

Compliance Guideline der BODNER GRUPPE

Die Ing. Hans Bodner Baugesellschaft mbH. & Co KG wurde 1913 gegründet und stellt heute eines der führenden österreichischen Bauunternehmen dar, welches sich seit seiner Gründung in hundertprozentigem Familienbesitz befindet. Im Lauf der Jahre ist es der Ing. Hans Bodner Baugesellschaft mbH. & Co KG gelungen, einen hervorragenden Ruf zu erwerben, welchen es stets zu fördern und zu wahren gilt. Das stetige Wachstum hat schlussendlich zur Entstehung der BODNER GRUPPE mit all Ihren darin implementierten Unternehmen geführt.

Um den gegenwärtigen Erfolg der BODNER GRUPPE beizubehalten, ist es unerlässlich, dass allseits ein rechtlich und auch ethisch korrektes Verhalten an den Tag gelegt wird; dies sowohl innerhalb des Unternehmens, als auch gegenüber unseren Geschäftspartnern, Kunden, Lieferanten, Anbietern und Mitbewerbern.

Diese Compliance Guideline soll für all unsere Mitarbeiter einen nachvollziehbaren, schlüssigen und verständlichen Leitfaden in Bezug auf rechtlich konformes, faires und angemessenes Verhalten darstellen, mit Hilfe dessen der rechtlich und ethische Verhaltensstandard gesichert und gewährleistet wird. Umso bedeutender ist, dass die Regelungen dieser Guideline nicht nur ein Stück Papier darstellen, sondern tatsächlich gelebt und kommuniziert werden, damit sowohl eintretende Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens als auch neue Geschäftspartner davon Kenntnis erlangen und die positiven Aspekte eines rechtskonformen, fairen und angemessenen Verhaltens erfahren und schätzen können.

Durch die Implementierung dieser Verhaltensrichtlinien werden nicht nur die Ziele und gelebten Werte der BODNER GRUPPE gestärkt, sondern auch die Führungsstruktur, Wettbewerbsfähigkeit, Marktposition und die Grundsätze des Unternehmens nachhaltig gefördert und gesichert.

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird in dieser Guideline darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Die jeweils gewählte Formulierung gilt selbstverständlich im Sinne eines respektvollen und diskriminierungsfreien Umgangs miteinander für beide Geschlechter.

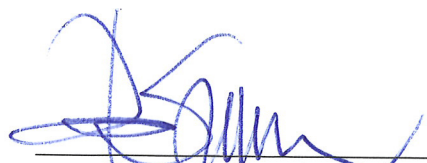
Kufstein, am 11.6.2018



Mag. Ing. Thomas Bodner



KR Helmut Bodner



KR Ing. Hans Bodner

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis	2
1. Unternehmensleitbild	3
2. Allgemeine Grundsätze	3
2.1 GELTUNGSBEREICH DIESER COMPLIANCE GUIDELINE	3
2.2 VERANTWORTUNG UNSERER MITARBEITER	4
2.3 MISSACHTUNG DIESER GUIDELINE – ERHEBLICHE KONSEQUENZEN FÜR DIE UNTERNEHMEN DER BODNER GRUPPE	5
3. Soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit	5
3.1 DISKRIMINIERUNGSVERBOT	5
3.2 BELÄSTIGUNGEN UND REPRESSION	6
3.3 ALKOHOL- UND DROGENKONSUM	6
4. Kommunikation auf allen Ebenen	6
4.1 KOMMUNIKATION – INTERN UND GEGENÜBER DRITTEN	6
5. Vertraulichkeit und Datenschutz	7
5.1 KORREKTER UMGANG MIT UNTERNEHMENSINTERNEN INFORMATIONEN	7
5.2 NUTZUNG VON E-MAIL, INTRANET UND INTERNET	8
5.3 DATENSCHUTZ	8
6. Korrektes Verhalten im wettbewerbsrechtlichen Kontext	9
7. Arbeitsrechtliche Aspekte	9
8. Korruption	11
8.1 BESTECHUNG	11
8.2 GEWÄHRUNG UND ANNAHME VON GESCHENKEN	11
8.3 GELDWÄSCHE	12
9. Interessenskonflikte	12
10. Compliance – nicht nur Regeln, vielmehr ein gelebtes System	13
10.1 WIR „LEBEN“ COMPLIANCE	13
10.2 BESTÄTIGUNG UND KENNTNISNAHME	14
10.3 KONSEQUENZEN DER MISSACHTUNG	14

1. UNTERNEHMENSLEITBILD

Das oberste Ziel unseres Unternehmens ist die langfristige Zufriedenheit unserer Kunden. Hierbei spielen vor allem die Werte Sicherheit, Zuverlässigkeit, Termintreue, Preisfairness, Ehrlichkeit und hervorragende Leistungs- und Produktqualität eine maßgebliche Rolle.

