

# Verhaltenskodex (Code of Conduct)

## Verhaltenskodex für die Mainzer Aufbaugesellschaft und ihre Tochtergesellschaften

3. DEZEMBER 2021

1.	Unsere Grundsätze .....	2
1.1.	Einhaltung geltenden Rechts .....	2
1.2.	Menschenrechte .....	2
1.3.	Vertrauen und Respekt .....	2
1.4.	Interessenkonflikte .....	3
1.5.	Unternehmensvermögen .....	3
2.	Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern .....	3
2.1.	Freier und fairer Wettbewerb .....	4
2.2.	Vermeidung von Korruption und Bestechung .....	4
2.3.	Spenden und Sponsoring .....	4
3.	Umweltschutz .....	5
4.	Geheimnisschutz und Vertraulichkeit .....	5
5.	Sicherer Arbeitsplatz .....	5
6.	Datenschutz .....	5
7.	Ansprechpartner zum Verhaltenskodex .....	6
8.	Verstöße gegen den Verhaltenskodex .....	6
9.	Hinweisgeber-Stelle .....	6
10.	Schutz des Hinweisgebers .....	6

### Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es ist für uns von höchstem Wert, das Vertrauen unserer Kunden, Geschäftspartner und Stakeholder in unser Unternehmen zu schützen und zu wahren. Gemeinsam haben wir die Verantwortung für die Reputation unseres Unternehmens.

Das Ziel, unseren Unternehmenserfolg nachhaltig zu sichern, können wir nur gemeinsam erreichen. Es kommt auf das persönliche Verhalten jedes einzelnen an. Es muss für uns alle selbstverständlich sein, dass wir ehrlich und ethisch korrekt handeln. Dieser gesellschaftlichen Verantwortung wollen wir uns gemeinsam stellen – wir als Geschäftsführung genauso wie die Führungskräfte und alle Mitarbeiter.

Mit diesem Verhaltenskodex dokumentieren wir erstmals alle wichtigsten Grundregeln, die seit jeher Grundlage unserer Unternehmenskultur sind und auch für die Zukunft gelten. Der Verhaltenskodex bietet Mitarbeitern, Führungskräften und der Geschäftsführung einen zuverlässigen Orientierungsrahmen für die tägliche Arbeit.

Bitte lassen Sie uns diesen Verhaltenskodex gemeinsam im Alltag als Leitlinie für unser tägliches Verhalten nutzen! Sie leisten damit einen unverzichtbaren Baustein für den Erfolg der MAG und der PMG, dafür bedanken wir uns!

Unterschriften Geschäftsführung



Martin Dörnemann



Nils Teske

## Umsetzung des Verhaltenskodex

Der Erfolg unseres Unternehmens hängt entscheidend davon ab, dass wir uns alle, das heißt Geschäftsführung, Führungskräfte und jeder einzelne Mitarbeiter, ehrlich und ethisch korrekt verhalten. Jeder einzelne von uns beeinflusst mit seinem Verhalten die Reputation der MAG und der PMG.

Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage für unsere nachhaltige, werteorientierte Unternehmenskultur. Er stellt eine Leitlinie dar, die uns im täglichen Handeln dabei unterstützt, den gesetzlichen Anforderungen sowie gesellschaftlichen Erwartungen gerecht zu werden. Die im Verhaltenskodex formulierten Grundsätze sind Mindeststandards, die uns dabei unterstützen, den Umgang mit Kollegen, Kunden, Geschäftspartnern, Marktteilnehmern, staatlichen Stellen und der Öffentlichkeit zuverlässig an unseren gemeinsamen Werten zu orientieren. So können wir Situationen vorbeugen, die die Redlichkeit unseres Verhaltens und das Vertrauen in unser Unternehmen in Frage stellen könnten.

Alle Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeiter<sup>1</sup> der MAG GmbH und der PMG GmbH, sind diesem Verhaltenskodex verpflichtet<sup>2</sup>.

Der Verhaltenskodex wird durch interne Richtlinien und Arbeitsanweisungen ergänzt, in denen die Handlungsvorgaben für den geschäftlichen Alltag präzisiert werden.

### 1. Unsere Grundsätze

#### 1.1. Einhaltung geltenden Rechts

Es ist für uns selbstverständlich, dass wir die Gesetze, Verordnungen und vergleichbare Vorschriften, denen die MAG im Rahmen ihrer unternehmerischen Tätigkeit unterliegt, einhalten und dass alle internen Regelungen befolgt werden.

