



CODE OF CONDUCT

Leitfaden zur Umsetzung
unserer Grundwerte

INHALT

Vorwort	4
I. Das Unternehmensverständnis der ECE – Grundwerte und Selbstverständnis unserer Unternehmensethik	6
II. Das Compliance-Management-System der ECE	8
III. Die Compliance-Verhaltensstandards der ECE	10
A. Compliance – unsere unternehmerische Verantwortung gegenüber unseren Gesellschaftern und Geschäftspartnern	12
Vermeidung und Anzeige von Interessenkonflikten	14
Bestellvorgänge – der richtige Umgang mit Lieferanten und Dienstleistern	18
Mit Zuwendungen verantwortungsvoll umgehen	20
Korruptionsverbot – No Tolerance!	22
Externe Berater, Makler und Vermittler	24
Fairer und freier Wettbewerb – das Kartellverbot einhalten	26
Fairer Lohn und sonstige Arbeitsbedingungen	28
Illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit bekämpfen	30
Verbot der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	32
B. Compliance – unsere gemeinsame Verantwortung am Arbeitsplatz	34
Arbeits- und Gesundheitsschutz	36
Einhaltung des Datenschutzes sowie der Daten- und Informationssicherheit	38
Vertraulichkeit, Schutz von Geschäftsgeheimnissen und Insiderinformationen	40
C. Compliance – unsere gesellschaftliche Verantwortung	42
Umweltschutz	44
Spenden, Sponsorings & Stiftungen	46
Menschenrechte – Verbot von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit	48
Diskriminierungsverbot, Fairness und Chancengleichheit	50
IV. Die Einhaltung des Code of Conduct	52
Kontrolle durch interne organisatorische Maßnahmen	52
Abgabe von Hinweisen	52
Compliance-Richtlinien und -Leitfäden der ECE	53
Externe Verfügbarkeit des Code of Conduct	53
Unterstützung & Ansprechpartner	53



WARUM DER CODE OF CONDUCT UNS ALLE ANGEHT

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ECE ist ein angesehenes, international tätiges Familienunternehmen. Wir gelten als verlässlicher, integrierter und fairer Partner. Unseren guten Ruf haben wir uns alle gemeinsam erarbeitet – und wir sind mit euch stolz darauf.

Unsere verbindlich festgelegten Grundwerte bilden die Grundlage für den Erfolg und die Reputation der ECE. Ganz vorn in unserem Werteverständnis steht der Wert „integer“. Das meint: unbescholten, moralisch einwandfrei, unbestechlich. Als hanseatisches Unternehmen fühlen wir uns nicht nur den nationalen und internationalen Regelwerken verpflichtet, sondern auch den Grundsätzen der ehrbaren Kaufleute – wir wollen uns immer fair und zuverlässig verhalten.

Unseren aktualisierten Code of Conduct verstehen wir als ethischen und rechtlichen Wegweiser. Er zeigt uns allen, wie wir unsere Grundwerte im Alltag konkret umsetzen können – für ein entsprechendes Verhalten innerhalb der ECE sowie gegenüber unseren Geschäftspartnern und Mitbewerbern.

Der Code of Conduct gilt in der gesamten ECE Group, d. h. in allen Gesellschaften im In- und Ausland, die zur Firmengruppe der ECE gehören. Compliance-Richtlinien, Compliance-Leitfäden und Regelprozesse sowie interne Arbeitsanweisungen der ECE-Fachbereiche ergänzen den Inhalt des Code of Conduct.

Unser Code of Conduct wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Er ist allen Mitarbeitern der ECE zugänglich, wie auch unseren Geschäftspartnern und sonstigen Interessierten.

Unsere Grundwerte sind die Basis dieses Code of Conduct. Wenn wir sie wahren und die Verhaltensstandards beachten, stärken wir auch das Ansehen, die Wettbewerbsfähigkeit und die Marktposition der ECE.