Die Zielerreichung wird unter anderem durch die Vernetzung des Unternehmens aufgrund der zahlreichen Niederlassungen und Tochterunternehmen der BODNER GRUPPE gefördert. Den Schlüssel unseres Erfolges stellen jedoch unsere bestens ausgebildeten und sehr motivierten Mitarbeiter dar, da durch diese stets höchste Leistungsfähigkeit garantiert werden kann. Durch die uns vorliegenden außergewöhnlichen fachlichen Kompetenzen unserer Mitarbeiter ist es der BODNER GRUPPE möglich, große Herausforderungen anzunehmen. Der optimierte Einsatz unserer hervorragenden Mitarbeiter führte zu einer bis in die Gegenwart reichenden Vielfalt an Projekten, welche von zeiteffizienten Abwicklungen, hochkarätigem Know-how und hochqualifizierten Leistungen geprägt sind.

Diesen Erfolg gilt es zu wahren, zu fördern und nachhaltig zu sichern, sodass die optimale Zufriedenheit unserer Auftraggeber gewährleistet werden kann und unsere Arbeit sich unter anderem durch Zuverlässigkeit, Termintreue, Preisfairness, Ehrlichkeit und Handschlagqualität auszeichnen lässt.

2. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

2.1 GELTUNGSBEREICH DIESER COMPLIANCE GUIDELINE

Die Mitarbeiter aller Unternehmen der BODNER GRUPPE stellen das Kernstück des unternehmerischen Erfolges dar. Jeder einzelne Mitarbeiter trägt zum Ansehen und Erfolg unseres Unternehmens bei. Dies bedeutet, dass sämtliche gesetzten Handlungen Einfluss auf die Gegenwart und Zukunft der BODNER GRUPPE haben können, dies sowohl in positiver als auch negativer Weise.

Die in dieser Compliance Guideline festgeschriebenen Verhaltensregeln gelten sohin für sämtliche Mitarbeiter auf allen Ebenen der BODNER GRUPPE. Hiervon umfasst sind auch alle Mitarbeiter von Niederlassungen und Tochterunternehmen.

Es wird von all unseren Mitarbeitern erwartet, sich mit den Regeln dieser Compliance Guideline vertraut zu machen und diese ausnahmslos zu befolgen und einzuhalten. Es wird darauf hingewiesen, dass für Fälle, in welchen andere Quellen – wie beispielsweise anwendbares nationales Recht (Rechtsvorschriften, behördliche Auflagen, spezifische Betriebsvorschriften, sonstige einschlägige Normen) – strengere Standards und Maßstäbe vorsehen, stets die strengeren Vorschriften anzuwenden sind.

Darüber hinaus legt die BODNER GRUPPE besonderen Wert darauf, dass auch von ihren Geschäftspartnern ein dieser Compliance Guideline entsprechendes Verhalten an den Tag gelegt wird, weshalb diese Guideline auch auf der Unternehmenshomepage unter www.bodner-bau.at abrufbar ist.

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird in dieser Guideline darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Die jeweils gewählte Formulierung gilt selbstverständlich im Sinne eines respektvollen und diskriminierungsfreien Umgangs miteinander für beide Geschlechter.

2.2 VERANTWORTUNG UNSERER MITARBEITER

Unsere Mitarbeiter werden nicht nur dazu angehalten, die in dieser Compliance Guideline niedergeschriebenen Regeln zu befolgen, sondern wird von ihnen auch erwartet, mögliche rechtliche Verstöße aufmerksam wahrzunehmen und die jeweils zuständige Ansprechperson unverzüglich über solche Verstöße zu informieren. All unsere Mitarbeiter werden, damit sie dieser ihnen zukommenden Verantwortung angemessen nachkommen können, in Bezug auf die Erkennung von allfällig relevanten Verstößen im Rahmen einer dafür ausgerichteten Schulung durch unser Qualitätsmanagement auf solche Situationen sensibilisiert.

Jeder Mitarbeiter ist darüber hinaus verpflichtet,

- das interne Arbeitsklima zwischen Kollegen, Vorgesetzten und anderen Personen durch respektvollen Umgang miteinander und Hilfsbereitschaft zu unterstützen;
- die in seinem Verantwortungs- und Tätigkeitsbereich geltenden Gesetze, Vorschriften und internen Anweisungen einzuhalten;
- bei der Umsetzung seiner Tätigkeiten als auch bei der Unterhaltung von Geschäftsbeziehungen fair, respektvoll und vertrauenswürdig zu handeln;
- das Ansehen der BODNER GRUPPE stets zu achten und zu fördern und in keiner Weise durch unbedachte Handlungen und Verhaltensweisen zu gefährden;
- zu Tage tretende Interessenskonflikte zwischen geschäftlichen und privaten Angelegenheiten unverzüglich an die jeweils zuständige Ansprechperson offenzulegen sowie
- die Verschaffung von unrechtmäßigen Vorteilen für sich oder auch andere zu unterlassen.