Alle Mitarbeiter sind in ihrem Aufgabengebiet dafür verantwortlich, die relevanten Regularien zu kennen und zu beachten. Eine besondere Verantwortung liegt bei den Führungskräften, die für eine ausreichende, aktuelle Information ihrer Mitarbeiter sorgen und in Wahrnehmung ihrer Vorbildfunktion den Verhaltenskodex mit Leben füllen.

Gesetzesverstöße können für die MAG, die Mitarbeiter, die Kunden oder die Geschäftspartner zu erheblichen Schäden führen und gefährden außerdem unsere Reputation. Zur Vorbeugung und Aufklärung schuldhafter Rechtsverletzungen sind daher intern verbindliche Regelungen und Prozesse implementiert. Wer schuldhaft gegen verbindliche Regelungen verstößt muss mit angemessenen Konsequenzen rechnen, die in Abhängigkeit von der Schwere des Verstoßes, arbeitsrechtliche Maßnahmen, zivilrechtliche Schadenersatzansprüche und strafrechtliche Sanktionen, umfassen können.

#### 1.2. Menschenrechte

Wir achten die international anerkannten Menschenrechte und Grundfreiheiten gemäß den im UN Global Compact festgehaltenen Grundsätzen. Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, die Menschenrechte durch unsere Unternehmenskultur und unsere Geschäftspolitik nachhaltig zu schützen und zu fördern.

Kinderarbeit und Zwangsarbeit, sowie jegliche Form von moderner Sklaverei und Menschenhandel werden nicht toleriert.

#### 1.3. Vertrauen und Respekt

Eine tragende Säule der MAG ist die gute Unternehmenskultur voller Respekt, Toleranz und Vertrauen. Jeder Einzelne hat das Recht auf ein respektvolles Miteinander, frei von jeder Art der Benachteiligung.

<sup>1</sup> Wir verwenden in der Regel geschlechtsneutrale Begriffe. Wo dies nicht möglich erschien oder die Lesbarkeit beeinträchtigt, schließt die männliche Form uneingeschränkt auch die weiteren Geschlechter ein.

<sup>2</sup> Der Begriff MAG umfasst in diesem Verhaltenskodex immer die MAG GmbH und die PMG GmbH, sowie alle Tochtergesellschaften der MAG GmbH.

Diskriminierungen oder Benachteiligungen gegenüber Mitarbeitern, Kunden oder Geschäftspartnern aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, der Staatsangehörigkeit, einer Schwangerschaft oder Elternschaft, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder aus anderen, unter das Diskriminierungsverbot fallenden Gründen, dulden wir nicht.

Charakteristisch für das Arbeitsumfeld in der MAG ist der höfliche und ehrliche Umgang. Feindseliges Verhalten am Arbeitsplatz akzeptieren wir nicht und untersagen jede Form der Belästigung und Einschüchterung.

Uns ist es sehr wichtig, dass kritische Themen jederzeit bedenkenlos angesprochen werden können. Eine offene Kommunikation bewirkt, dass Regelverstöße seltener auftreten oder frühzeitig erkannt werden können. Geäußerte Bedenken werden vorurteilsfrei untersucht. Einschüchterungsversuche von Mitarbeitern, die ein vermutetes Fehlverhalten ansprechen tolerieren wir nicht.

Wer einen Hinweis auf ein Fehlverhalten gibt, braucht keine persönlichen Konsequenzen zu fürchten, solange er überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht. Der Hinweis erfolgte dann in gutem Glauben.

#### 1.4. Interessenkonflikte

Ein potenzieller Interessenkonflikt entsteht immer dann, wenn persönliche Interessen mit den Interessen der MAG kollidieren. Denkbar ist das z.B. durch die Aufnahmen von Nebentätigkeiten oder wenn im privaten Umfeld eines Mitarbeiters Geschäftsbeziehungen zu den Kunden oder Geschäftspartnern der MAG bestehen.

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie zwischen ihren privaten Interessen und den geschäftlichen Interessen der MAG sauber trennen und auch jeden Anschein einer Interessenkollision vermeiden. Unsere internen Regularien beinhalten einen Offenlegungsprozess, der sicherstellt, dass im Falle des Auftretens eines Interessenkonflikts dieser transparent gemacht wird und gemeinsam nach einer Lösung gesucht werden kann, bei der ausgeschlossen wird, dass eine Entscheidung durch sachfremde Erwägungen beeinflusst wird.

