

VERHALTENS- KODEX

DER WINKLER-GRUPPE



WINKLER & CO.



F. WINKLER
GmbH & Co. KG
Bauunternehmen

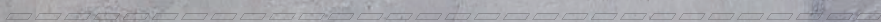


WINKLER
Projektbau GmbH



HANSA ASPHALT

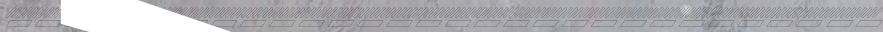
INHALT



INHALT

	Vorwort	5
I.	Geltungsbereich und Verantwortlichkeit	6
II.	Richtlinien	8
1.	Rechtstreue	9
2.	Datenschutz und Informationssicherheit	9
3.	Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung	9
4.	Umwelt- und Klimaschutz	10
5.	Fairer Wettbewerb	10
6.	Menschen- und Arbeitnehmerrechte	10
7.	Arbeits- und Gesundheitsschutz	10
8.	Vertraulichkeit von Informationen / Öffentlichkeit	11
9.	Berichterstattung	11
10.	Schutz des Unternehmenseigentums	11
III.	Umsetzung des Verhaltenskodexes	12
1.	Verpflichtung zur Einhaltung	13
2.	Verhalten in Konfliktsituationen	13
3.	Meldung und Untersuchung von Hinweisen	14
4.	Sensibilisierung und Schulungen	14
5.	Ihre Ansprechpartner	14
IV.	Inkrafttreten	15

VOERWOERT



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftlich verantwortliches Handeln sind kein Widerspruch – sie bedingen einander. Die Einhaltung geltenden Rechts, verantwortungsbewusstes Handeln gegenüber unserer Umwelt und ethisches Verhalten gegenüber der Gesellschaft, den Unternehmen der Winkler-Gruppe, sowie deren Mitarbeiter*innen und Geschäftspartnern sind fester Bestandteil unseres Wertesystems und unseres Handelns.

Als Bauunternehmen und als Arbeitgeber sind wir uns unserer Verantwortung bewusst: Gegenüber den Regionen, in denen wir mit unseren Unternehmen tätig sind, der Umwelt, deren Ressourcen wir nutzen und den Geschäftspartnern, mit denen wir vertrauensvoll zusammenarbeiten, und natürlich gegenüber unseren Mitarbeiter*innen, deren Einsatz und Tatkraft unseren Erfolg erst ermöglichen.

Entscheidend für unseren langfristigen Erfolg war und ist neben traditionellen Werten, wie Sorgfalt, Zuverlässigkeit und umsichtiger Unternehmensführung, vor allem die Offenheit der Unternehmen der Winkler-Gruppe für zukünftige Herausforderungen.

So haben wir schon immer auf die Verbindung von Erfahrung und Tradition mit modernster Technik und Ausbildung gesetzt. Dieses Leitbild wollen wir selbstverständlich auch in Zukunft verfolgen.

Hierbei gibt uns dieser Verhaltenskodex die notwendige Hilfestellung und Orientierung. Er soll uns vor ethisch falschen und gesetzeswidrigen Entscheidungen schützen, an ihm richten wir daher unser Handeln aus. Dieser Verhaltenskodex fasst die gemeinsamen Werte zusammen, an denen wir uns orientieren und hilft, ethische und rechtliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen.

Die Winkler-Gruppe blickt auf eine über 75-jährige Unternehmensgeschichte zurück. Wenn wir uns nach wie vor zu unseren Grundwerten bekennen und diese mit Leben füllen, sichern wir damit unseren gemeinsamen Erfolg von morgen.



I. Geltungsbereich und Verantwortlichkeit

Dieser Verhaltenskodex ist verbindlich für unser tägliches Handeln und gilt für alle Organe, Geschäftsführung, Führungskräfte, Mitarbeiter*innen, Zeitarbeitnehmer*innen und Berater unabhängig von der Führungsebene oder Funktion im Unternehmen. Nachfolgend werden alle diese Personen unter der Bezeichnung „Beschäftigte“ zusammengefasst.