Wie in jedem Unternehmen nehmen auch die Führungskräfte der Unternehmen der BODNER GRUPPE eine den Arbeitsablauf maßgeblich beeinflussende Schlüsselstellung ein und geht mit der Übernahme einer Führungsposition ein nicht unwesentliches Maß an Verantwortung einher. Führungskräfte auf allen Ebenen stellen nicht nur Respektspersonen dar, sondern stehen auch für Verantwortung, Vertrauen und haben Vorbildfunktion. Demnach sind auch jene Mitarbeiter, die Führungspositionen bekleiden, ausnahmslos dazu angehalten, die Regeln dieser Compliance Guideline zu befolgen.

Von unseren Führungskräften wird außerdem erwartet, dass

- sie die Ziele unseres Unternehmens im Rahmen ihrer Handlungen stets im Blick haben und den Grundwerten der BODNER GRUPPE entsprechen;
- sie Mitarbeiter ausschließlich anhand von objektiven Kriterien (v.a. Arbeitsleistung) beurteilen und persönliche Sympathien und vorgefasste Meinungen jeglicher Art außen Acht lassen sowie
- sie die Einhaltung dieser Guideline besonders in ihrem Aufgabenbereich und durch die ihnen unterstellten Mitarbeiter durch ausreichende Kommunikation und Vergegenwärtigung sicherstellen sowie allenfalls als Ansprechpartner bei auftretenden Fragen hilfestellend fungieren

2.3 MISSACHTUNG DIESER GUIDELINE – ERHEBLICHE KONSEQUENZEN FÜR DIE UNTERNEHMEN DER BODNER GRUPPE

Die Verstöße, die mit der Missachtung von gesetzlichen Regelungen und ethischen Grundsätzen verbunden sind, können für ein Unternehmen weitreichende Folgen haben. Hierbei sind einerseits die vom Gesetzgeber vorgesehenen Sanktionen wie beispielsweise Geldstrafen und Schadenersatzforderungen in beträchtlichen Höhen zu nennen. Andererseits resultieren Gesetzesverstöße und Grundsatzverletzungen oftmals in nachhaltigen Imageschäden, welche in Folge zum Abbruch von bedeutenden Geschäftsbeziehungen aber auch zum Ausschluss von öffentlichen Aufträgen führen können.

3. SOZIALE VERANTWORTUNG UND NACHHALTIGKEIT

Das Wohlbefinden, die Gesundheit, die Zufriedenheit und die Sicherheit der Mitarbeiter sind uns besonders wichtig. Um ein durchwegs positives Arbeitsklima zu schaffen, muss der Arbeitsalltag durch Gleichberechtigung und Fairness geprägt sein. Die Unternehmen der BODNER GRUPPE als Arbeitgeber und Geschäftspartner fokussiert sich auf die Zurverfügungstellung von gleichwertigen Arbeitschancen und -bedingungen, wobei hierfür die maßgeblichen Gesetze sowie Leistungsprofile und Qualifikationsmerkmale ausnahmslos als Grundlage herangezogen werden.

Um das angestrebte Ziel eines positiven Arbeitsklimas nachhaltig zu erreichen sind unsere Mitarbeiter unter anderem zu einem respektvollen Umgang miteinander angehalten und zur Einhaltung nachstehender Verbote verpflichtet:

3.1 DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Die Bedeutung der Menschenrechte ist in sämtlichen Lebenssituationen maßgeblich und stellt demgemäß auch für die BODNER GRUPPE stets zu berücksichtigende und gegenwärtige Grundsätze dar. Unter Berücksichtigung der hierfür relevanten gesetzlichen Grundlagen werden innerhalb unseres Unternehmens Diskriminierungen jeglicher Art weder akzeptiert noch toleriert. Unsachlichen Differenzierungen aufgrund von nationalen, ethnischen oder sozialen Unterschieden, Geschlecht, Familienstand, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, Kultur, politischer Ansichten,

Weltanschauung oder religiösen Überzeugungen werden innerhalb und im Umfeld der BODNER GRUPPE unter keinen Umständen Raum eingeräumt und haben in jedem Fall Konsequenzen zur Folge.

3.2 BELÄSTIGUNGEN UND REPRESSION

Belästigungen aller Art, insbesondere sexueller Natur, sowie Repressionen werden in keinem Fall geduldet.

3.3 ALKOHOL- UND DROGENKONSUM

Nicht nur die Gesundheit, sondern auch die Sicherheit unserer Mitarbeiter steht im Zentrum unserer Grundsätze. Um diesen Grundsätzen angemessen zu entsprechen, sind wir auch in diesem Zusammenhang auf die Mitwirkung jedes einzelnen Mitarbeiters angewiesen.

In diesem Sinne ist es allen Mitarbeitern während der Arbeitszeit untersagt Alkohol, Drogen oder Rauschmittel aller Art zu konsumieren. Eine Ausnahme hinsichtlich des Alkoholkonsums besteht nur im Fall von offiziellen betriebsbedingten feierlichen Anlässen (z.B. Weihnachtsfeiern).