Selbstverständlich respektieren wir auf der anderen Seite auch das Privatleben unserer Mitarbeiter. Interessenkonflikte sind daher nur dann relevant, wenn sie nach Art und Umfang auch geeignet sind, die Handlungen des Mitarbeiters für die MAG zu beeinflussen.

#### 1.5. Unternehmensvermögen

Das materielle und immaterielle Vermögen der MAG dient dazu, alle Mitarbeiter bei der Erreichung der unternehmerischen Ziele der MAG zu unterstützen. Die Arbeitsmittel und das geistige Eigentum dürfen nicht für betriebsfremde Zwecke eingesetzt werden. Insbesondere ist eine missbräuchliche Nutzung für persönliche oder illegale Zwecke untersagt.

Mögliche Vermögensdelikte, wie z.B. Betrug, Diebstahl oder Unterschlagung werden konsequent geahndet.

## 2. Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern

Wir als MAG wollen ein vertrauensvoller und verlässlicher Geschäftspartner sein. Die MAG strebt nach transparenten und nachhaltigen Geschäftspraktiken, bei denen Geschäftspartner ehrlich, fair und verantwortungsbewusst behandelt werden. Wir möchten, dass unsere Geschäftspartner darauf vertrauen können, dass die MAG rechtskonform handelt. Ebenso erwarten wir natürlich, dass unsere Geschäftspartner in ihren Geschäftspraktiken Recht und Gesetz einhalten. Das ist für uns die Basis für eine langfristige, vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Wir nehmen unsere Vertragspartner in die Pflicht, die in diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze verbindlich einzuhalten und erwarten, dass auch die Vertragspartner die Einhaltung von ihren direkten Lieferanten und Dienstleistern einfordern. Diese Verpflichtung kommt daher in unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner zum Ausdruck.

### 2.1. Freier und fairer Wettbewerb

Kartell- und Wettbewerbsgesetze schützen und fördern einen fairen Wettbewerb, indem sie koordinierte Maßnahmen von Marktteilnehmern zur Vereinbarung oder künstlichen Anhebung von Preisen, Aufteilung von Märkten oder sonstigen Einschränkung des Handels verbieten. Diese Gesetze untersagen alle wettbewerbswidrigen Maßnahmen nicht nur von Wettbewerbern, sondern auch von allen Parteien der Beschaffungs- oder Lieferkette.

Die MAG überzeugt ihre Kunden und Geschäftspartner im freien und ungehinderten Wettbewerb mit ihrer Kompetenz. Wir dulden es nicht, wenn wettbewerbsrechtliche Vorgaben nicht eingehalten werden, insbesondere treffen wir keine gesetzeswidrigen Absprachen mit Wettbewerbern, Vertragspartnern oder Kunden.

### 2.2. Vermeidung von Korruption und Bestechung

Alle Arten von Korruption und Bestechung stehen für uns im Widerspruch zu unserer Verpflichtung zu Integrität und verletzen nachhaltig das Vertrauen unserer Kunden und Geschäftspartner. Jegliche Form von Bestechung und Bestechlichkeit sind verboten.

Wir sind uns darüber bewusst, dass Einladungen zu Veranstaltungen oder zum Essen und auch kleine Aufmerksamkeiten legitime Mittel zum Aufbau und zur Unterstützung von Kunden- oder Geschäftsbeziehung sein können. Mit dieser Kultur identifizieren wir uns, soweit die Zuwendungen keinen unangemessen hohen Wert haben. Zuwendungen dürfen nie dazu dienen, unlautere geschäftliche Vorteile zu verlangen und sie dürfen nicht derart ausgestaltet sein, dass die berufliche Unabhängigkeit der Beteiligten und die Objektivität der Entscheidungsfindung in Frage gestellt werden könnte.

Wir haben eine Geschenkerichtlinie als ergänzende interne Vorgabe implementiert. Die Richtlinie definiert klare einheitliche Maßstäbe und legt die Grenzen des angemessenen Verhaltens verbindlich fest.

Wir sind uns darüber bewusst, dass wir als Public-Privat-Partnership-Unternehmen in besonderer Nähe zu Amts- oder Mandatsträgern stehen. Unsere Kontakte zu diesen gestalten wir strikt nach den speziellen rechtlichen Vorgaben für den Umgang mit Amtsträgern und haben das Thema in unserer Geschenkerichtlinie besonders geregelt.