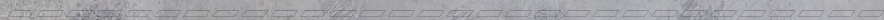
Der Verhaltenskodex findet Anwendung in allen Gesellschaften der Winkler-Gruppe und allen Gesellschaften, die von der Winkler-Gruppe kontrolliert bzw. unternehmerisch geführt werden. In Joint Ventures, die nicht von der Winkler-Gruppe allein kontrolliert werden, wird diese versuchen, Einfluss zu nehmen, und seine Partnerunternehmen ermutigen, die im Verhaltenskodex enthaltenen Standards zu übernehmen.

Geschäftsführung und Mitarbeiter*innen in führenden Positionen haben die Verpflichtung, mit gutem Beispiel voranzugehen, sowohl was die eigene Befolgung des Verhaltenskodex als auch die Gewährleistung der Einhaltung durch andere betrifft. Sollten Schwierigkeiten oder Fragen bei der Auslegung oder Anwendung des

Verhaltenskodex bestehen, sollen sich die Beschäftigten an ihre Vorgesetzten oder den Compliance-Beauftragten der Winkler-Gruppe wenden.

Eine respektvolle und kooperative Zusammenarbeit sowie die bewusste Wahrnehmung sozialer Verantwortung bilden die Basis für unseren langfristigen Unternehmenserfolg.

In diesem Verhaltenskodex sind unsere wesentlichen Prinzipien und Grundregeln für eigenes Handeln und das Verhalten gegenüber unseren Geschäftspartnern, Kunden und der Öffentlichkeit zusammengefasst. Dieser Verhaltenskodex bietet allen Beschäftigten einen Orientierungsrahmen zu Themen wie Rechtstreue, Fairness, Gleichbehandlung, Nachhaltigkeit, Datenschutz u.v.m.



II. Richtlinien

1. Rechtstreue

Die Einhaltung geltender Gesetze ist für uns selbstverständlich. Dazu gehört die Beachtung aller Gesetze und Regeln, die unsere Geschäftsbereiche berühren.

Wir beachten jederzeit die geltenden rechtlichen Verbote und Pflichten, auch wenn damit kurzfristige wirtschaftliche Nachteile oder Schwierigkeiten für die Winkler-Gruppe oder einzelne Beschäftigte verbunden sind.

Alle Führungskräfte sind dafür verantwortlich, die geltenden Gesetze und Regeln im Rahmen ihrer Aufgaben und Verantwortungsbereiche zu kennen sowie für deren Kommunikation und Umsetzung bei ihren Mitarbeiter*innen zu sorgen.

2. Datenschutz und Informationssicherheit

Der Schutz personenbezogener Daten im Allgemeinen, aber insbesondere von Daten der Mitarbeiter*innen, Geschäftspartner, Kunden und Lieferanten, hat für uns einen sehr hohen Stellenwert. Grundsätzlich erheben und verarbeiten wir personenbezogene Daten nur in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und nur dann, wenn dies zur Erfüllung der jeweiligen Aufgabe erforderlich bzw. gesetzlich vorgeschrieben ist. Ansonsten verarbeiten wir personenbezogene Daten ausschließlich nach dem Einholen einer Einwilligung der betroffenen Person, die

stets den in der Europäischen Datenschutzgrundverordnung niedergelegten Vorschriften und Prinzipien entspricht. In jedem Fall achten wir auf die Datensicherheit, Vertraulichkeit und Datenminimierung. Personenbezogene Daten werden nur gegenüber autorisierten Personen offengelegt. Alle Mitarbeiter*innen behandeln personenbezogene Daten streng vertraulich und bewahren diese sicher auf, so dass ein Missbrauch nicht möglich ist.

3. Gleichbehandlung und Nicht-diskriminierung

Die Winkler-Gruppe lebt eine Kultur der Chancengleichheit, des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitiger Achtung. Wir pflegen auf allen Ebenen einen offenen Dialog, der von Toleranz und Respekt geprägt ist; dies gilt sowohl im Verhältnis von Führungskraft zu Mitarbeiter*innen, als auch zwischen den Mitarbeiter*innen und Führungskräften untereinander. Ein diskriminierendes Verhalten, gleich aus welchem Grund, wird von uns nicht geduldet.