4. KOMMUNIKATION AUF ALLEN EBENEN

Kommunikation ist sowohl Teil des täglichen Arbeitsalltags als auch ein „Aushängeschild“ für unser Unternehmen. Ein freundlicher, respektvoller, fairer, offener und transparenter Umgang miteinander und gegenüber Dritten ist daher für die Erreichung unserer Ziele und zur Erhaltung und Förderung unseres Images ein unersetzlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

4.1 KOMMUNIKATION – INTERN UND GEGENÜBER DRITTEN

Ein positives Arbeitsklima ist uns wichtig und spielt eine angemessene Kommunikationskultur innerhalb des Unternehmens hierbei eine maßgebliche Rolle. Aber auch die Kommunikation nach außen und der damit einhergehende Umgang mit Dritten nimmt eine wesentliche Stellung ein, da alle Mitarbeiter bei der Pflege von Geschäftsbeziehungen (Kunden, Auftraggeber, Lieferanten und Geschäftspartnern) unser Unternehmen repräsentieren, weshalb auch in diesen Fällen bestimmte Umgangsformen zu wahren sind.

Unsere Mitarbeiter sind daher angehalten,

- respektvoll, wertschätzend, offen und in angemessener Weise miteinander umzugehen;
- Kritikäußerungen gegenüber der jeweils betroffenen Person zu tätigen und die Verbreitung von Unwahrheiten, falschen Tatsachen und/oder Beschuldigungen zu unterlassen bzw. keinesfalls zu unterstützen;
- die Privatsphäre anderer stets zu achten, diese zu respektieren und zu schützen;

- mit sämtlichen Informationen von und über Gesprächspartner (Kunden, Auftraggeber, Lieferanten, Kollegen und Geschäftspartnern) im Sinne der Vertraulichkeit angemessen und sorgfältig umzugehen und die Interessen des jeweils anderen zu wahren.

Darüber hinaus haben unsere Mitarbeiter zu berücksichtigen, dass die vorgenannten Regelungen in Bezug auf die Kommunikation nicht ausschließlich für die mündliche und schriftliche Korrespondenz gelten, sondern ebenso auf den verantwortungsvollen und bewussten Umgang mit Social Media Anwendung finden.

5. VERTRAULICHKEIT UND DATENSCHUTZ

5.1 KORREKTER UMGANG MIT UNTERNEHMENSINTERNEN INFORMATIONEN

Informationen aller Art, die im Rahmen der Tätigkeit für Unternehmen der BODNER GRUPPE erlangt werden, dürfen weder für die Verfolgung eigener Interessen verwendet, noch unbefugten Dritten zugänglich gemacht werden. Besonders – aber keinesfalls ausschließlich – betroffen sind von dieser Vertraulichkeitsregel Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Unternehmens, wie beispielsweise Finanzdaten, technische Daten, Korrespondenzunterlagen, Verträge und Vereinbarungen, Pläne, Strategiekonzepte u.Ä., dies unabhängig von Form, Umfang und Medium.

Zu besonderer Sorgfalt sind all unsere Mitarbeiter im Zusammenhang mit gesondert als „vertraulich“ gekennzeichneten Dokumente verpflichtet, da bei solchen Informationen der Maßstab der notwendigen Vertraulichkeit besonders hoch ist.

Es entspricht den Werten unseres Unternehmens, auf wahrheitsgetreue, korrekte und transparente Berichterstattung nach außen zu achten, weshalb die entsprechende Kontrolle der vermittelten Informationen unerlässlich ist.

Zu den unternehmensinternen Informationen zählen ebenso Informationen über das geistige Eigentum der BODNER GRUPPE. Unter dem Begriff „geistiges Eigentum“ sind beispielsweise Erfindungen, Ergebnisse, wissenschaftliche oder technische Forschungen, Produktentwicklungen und neue Technologien zu verstehen. Unterlagen und Daten über das geistige Eigentum unseres Unternehmens dürfen unter keinen Umständen verbreitet oder an Mitbewerber weitergeleitet werden. Unsere Mitarbeiter sind dazu verpflichtet mit Informationen solcher Art äußerst diskret umzugehen, um den Schutz des geistigen Eigentums zu gewährleisten.

Informationsweitergaben dürfen ausnahmslos nur mit ausdrücklicher Zustimmung von den jeweiligen Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung erfolgen und ist der Informationsempfänger davon in Kenntnis zu setzen, dass er im Rahmen der Informationsübermittlung eine Geheimhaltungsvereinbarung zu unterfertigen hat.