### 2.3. Spenden und Sponsoring

Die MAG kann als gesellschaftliches Engagement Spenden vergeben und zur Förderung ihres Ansehens und ihrer Bekanntheit als Sponsor aktiv werden. Die Entscheidung über Spenden und Sponsoring-Aktivitäten obliegt der Geschäftsführung. Die Geschäftsführung ist bei ihrer Entscheidung zur Objektivität verpflichtet und darf eine Spende oder eine Sponsoring-Aktivität nur dann befürworten, wenn unter keinen Umständen der Anschein einer möglichen Beeinflussung erweckt wird. Gefördert werden können Projekte aus dem Bereich Bildung, Kunst & Kultur, Umweltschutz, Sport und soziale Einrichtungen.

Sponsoring-Aktivitäten müssen in einem angemessenen Verhältnis zu ihrem Gegenwert stehen und auf Grundlage eines schriftlichen Vertrages erfolgen.

Zur Sicherstellung der Transparenz von Spenden werden der Zweck, der Spendenempfänger und die Zuwendungsbestätigung des Spendenempfängers dokumentiert. Barspenden sind verboten.

Verboten sind Spenden zu Gunsten von:

- Einzelpersonen und gewinnorientierte Organisationen
- privaten Konten
- politische Vereinigungen
- Amts- oder Mandatsträger oder Bewerber um ein öffentliches Amt

Bei Fragen im Zusammenhang mit diesen Vorgaben steht der Compliance-Beauftragte beratend zur Verfügung.

### **3. Umweltschutz**

Die MAG ist sich ihrer Verantwortung für einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen bewusst und sieht sich in der Pflicht, alle relevanten Umweltschutzvorschriften zu beachten. Wir fördern und pflegen vor diesem Hintergrund das Verantwortungsbewusstsein unserer Mitarbeiter für die Umwelt und möchten unsere Tätigkeit nachhaltig ausüben.

Wir beziehen Umweltaspekte in unsere unternehmerischen Entscheidungen mit ein und streben bei der Projektentwicklung nach ökologisch bestmöglich verträglichen Lösungen.

### **4. Geheimnisschutz und Vertraulichkeit**

Erfahrung und Wissen sind die Grundlage des geschäftlichen Erfolges der MAG. Unser unternehmensinternes Know-How möchten wir daher nachhaltig schützen. Die unbefugte Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen kann für die MAG komplexe Schäden nach sich ziehen. Um dies zu verhindern sind alle Mitarbeiter zur Vertraulichkeit verpflichtet. Verstöße gegen das Vertraulichkeitsgebot werden mit arbeits- sowie -zivilrechtlichen Folgen geahndet und können auch strafrechtliche Konsequenzen haben.

In unserer internen Anweisung haben wir ein Geheimnisschutzkonzept erstellt und Schutzmaßnahmen definiert.

### **5. Sicherer Arbeitsplatz**

Die Kompetenzen und die Einsatzbereitschaft jedes einzelnen Mitarbeiters sind die Grundlage des Erfolges der MAG. Diese Basis schützen wir durch einen wertschätzenden und vertrauensvollen Umgang am Arbeitsplatz.

Durch die Einhaltung der Gesetze und Regelungen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bringen wir zum Ausdruck, wie wichtig uns die Sicherheit und Gesundheit jedes Einzelnen ist. Wir sehen es als unsere Pflicht an, für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld Sorge zu tragen.

Als Garanten für die Sicherstellung angemessener Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz stehen insbesondere unsere Führungskräfte. Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, Vorgesetzte oder Geschäftsführung über unsichere Arbeitsbedingungen zu informieren, damit diese optimiert werden können, wo dies nötig ist. Auch der Compliance-Beauftragte steht als Ansprechpartner zur Verfügung.

### **6. Datenschutz**

Die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und Übertragung personenbezogener Daten unterliegt besonderer Datenschutzvorschriften. Damit wird der besondere Schutz der Privatsphäre sichergestellt.

Wir sind mit diesen Regularien vertraut und haben sie in internen Vorgaben für unsere Prozessabläufe präzisiert. Personenbezogene Daten, Kunden- sowie Mitarbeiterdaten dürfen nur unter Beachtung dieser Vorschriften erhoben, gespeichert, weitergegeben oder verarbeitet werden.

