenke sowie unentgeltliche Leistungen** oder **nicht übliche Konditionen** von unseren Mitarbeitern nicht angenommen werden dürfen. Gleiches gilt auch für mit unseren Mitarbeitern verwandte oder verschwägerte Personen, nichteheliche Lebensgefährten und -gefährtinnen unserer Mitarbeiter sowie dritte Personen, bei denen ein Zusammenhang zu unseren Mitarbeitern gegeben ist.

Mitarbeiter dürfen auch Kunden, insbesondere Angehörigen und Kollegen, keine persönlichen Vorteile gewähren oder anbieten.

„Nicht übliche Konditionen“ sind solche Vorteile, die einem vergleichbaren Auftraggeber des Geschäftspartners oder einem vergleichbaren Kunden nicht gewährt werden. Dies bedeutet auch, dass Konditionen, die ein Geschäftspartner zwar der GEWAG, nicht aber jedem anderem Kunden auch gewährt, von dem Mitarbeiter nicht angenommen werden dürfen. Darüber hinaus darf der Mitarbeiter auch keine sonstigen „nicht marktüblichen Vorteile“, insbesondere Zahlungserleichterungen wie Ratenzahlungen, Stundungen etc. annehmen oder fordern.

Sachgeschenke von Geschäftspartnern sind grundsätzlich abzulehnen. Die Annahme einfacher Werbegeschenke bis zu einem Wert von jährlich 35,00 € – insgesamt und nicht etwa je Geschäftspartner – wird toleriert. Dies gilt auch für Sachgeschenke, die dem Mitarbeiter nicht an der Arbeitsstelle gemacht werden.

Einladungen zu Geschäftsessen dürfen, in Abstimmung mit dem Vorgesetzten, in einem angemessenen und vertretbaren Rahmen angenommen bzw. ausgesprochen werden. Einladungen ohne vorherrschenden Geschäftscharakter (z. B. zu Sport-, Theater-, Konzert oder Unterhaltsveranstaltungen etc.) dürfen nur angenommen werden, wenn sie vom Vorstand genehmigt sind.

Sofern ein Mitarbeiter mit einem entsprechenden Angebot oder Verlangen konfrontiert wird, muss er dies umgehend seinem Vorgesetzten melden.

Fairer Wettbewerb

Abgestimmtes Verhalten, informelle Gespräche oder Absprachen, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken, sind verboten. Bei Gesprächen mit Geschäftspartnern oder Mitbewerbern dürfen keine vertraulichen Informationen über Kunden- und Lieferantenbeziehungen ausgetauscht werden.

Sicherheit und Umweltverantwortung

Jeder ist für die Sicherheit in seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Umweltbewusstes Handeln ist für uns ethische und unternehmerische Pflicht. Wir leisten damit einen Beitrag zum Erhalt der natürlichen Ressourcen, der Artenvielfalt sowie zum Schutz unseres Klimas auch für zukünftige Generationen. Die Einhaltung der jeweils geltenden umweltrechtlichen Vorschriften ist hierfür Grundbedingung. Umweltbezogene Aspekte werden bei jeder unternehmerischen Entscheidung berücksichtigt.

AGG

Die Beachtung des AGG ist für uns selbstverständlich. Das gilt innerhalb unseres Unternehmens ebenso wie in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und im Kundenkontakt. Alle Mitarbeiter, Kunden und Mieter haben das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung. Niemand darf wegen seiner Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, Geschlecht, seines Glaubens oder seiner Weltanschauung, seiner politischen Einstellung, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution, seiner sexuellen Orientierung, seines Aussehens oder sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert, das heißt ohne sachlichen Grund benachteiligt werden. Belästigungen, Anzüglichkeiten und jede Form unerwünschter körperlicher Kontakte sind zu unterlassen.

Vertraulichkeit + Datenschutz

Der Schutz der personenbezogenen Daten unserer Kunden und Mitarbeiter sowie die Achtung der Datenschutzregelungen sind für uns selbstverständlich. Wir richten unsere Sicherheitsstandards und unser Handeln darauf aus, personenbezogene Daten vor dem Zugriff und dem unrechtmäßigen Gebrauch durch Unbefugte zu schützen. Auch unsere Geschäftspartner werden entsprechend zum sorgsamem Umgang mit solchen Daten verpflichtet.