5.2 NUTZUNG VON E-MAIL, INTRANET UND INTERNET

Von unseren Mitarbeitern wird zudem erwartet, dass die Nutzung von E-Mail, Intranet und Internet auf zielführende und zweckentsprechende Weise erfolgt. Eine private Nutzung der zur Verfügung gestellten Hardware hat sich auf ein angemessenes Maß zu beschränken, welches weder die Arbeitsleistung der Mitarbeiter, noch die Funktionsfähigkeit des IT-Systems (z.B.: Download von sicherheitsgefährdende Programme udgl) der BODNER GRUPPE beeinträchtigen darf. Darüber hinaus ist jegliche private Nutzung, welche Kosten generiert, zu unterlassen. In diesem Zusammenhang unterliegen die Mitarbeiter folgenden Verpflichtungen:

- Im Rahmen der Tätigkeiten für die Unternehmen der BODNER GRUPPE sind ausschließlich von dieser zur Verfügung gestellte Geräte zu verwenden.
- Unternehmensbezogene Informationen aller Art sind ausschließlich auf dem unternehmenseigenen Server abzuspeichern.
- Die Sicherheit der Daten ist in jedem Fall zu gewährleisten – dies gilt vor allem bei der Verwendung von mobilen Datenträgern. Fahrlässiges Verhalten kann zu Schadenersatzforderungen und disziplinarischen Folgen führen!
- Ungesetzliche, diskriminierende oder pornographische Inhalte dürfen weder konsumiert, aufgerufen, heruntergeladen, verschickt oder kopiert werden.

Zur Schadensvermeidung sind die Unternehmen der BODNER GRUPPE dazu befugt, alle E-Mail- und Internetaktivitäten unter Berücksichtigung der maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen aufzuzeichnen und mit Hilfe von automatisierten Computerprogrammen auf unzulässige Inhalte zu untersuchen.

5.3 DATENSCHUTZ

Die in Geltung stehenden gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich des Datenschutzes zeigen deutlich, dass auf diesem Gebiet höchste Sensibilität verlangt wird und dem Schutz von personenbezogenen Daten eine wesentliche Rolle zuzusprechen ist. Wir sind uns dieser Anforderung und Verantwortung bewusst und erwarten auch von unseren Mitarbeitern einen sorgfältigen und bewussten Umgang mit personenbezogenen, vertraulichen und sensiblen Daten.

Die BODNER GRUPPE achtet zum einen darauf, dass lediglich Daten der Mitarbeiter erfasst werden, welche für die betrieblichen Aufgaben notwendig und gesetzlich zulässig sind. Zum anderen beschränkt sich der Zugang zu diesen Daten ausschließlich auf jene Mitarbeiter, die den Datenzugang für die Erledigung ihrer zugeteilten Aufgaben benötigen (zB. Personalabteilung). Wir stellen sicher, dass Mitarbeiter, welchen Datenzugang gewährt wird, ausreichend über die Regelungen des Datenschutzes informiert werden, sodass diese in gesetzeskonformer Weise mit diesen Daten umzugehen wissen. Auf diese Weise wird sichergestellt und gewährleistet, dass Daten im Sinne des Gesetzes weder verloren, veröffentlicht oder Dritten zugänglich und von diesen missbraucht werden (können).

Darüber hinaus sind all unsere Mitarbeiter dazu angehalten, firmenbezogene Passwörter zu schützen und nicht öffentlich einsichtig zu notieren oder an andere (auch firmeninterne) Personen weiterzugeben.

6. KORREKTES VERHALTEN IM WETTBEWERBSRECHTLICHEN KONTEXT

Die Notwendigkeit der Einhaltung sämtlicher relevanter Gesetze auf nationaler und internationaler Ebene im Bereich des Wettbewerbs- und Kartellrechts ergibt sich für die Unternehmen der BODNER GRUPPE nicht nur aus den drohenden Rechtsfolgen (Geldbußen, Schadenersatzforderungen) im Falle eines Verstoßes, sondern auch aus der Selbstverständlichkeit eines ehrlichen, fairen und respektvollen Umgangs mit all unseren Geschäftspartnern, zu welchen auch Wettbewerber zählen. Darüber hinaus schätzen wir die Vorteile eines gut funktionierenden Marktes, welcher die Möglichkeit eines fairen, qualitäts- und preisorientierten Wettbewerbs bietet.

Unter Berücksichtigung und Einhaltung der wettbewerbs- und kartellrechtlichen Gesetze unterlässt die BODNER GRUPPE

- eine allfällig erlangte marktbeherrschende Stellung durch Verhaltensweisen, die andere Marktteilnehmer beeinträchtigen, zu missbrauchen (Ausbeutung, Behinderung durch Unterbietung durch Kampfpreise, Liefersperren, Diskriminierung, udgl);
- jegliche Vereinbarungen (insb. Preisabsprachen) und abgestimmte Verhaltensweisen mit Unternehmen, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken, zu treffen;
- die Aufteilung von Kunden, Märkten oder Marktanteilen;
- einen Informationsaustausch über wettbewerbsessensible Daten sowie
- Vereinbarungen und Gespräche in Bezug auf kartellrechtlich relevante Themen zu treffen oder zu führen.