Anfragen von Mitarbeitern und Kunden zum Datenschutz werden von unserem Datenschutzbeauftragten beantwortet.

Mitarbeiter, die mit personenbezogenen Daten umgehen schulen wir regelmäßig, um sie mit den Grundlagen von Datenschutz und Informationssicherheit vertraut zu machen.

### **7. Ansprechpartner zum Verhaltenskodex**

Wir möchten alle Mitarbeiter ermutigen ihre Fragen zu diesem Verhaltenskodex zu stellen und Bedenken bezüglich eines möglichen Fehlverhaltens zu äußern.

Die Geschäftsführung und Führungskräfte können ebenso um Rat gefragt werden, wie alle Personen im unmittelbaren Arbeitsumfeld. Mit dem Compliance-Beauftragten steht daneben ein zentraler Ansprechpartner für alle Fragen zu diesem Verhaltenskodex zu Verfügung.

Wir legen in jedem Fall Wert auf einen konstruktiven und lösungsorientierten Dialog. Die Ansprechpartner stehen jedem Mitarbeiter zur Seite, egal, ob es um allgemeine Fragen zum Verhaltenskodex oder um eine konkrete Situation im geschäftlichen Alltag geht.

## **8. Verstöße gegen den Verhaltenskodex**

Auch bei kritischen Sachverhalten, wenn zum Beispiel Zweifel an der Rechtmäßigkeit eines bestimmten Verhaltens bestehen, ist der offene, konstruktive Dialog in der Regel der beste Weg, die Bedenken aufzuklären.

Wir erwarten von allen Mitarbeitern Unterstützung bei der Verhinderung und Aufdeckung möglicher Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex, weitere interne Regularien oder gegen Recht und Gesetz.

Wer also in seinem Arbeitsumfeld Auffälligkeiten beobachtet, die den Verdacht begründen, dass gegen den Verhaltenskodex verstoßen wurde oder wahrscheinlich verstoßen wird oder Anhaltspunkte für andere schwere Regelverstöße vorliegen, ist angehalten, diese Beobachtung mitzuteilen.

Meldungen können an den Vorgesetzten oder an die Geschäftsführung erfolgen. Der Compliance-Beauftragte fungiert als zentrale Stelle zur Entgegennahme von Hinweisen und kann ebenfalls von allen Mitarbeitern kontaktiert werden. Der Compliance-Beauftragte kann auch beratend agieren.

Führungskräfte, die einen konkreten Hinweis auf einen schweren Regelverstoß erhalten, sind verpflichtet, diese Information unverzüglich an den Compliance-Beauftragten weiterzugeben.

## **9. Hinweisgeber-Stelle**

Wir haben eine Hinweisgeber-Stelle eingerichtet. Über die sogenannte Hinweisgeber-Hotline können alle Mitarbeiter einen externen Rechtsanwalt erreichen, mit dem eine vertrauliche Kommunikation möglich ist. Der externe Rechtsanwalt unterliegt der anwaltlichen Verschwiegenheit und behandelt jeden Hinweis vertraulich. Bei der Kontaktaufnahme besteht keine Pflicht zur Offenlegung der eigenen Identität, die Kontaktaufnahme kann auch anonym erfolgen. Eine Offenlegung der Identität gegenüber der MAG erfolgt in jedem Fall nur, wenn der Hinweisgeber der Preisgabe seines Namens ausdrücklich zugestimmt hat.

## **10. Schutz des Hinweisgebers**

Wir alle sind dem Schutz der Hinweisgeber und der Betroffenen verpflichtet. Wir tolerieren es nicht, wenn ein Hinweisgeber diskriminiert wird oder Druck auf ihn ausgeübt wird. Ein solches Verhalten kann arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Umgekehrt ist es ein schwerer Regelverstoß, wenn die von uns bereit gestellten Kommunikationsangebote bewusst für wahrheitswidrige Behauptungen missbraucht werden. Hier drohen ebenso arbeitsrechtliche Maßnahmen.

Wir versichern, dass ein Hinweisgeber, der in der Überzeugung handelt, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht, keine Nachteile erfährt.

Für die von einer Meldung Betroffenen gilt die Unschuldsvermutung, solange nicht der behauptete Verstoß nachgewiesen ist. Eine Untersuchung zur Aufklärung des Sachverhaltes wird dann initiiert, wenn konkrete Hinweise für einen relevanten Regelverstoß vorliegen.