Wir behandeln alle Mitarbeiter*innen gleich. Niemand darf wegen seiner Hautfarbe, seines Geschlechts, seiner Behinderung, seiner Weltanschauung, seiner Kultur, seiner sexuellen Orientierung, seines Alters, seiner Religion, seiner ethnischen oder sozialen Herkunft, seiner Nationalität,

seines Aussehens, seines Familienstands oder seiner politischen Betätigung benachteiligt oder bevorzugt werden.

4. Umwelt- und Klimaschutz
Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz gehören zu unseren wesentlichen Zielen. Wir halten die umweltrelevanten Gesetze und Regeln ein und streben nach nachhaltigem und umweltschonendem Handeln. Verstöße können zu Bußgeldern und Schadenersatzansprüchen Dritter gegen die Winkler-Gruppe führen und das öffentliche Ansehen der Winkler-Gruppe beeinträchtigen.

5. Fairer Wettbewerb
Die Winkler-Gruppe steht für Kompetenz, Innovationskraft, Kundenorientierung und motivierte, verantwortungsvoll handelnde Mitarbeiter*innen. Darauf basiert unser nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg.

Bestechung, Korruption oder Wettbewerbsverstöße bedrohen diesen Erfolg – und werden von uns nicht geduldet. Wir handeln gegenüber unseren Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten fair und transparent und machen keine falschen oder irreführenden Angaben.

Die Winkler-Gruppe befolgt die geltenden Regelungen des Wettbewerbsrechts. Dies beinhaltet insbesondere die Beachtung kartellrechtlicher Verbote, wie z.B. das Verbot von wettbewerbsbeschränkenden Preisabsprachen bei Ausschreibungen oder unlautere Wettbewerbsmethoden, die einen fairen Wettbewerb beeinträchtigen.

Korruption und unternehmensschädigendes Verhalten oder unlautere Geschäftspraktiken bei Mitarbeiter*innen oder Dritten lehnen wir konsequent ab. Das bedeutet, dass kein/e Mitarbeiter*in der Winkler-Gruppe im Zusammenhang mit seiner/ihrer geschäftlichen Tätigkeit Anreize, Vergünstigungen, Bevorzugungen oder sonstige Vorteile anbieten, versprechen oder annehmen darf, die darauf abzielen, faire, objektive und sachgerechte Entscheidungen zu beeinflussen oder die nur geeignet sind, diesen Anschein zu erwecken. Weitere Details regelt unsere Anti-Korruptionsrichtlinie, die neben diesem Verhaltenskodex von allen Mitarbeiter*innen einzuhalten ist.

In Zweifelsfällen sind alle Beschäftigten verpflichtet, den jeweiligen Vorgesetzten oder den Compliance-Beauftragten um Rat zu fragen.

6. Menschen- und Arbeitnehmerrechte
Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte, die Würde und die Persönlichkeitsrechte und machen uns für ihre Einhaltung stark. Wir verpflichten uns den fairen Arbeitsbedingungen, unter anderem bei Entlohnung, bei der Regelung von Arbeitszeiten und beim Schutz der Privatsphäre. Das Arbeitsrecht und die sich hieraus ergebenden Vereinbarungen sind einzuhalten.

7. Arbeits- und Gesundheitsschutz
Wir sorgen für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter*innen. Alle Mitarbeiter*innen sind für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in ihrem Bereich mitverantwortlich.

Regelungen zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit müssen strikt befolgt werden.

Auch bei der Vergabe von Subaufträgen und bei der Suche nach geeigneten Geschäftspartnern werden die hohen Sicherheitsanforderungen der Winkler-Gruppe berücksichtigt.

8. Vertraulichkeit von Informationen / Öffentlichkeit

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie Informationen, die uns im Rahmen unserer Tätigkeit bekannt werden und die nicht öffentlich sind, unterliegen der strengsten Vertraulichkeit. Unerheblich ist dabei, ob es sich um unternehmensinterne oder Informationen von Geschäftspartnern handelt. Derartige Informationen werden weder nach außen noch an Mitarbeiter*innen weitergegeben, die nicht mit dem konkreten Geschäftsvorgang befasst sind.