Wir richten unseren Fokus ausnahmslos auf die Teilnahme an einem fairen und vielseitigen Wettbewerb und lehnen Geschäftspraktiken aller Art, die solch einen Wettbewerb beschränken oder verhindern, vehement ab. Für den Fall, dass die rechtliche Zulässigkeit geplanter Geschäftspraktiken, in Zweifel zu ziehen sind, sind unsere Mitarbeiter, insbesondere unsere Führungskräfte, verpflichtet, diese Verhandlungen bis zur abschließenden Klärung der rechtlichen Zulässigkeit zu unterbrechen.

Darüber hinaus sind unsere Mitarbeiter dazu angehalten, keine irreführenden Angaben über unsere Leistungen oder geschäftlichen Verhältnisse zu machen, die dazu geeignet sind oder darauf abzielen, die Entscheidungsgrundlage anderer zu beeinflussen. Ebenso wenig werden von unserer Seite falsche Informationen oder gar Gerüchte über anderer Mitbewerber verbreitet.

7. ARBEITSRECHTLICHE ASPEKTE

Die BODNER GRUPPE ist bestrebt, den guten Ruf eines fairen und gesetzestreuen Arbeitgebers zu verdienen und achtet daher umso mehr auf die lückenlose Einhaltung von arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften. Die vom Gesetzgeber vorgesehenen Regelungen sind sehr facettenreich und betreffen alle Facetten der Arbeitsverhältnisse. Das Eingehen von ausschließlich legalen Beschäftigungsverhältnissen,

faire Entlohnung und gesetzeskonforme Inanspruchnahme von ausländischen Arbeitskräften ist für uns selbstverständlich. Darüber hinaus nehmen wir unsere Verpflichtung hinsichtlich der regelmäßigen und vollständigen Abführung der Sozialversicherungsbeiträge gewissenhaft wahr.

Die Rechtsgebiete Arbeits- und Sozialrecht sind von zahlreichen Schutzvorschriften geprägt, die es einzuhalten gilt. Besonders in unserem Tätigkeitsfeld sind jene Schutzvorschriften, die sich auf die Sicherheit auf Baustellen und den dort durchgeführten Arbeiten beziehen, relevant und sind all unsere Mitarbeiter, insbesondere jene, denen eine Leitungs-, Entscheidungs- und Aufsichtsfunktion auf Baustellen zukommt, dazu angehalten, auf die Einhaltung vorhandener Schutzvorschriften im Interesse aller sorgfältig zu achten. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sich diese – mit unserer Unterstützung – mit den vorhandenen arbeits- und sozialrechtlich relevanten Regelungen auseinanderzusetzen

Überblicksmäßig lassen sich die besonders wichtigen arbeits- und sozialrechtlichen Aspekte wie folgt zusammenfassen:

- Arbeitnehmerschutz
- Regelungen hinsichtlich der zulässigen Arbeitszeiten
- Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping
- Entsendung von Arbeitskräften
- Ausländerbeschäftigung
- Arbeitskräfteüberlassung
- Datenschutz
- Versicherungs- und melderechtliche Pflichten im Sinne des Sozialversicherungsrechtes
- Vermeidung von Sozialbetrug
- Vorenthalten von Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung
- Organisierte Schwarzarbeit / Illegale Beschäftigung
- Lohnabgabenhinterziehung bzw. Verkürzung von Lohnabgaben

Im Fall von Verstößen drohen uns als Arbeitgeber empfindliche Strafen, weshalb eine fundierte Bewusstseinsbildung hinsichtlich arbeits- und sozialrechtlich relevanter Tatsachen unerlässlich ist.

Die vorhandene Fülle der zu beachtenden Rechtsvorschriften verlangt, dass die BODNER GRUPPE regelmäßige Routinekontrollen, Schwerpunktkontrollen als auch durch auftretende Ereignisse bedingte Kontrollen zur Erhebung der arbeitsrechtlichen Lage innerhalb des Unternehmens durchführt. Diese dienen der Vermeidung und rechtzeitigen Aufdeckung von rechtlichen Verstößen. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiter verpflichtet, allfällige Verdachtsmomente oder etwaig wahrgenommene Verstöße unverzüglich der zuständigen Betriebs- oder Bereichsleitung und der Geschäftsführung zur Kenntnis zu bringen.

8. KORRUPTION

Es existieren zahlreiche Formen von Korruption, welche mit erheblichen Wettbewerbsverzerrungen als auch mit enormen Schäden einhergehen können. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber für die verschiedenen Arten von Korruption entsprechende Straftatbestände vorgesehen, die es gilt zu kennen. Die Kenntnis über die wichtigsten Korruptionstatbestände dient dem Erfolg der Korruptionsprävention und der Aufdeckung allfälliger Korruptionsfälle.

Die BODNER GRUPPE spricht sich klar und deutlich gegen alle Arten von korrupten Verhaltensweisen aus und räumt in diesem Fall keinerlei Raum für Toleranz ein. Alle Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, sämtliche Hinweise, die auf ein strafrechtlich relevantes Verhalten auch nur ansatzweise hindeuten, unverzüglich an ihren Vorgesetzten oder an die Geschäftsführung zu melden.