Schutz von Firmeneigentum und Geschäftsgeheimnissen

Das Eigentum der GEWAG darf nur für geschäftliche Zwecke genutzt werden. Als Treuhänder ist jeder von uns verpflichtet, es vor Verlust, Beschädigung oder Diebstahl zu schützen. Auch Büro und Arbeitsmaterial sind Firmeneigentum. Geschäftsgeheimnisse und andere sensible Informationen sind vertraulich zu behandeln und vor Kenntnisaufnahme durch unbefugte Personen zu schützen. Mitarbeiter, die Zugang zu Geschäftsgeheimnissen und vertraulichen Informationen haben, dürfen diese nicht an Dritte weitergeben (dazu zählen auch Familienangehörige und Freunde) oder sie zu anderen als dienstlichen Zwecken verwenden.

Vermeidung von Interessenkonflikten – private Betätigung

Jeder von uns muss die beabsichtigte Annahme eines Mandats in einem anderen Unternehmen, die Aufnahme einer entgeltlichen Nebentätigkeit oder die Absicht einer aktiven unternehmerischen Betätigung seinem Vorgesetzten oder dem zuständigen Personalbereich mitteilen. Dies gilt insbesondere für die Übernahme von Funktionen in einem oder für ein Unternehmen, mit dem die GEWAG in Geschäftsbeziehung oder im Wettbewerb steht oder stehen könnte sowie für Kapital- und Gewinnbeteiligungen an einem solchen Unternehmen.

Interessenkonflikte zwischen den dienstlichen Aufgaben eines Mitarbeiters und seinen persönlichen Interessen sind zu vermeiden. Auch im privaten Umfeld sollten Verhaltensweisen vermieden werden, die die Interessen der GEWAG negativ beeinträchtigen können. Bei privaten Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit sollten sich Mitarbeiter nicht auf ihre Funktion im Unternehmen berufen.

Geltung und Umsetzung

Die Regeln dieses Kodexes gelten für alle Mitarbeiter der GEWAG, und zwar nicht nur wortgetreu, sondern auch sinngemäß. Soweit Verhaltensregeln für einzelne Tätigkeitsbereiche in gesonderten Richtlinien festgelegt sind, gelten diese Richtlinien uneingeschränkt neben dem Verhaltenskodex. In Zweifelsfällen ist die jeweils strengere Regel einzuhalten.

Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann für alle Mitarbeiter, d. h. auch für Führungskräfte, zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen. Der Vorstand der GEWAG stellt sicher, dass die Prinzipien dieses Kodexes allen Mitarbeitern des Unternehmens in geeigneter Weise und Regelmäßigkeit kommuniziert werden.

Alle Vorgesetzten mit disziplinarischer Verantwortung haben neben ihrer Vorbildfunktion die Aufgabe, den Verhaltenskodex ins Unternehmen zu tragen und seine Einhaltung zu überwachen. Jeder Vorgesetzte ist im Rahmen seiner Führungsverantwortung dafür zuständig, dass alle Mitarbeiter in seinem Verantwortungsbereich die Regeln des Kodexes verstehen und befolgen. Jeder Mitarbeiter ist berechtigt diese Regelungen einzufordern und aufgefordert, Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder geltende Richtlinien zu melden.

Das Unternehmen verpflichtet sich, es keinem Mitarbeiter nachteilig anzulasten, wenn er dem Aufsichtsrat, dem Vorstand, dem Betriebsrat oder einem leitenden Angestellten eine Verletzung oder eine vermutete Verletzung dieses Kodexes zur Kenntnis bringt. Niemand wird für geschäftliche Nachteile verantwortlich gemacht, die auf die Befolgung des Kodexes zurückzuführen sind.

Schlussbemerkung

Diese Richtlinie der GEWAG wurde in Abstimmung mit dem Betriebsrat erstellt und ist für jeden Mitarbeiter im Intranet unter der Rubrik „Compliance“ verfügbar.