9. Berichterstattung

Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit und Integrität gehören zu unseren gemeinsamen Werten. Daher betreibt die Winkler-Gruppe eine offene und wahrheitsgemäße Berichterstattung und Kommunikation zu den einzelnen Geschäftsvorgängen der jeweiligen Unternehmen und gegenüber Geschäftspartnern, Kunden, Mitarbeiter*innen, der Öffentlichkeit und staatlichen Institutionen.

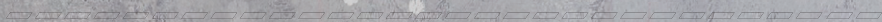
Alle Beschäftigten haben darauf zu achten, dass sowohl interne als auch externe Berichte, Informationen und Mitteilungen vollständig und richtig sind und den geltenden Gesetzen entsprechen.

ler-Gruppe sachgemäß und schonend zu verwenden und es vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen. Das geistige Eigentum unserer Unternehmen stellt einen Wettbewerbsvorteil und somit ein schützenswertes Gut dar, das wir gegen jeden unerlaubten Zugriff durch Dritte verteidigen.

Das materielle und immaterielle Eigentum der Winkler-Gruppe wird von uns grundsätzlich für geschäftliche Zwecke verwendet, es sei denn eine private Verwendung wurde ausdrücklich erlaubt. Auch bei Geschäftsreisen und anderen unternehmensgebundenen Ausgaben verpflichten wir uns dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und somit einem angemessenen Verhältnis der Kosten zu Art und Umfang der Veranstaltung.

10. Schutz des Unternehmens-eigentums

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, das Eigentum und die Ressourcen der Wink-



III. Umsetzung des Verhaltenskodexes

1. Verpflichtung zur Einhaltung

Geschäftsführung, Prokuristen, Führungskräfte, Mitarbeiter*innen, Zeitarbeitnehmer*innen und Berater sind verpflichtet, sich an die in ihrem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und Vorschriften sowie internen Regelungen zu halten und ihr Handeln an den Werten und Verhaltensgrundsätzen der Winkler-Gruppe auszurichten.

2. Verhalten in Konfliktsituationen

Grundsätzlich erwarten wir von allen Beschäftigten, dass sie mit den für ihren Arbeitsbereich geltenden Gesetzen und Regeln vertraut sind. Darüber hinaus sind persönliche Integrität, Sensibilität und gesunder Menschenverstand durch nichts zu ersetzen. Diese finden in unserer täglichen Arbeit bei allen Beschäftigten Anwendung.

Wir erwarten weiter, dass solche Situationen vermieden werden, in denen sich geschäftliche und private Interessen von Beschäftigten überlagern und damit in Konflikt geraten. Alle Beschäftigten sind daher gehalten, ihre privaten Interessen grundsätzlich von denen des Unternehmens zu trennen.

In zweifelhaften Situationen ist es zum eigenen und zum Schutz der Winkler-Gruppe von besonderer Bedeutung, dass jede Entscheidung im Einklang mit Recht, Gesetz, Geschäftsordnungen, Richtlinien und unserem Verhaltenskodex getroffen wird. Die oder der betroffene Beschäftigte sollte sich in derartigen Fällen fragen:

- Ist mein Handeln legal und steht es im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Unternehmensregeln?

- Ist meine Entscheidung frei von persönlichen Interessen und kann ich sie mit meinem Gewissen vereinbaren?
- Steht meine Entscheidung im Einklang mit diesem Verhaltenskodex?
- Hält mein Handeln problemlos einer öffentlichen Prüfung stand? Wie würde mein Handeln wirken, wenn es öffentlich würde?
- Ist mein Handeln geeignet, den guten Ruf der Winkler-Gruppe zu wahren?

Können alle Fragen mit Ja beantwortet werden, spricht sehr viel dafür, dass die Handlung oder Entscheidung des Beschäftigten richtig und vertretbar ist. Wenn Beschäftigte mit einer schwierigen Situation konfrontiert und unsicher sind, wie sie sich verhalten sollen, haben sie sich an ihren Vorgesetzten oder den Compliance-Beauftragten zu wenden.