Maßgeblich sind folgende Tatbestände:

8.1 BESTECHUNG

Das Anbieten, Versprechen und die Gewährung eines finanziellen oder anders gestalteten Vorteils gegenüber Amtsträgern, Bediensteten oder aktuellen oder künftigen Auftraggebern, Sachverständigen oder anderen Personen zur Erlangung eines wirtschaftlichen Vorteils ist ausnahmslos untersagt und wird von uns nicht geduldet.

8.2 GEWÄHRUNG UND ANNAHME VON GESCHENKEN

Geschenke sind vermögenswerte Zuwendungen, welche zur Pflege der Geschäftsbeziehungen erbracht werden, welchen jedoch keine Gegenleistung gegenübersteht (z.B. Bücher, Blumen, Genussmittel (Schokolade, Wein udgl.), Werbeartikel (Kugelschreiber, Kalender, udgl.) oder Essens- und Veranstaltungseinladungen. Im Zusammenhang mit dieser Art von Zuwendungen ist äußerste Vorsicht geboten, da mit solchen keinesfalls Verpflichtungen einhergehen und diese keine Bestechung (Vorteilsgewährung) darstellen dürfen.

Sowohl die Gewährung als auch die Annahme von Geschenken ist lediglich in angemessenem, geringfügigem Ausmaß zulässig. Um ein gesetzeskonformes Verhalten all unserer Mitarbeiter zu gewährleisten, sind diese dazu verpflichtet, in jeglichen Situationen besonders sorgfältig abzuwägen, ob das dargebotene Geschenk den jeweiligen Umständen entsprechend angemessen ist. In diesem Zusammenhang sind folgende Wertgrenzen zu berücksichtigen:

- Geschenkgewährungen und -annahmen **bis zu einem Wert von EUR 50,00** sind – soweit diese Geschenke unter Berücksichtigung der jeweils vorliegenden Umstände angemessen sind – zulässig;
- Geschenkgewährungen und -annahmen mit einem Wert **zwischen EUR 50,00 und EUR 100,00** sind unter Darlegung der jeweils vorliegenden Umstände dem Vorgesetzten zu melden;
- Vor Geschenkgewährungen und -annahmen **ab einem Wert von EUR 100,00** ist mit dem Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung ausnahmslos Rücksprache zu halten.

Die Annahme von Bargeld und Wertgutscheine ist unseren Mitarbeitern ausnahmslos untersagt.

8.3 GELDWÄSCHE

Bei Geldwäsche handelt es sich um bewusst vorgenommene Vorgänge, um aus strafrechtlichen Handlungen stammende finanzielle Mittel zu verschleiern und die Rückverfolgung ihrer Herkunft zu erschweren. Dies geschieht in den meisten Fällen durch Verwendung illegal erlangter Geldmittel bei gewöhnlichen Geschäften (Immobilieninvestitionen, Geschäftsabwicklungen im Rahmen eines Unternehmens, etc.).

Wir ergreifen alle uns möglichen Maßnahmen, um Geldwäsche in unserem Umfeld zu verhindern. Hierfür pflegen wir ausschließlich den Umgang mit seriösen Geschäftspartnern, deren finanzielle Mittel aus zweifelsfrei legalen Quellen stammen. Aufkommende Verdachtsmomente in Bezug auf Geldwäsche werden von uns umgehend aufgegriffen und einer genauen Prüfung unterzogen. Darüber hinaus erstatten wir im Anlassfall ausnahmslos eine entsprechende Verdachtsmeldung an das Bundeskriminalamt (Geldwäschemeldestelle).

Unsere Mitarbeiter unterliegen einer unverzüglichen Informationspflicht an ihre Vorgesetzten oder an die Geschäftsführung sobald ihnen auf Geldwäsche hindeutende Hinweise bekannt werden.

9. INTERESSENSKONFLIKTE

Unsere Mitarbeiter werden dazu aufgefordert, ihre privaten Interessen und die Interessen der BODNER GRUPPE streng voneinander zu trennen. Bereits der Anschein eines Interessenskonfliktes ist grundsätzlich zu vermeiden.

In diesem Zusammenhang sind insbesondere zu beachten:

- Aufträge an nahestehende Personen (z.B. Ehegatten, Verwandte, Freunde);
- Aufträge an Unternehmen, in welchen nahestehende Personen beschäftigt sind und womöglich eine entscheidungsrelevante Position innehaben;
- Aufträge an Unternehmen, an welchen nahestehende Personen beteiligt sind (davon ausgenommen sind börsennotierte Gesellschaften);
- Nebentätigkeiten für Wettbewerbsunternehmen und Geschäftspartner.

Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, bestehende oder etwaige Interessenskonflikte unverzüglich offenzulegen und ihre Vorgesetzten oder die Geschäftsführung darüber zu informieren.