Den Führungskräften der Winkler-Gruppe kommt in diesem Zusammenhang eine besondere Rolle zu. Sie tragen die Verantwortung dafür, dass alle Beschäftigten in ihrem Verantwortungsbereich mit dem Verhaltenskodex und den unternehmensinternen Richtlinien vertraut sind und diese einhalten. Die Führungskräfte haben die Aufgabe, ein positives Umfeld des Vertrauens zu schaffen, in dem für alle Beschäftigten die Möglichkeit besteht, offen um Hilfe zu bitten oder Missstände anzusprechen. Nur in einem solchen Umfeld ist ein rechtmäßiges Handeln aller Beschäftigten dauerhaft zu gewährleisten und ein effektiver Schutz aller vor Verstößen möglich.

3. Meldung und Untersuchung von Hinweisen

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, Verstöße oder den Verdacht von Verstößen gegen geltende Gesetze, diesen Verhaltenskodex oder die Anti-Korruptionsrichtlinie zu melden. Hiermit soll kein Klima des Misstrauens geschaffen werden. Die Einhaltung der Gesetze, des Verhaltenskodexes und der Anti-Korruptionsrichtlinie ist ein essentieller Grundstein für eine erfolgreiche gemeinsame Zukunft und liegt daher im Interesse aller Beschäftigten.

Wir fördern daher ein Klima des angstfreien Dialogs. Bringt eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter kritisches oder Fehlverhalten zur Kenntnis, werden Einschüchterungsversuche oder Repressalien unabhängig von welcher Seite nicht geduldet.

Sobald ein Verstoß oder ein Verdacht gemeldet wurde, wird zunächst eine Bewertung vorgenommen, um den Umfang der Untersuchung zu ermitteln. Die bzw. der Beschäftigte wird über das Ergebnis der Bewertung in Kenntnis gesetzt und, falls erforderlich, zur Teilnahme an weiteren Gesprächen gebeten, um weitere Auskünfte von ihr bzw. ihm einzuholen.

Die bzw. der Beschäftigte wird über den Stand der Untersuchung auf dem Laufenden gehalten, soweit dieses aus Vertraulichkeitsgründen zulässig ist. Sämtliche Informationen im Zusammenhang mit der Untersuchung müssen vertraulich behandelt werden.

Es versteht sich von selbst, dass nicht immer das gewünschte Ergebnis garantiert werden kann. Die Winkler-Gruppe sichert

jedoch zu, dass jede Meldung von möglichen Compliance-Verstößen fair und angemessen behandelt wird. Alle Beschäftigten können durch Einhalten dieses Verhaltenskodexes dazu beitragen, dies zu erreichen.

4. Sensibilisierung und Schulungen

Alle Beschäftigten sind mit dem Verhaltenskodex in geeigneter Form vertraut zu machen. Die Führungskräfte haben die Sensibilisierung durch präventive Maßnahmen und durch einen gemeinsamen Austausch über gegebenenfalls vorhandene Schwachstellen sicherzustellen. Darüber hinaus werden bei entsprechendem Bedarf Schulungen angeboten, um das Compliance-Bewusstsein bei den Beschäftigten zu stärken.

5. Ihre Ansprechpartner

5. Sofern Sie noch Fragen haben oder Unterstützung in zweifelhaften Situationen benötigen, stehen Ihnen die Vorgesetzten, die Geschäftsführungen der jeweiligen Gesellschaft und der Compliance-Beauftragte jederzeit zur Verfügung. Jede Kontaktaufnahme einer bzw. eines Beschäftigten wird ernst genommen.

Sollten darüber hinaus Fragen zu unserem Verhaltenskodex oder zu unseren Grundsätzen bestehen, so ist der Compliance-Beauftragte Ihr neutraler Ansprechpartner. Dieser untersucht alle gemeldeten Hinweise und wird, falls dies erforderlich ist, entsprechende Maßnahmen einleiten. Dabei werden alle Daten, Informationen und Hinweise jederzeit streng vertraulich und respektvoll behandelt.

Compliance-Beauftragter:

Maximilian Schrader-Rohde

E-Mail: compliance@winklergruppe.de

Tel.: +49 (0) 421 27 74 3 – 102

IV.

Inkrafttreten

Dieser Verhaltenskodex tritt unmittelbar für alle Beschäftigten zum 01.01.2021 in Kraft.

Er wird in der jeweils aktuellen Fassung über die im Unternehmen verwendeten Kommunikationsmittel veröffentlicht.