10. COMPLIANCE – NICHT NUR REGELN, VIELMEHR EIN GELEBTES SYSTEM

10.1 WIR „LEBEN“ COMPLIANCE

Um zu gewährleisten, dass die Regelungen dieser Compliance Guideline einen fixen und ständigen Bestandteil der Unternehmensstruktur innerhalb der BODNER GRUPPE darstellen, ist es notwendig, dass Folgendes ausnahmslos auf allen Ebenen unseres Unternehmens und somit von allen Mitarbeitern beachtet wird:

- **Meldung von Fehlverhalten**

Für eine lückenlose Einhaltung der Gesetze sowie ein ethisch korrektes Verhalten durch und von uns allen müssen wir auf die Mithilfe unserer Mitarbeiter zurückgreifen. Diese sind angehalten, mögliches Fehlverhalten zu erkennen und darauf angemessen zu reagieren. Jedenfalls sind sämtliche wahrgenommenen Fehlverhalten unverzüglich an die jeweils zuständige Person zu melden, sodass möglichst zeitnah notwendige Maßnahmen ergriffen werden können. Für den Fall, dass eine Meldung an die zuständige Person nicht möglich ist, ist die Meldung an die Geschäftsführung zu richten.

- **Teilnahme an angebotenen Schulungen**

Die von uns durchgeführten Schulungen dienen ausnahmslos der Stärkung unseres Compliance Systems. Unseren Mitarbeitern wird im Rahmen von diesen Veranstaltungen der Inhalt und der Zweck dieser Compliance Guideline anhand von Praxisbeispielen vermittelt, sodass diese in die Lage versetzt werden, im Anlassfall entsprechend zu handeln.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie an stattfindende Schulungen teilnehmen.

- **Nachfragen & Hinterfragen – nicht nur in Zweifelsfällen**

Unsere Mitarbeiter sind vor allem, jedoch keinesfalls ausschließlich dazu aufgefordert, Unklarheiten im Zusammenhang mit unserer Compliance Guideline konstruktiv zu hinterfragen. Bestehen Unsicherheiten, ob in konkreten Fällen das Verhalten der Compliance Guideline entspricht, so ist unbedingt Rücksprache mit dem Vorgesetzten, dem Qualitätsmanagement oder der Geschäftsleitung zu halten. Das Nachfragen, Hinterfragen und eine allfällige Rücksprache in konkreten Situationen soll der Abstimmung der angemessenen Verhaltensweisen und allfälliger Maßnahmen dienen.

- **Konstruktive Inputs & Äußerung von Bedenken**

Compliance ist ein lebendes System und entwickelt sich aufgrund von stetigen Änderungen innerhalb eines Unternehmens und des Umfelds weiter. Wir fordern unsere Mitarbeiter in diesem Sinne auf, die Regelungen dieser Compliance Guideline stets kritisch zu betrachten und uns allenfalls über konstruktive Beiträge hinsichtlich Verbesserungen, Änderungen, udgl. zu informieren.

- **Verstöße gegen die Compliance Guideline**

Der Einhaltung dieser Compliance Guideline wird besondere Priorität innerhalb unseres Unternehmens eingeräumt. Verstöße gegen diese Regelungen werden nicht toleriert! Stattfindende Verstöße gegen diese Guideline haben disziplinare und/oder arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge.

10.2 BESTÄTIGUNG UND KENNTNISNAHME

Die lückenlose Kommunikation im Zusammenhang mit diesen Regelungen ist für die Sicherstellung der Einhaltung derselben unerlässlich. Aus diesem Grund sind all unsere Mitarbeiter nach Erhalt der Compliance Guideline ausnahmslos dazu verpflichtet, den Erhalt, die Kenntnisnahme und die Einhaltung der Regelungen schriftlich zu bestätigen. Hierfür stellt die BODNER GRUPPE ein Formular zur Verfügung, welches binnen 14 Tagen nach Erhalt der Compliance Guideline von jedem Mitarbeiter auszudrucken, auszufüllen und in der Personalabteilung abzugeben bzw. an die dafür vorgesehene Mailadresse compliance@bodner-bau.at zu retournieren ist.

10.3 KONSEQUENZEN DER MISSACHTUNG

All unseren Mitarbeitern innerhalb der BODNER GRUPPE ist bewusst, dass eine Missachtung dieser Guideline nicht nur ihnen selbst schaden kann, sondern damit auch negative Auswirkungen für die BODNER GRUPPE verbunden sein können. Im Interesse aller sind unsere Mitarbeiter dazu angehalten, darauf zu achten, dass es zu keinen Verstößen gegen diese Regelungen kommt.

Im Fall von Verstößen gegen Regelungen der Compliance Guideline der BODNER GRUPPE werden ausnahmslos die erforderlichen organisatorischen und disziplinarischen Maßnahmen ergriffen. Abhängig von der Intensität und Schwere der Verstöße drohen Konsequenzen wie obligatorische Nachschulungen, Abmahnungen oder auch Entlassungen.