Jeder Mitarbeiter der ECE ist dafür verantwortlich, dass sein Verhalten den Grundsätzen entspricht, die in diesem Code of Conduct festgelegt sind. Bei Fragen zum Code of Conduct sind eure direkten Führungskräfte die ersten Ansprechpartner.

Daneben bietet das Compliance-Department der ECE allen Mitarbeitern Unterstützung und Beratung. Nutzt sie! Denn das ist gut für uns alle. Verstöße gegen unseren Code of Conduct können und werden wir nicht tolerieren.

Euer



Alexander Otto

I. DAS UNTERNEHMENS- VERSTÄNDNIS DER ECE – GRUNDWERTE UND SELBST- VERSTÄNDNIS UNSERER UNTERNEHMENSETHIK

Unser Unternehmen

Die ECE Group umfasst als Unternehmensgruppe die ECE Group GmbH & Co. KG als Holdinggesellschaft und deren Tochterunternehmen i.S.d. § 290 Absatz 1 und 2 HGB (nachfolgend „ECE“ genannt).

Die ECE ist ein erfolgreiches Dienstleistungsunternehmen der internationalen Immobilienwirtschaft. Unser Erfolg basiert auf dem Vertrauen unserer Gesellschafter, der Leistungskraft unserer Mitarbeiter und auf unserem Ansehen bei Investoren, Fremdkapitalgebern, Mieterpartnern, Besuchern unserer Objekte, Lieferanten, politischen Parteien, Medien, Behörden, Stadt- und Regionalparlamenten sowie in der allgemeinen Öffentlichkeit.

Unsere Grundwerte

Damit unsere Erfolgsgeschichte weitergeht, werden wir uns auch künftig von unseren Werten leiten lassen:

- dienstleistungsorientiert
- integer
- interdisziplinär
- kreativ
- leidenschaftlich
- nachhaltig
- partnerschaftlich
- unternehmerisch denkend und handelnd

Unsere Verantwortung

Das ECE-Management erwartet von sich wie auch von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass die Grundwerte der ECE und die im Folgenden festgelegten Verhaltensstandards Maßstab des Handelns sind.

Den Führungskräften kommt dabei eine besondere Vorbildfunktion zu.

Unser Führungsverständnis

Führen und geführt werden ist zum einen ein wechselseitiger Prozess zwischen Mitarbeitern und Führungskräften als den an diesem Prozess beteiligten Partnern und zum anderen eine gemeinsame Leistung auf Basis der Werte der ECE.

Führung übersetzt die Strategie der ECE in konkretes Handeln und dient dazu, die Unternehmensziele zu erreichen.

Führungskräfte übernehmen Verantwortung für Handlungen und Ergebnisse.

Sie finden pragmatische Lösungen, treffen klare Entscheidungen und ermöglichen eine schnelle Umsetzung – auch bei Entscheidungen, die nicht im Konsens getroffen werden können. Über offenes und direktes Feedback fördern sie Selbstreflexion und Selbstverantwortung ihrer Mitarbeiter und unterstützen diese bei ihrer Weiterentwicklung. Fehler werden im Führungsprozess als Lernchance gesehen.

Führungskräfte sind sich ihrer Vorbildwirkung bewusst. Sie wissen, dass die Kultur und der Erfolg der ECE maßgeblich auch durch ihr persönliches Führungsverhalten geprägt wird. Geteilte Werte werden sichtbar und glaubwürdig vorgelebt.

Führungskräfte geben ihren Mitarbeitern Handlungsspielräume mit Eigenverantwortung und delegieren konsequent Verantwortung – je nach Entwicklungsstand der Mitarbeiter.



II. DAS COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEM DER ECE

Corporate Governance

Der Code of Conduct der ECE orientiert sich an den Vorschriften des „Deutschen Corporate Governance Kodex“ und seinen Empfehlungen zu guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Compliance-Kultur und ein zertifiziertes Compliance-Management-System

Im Geschäftsalltag gibt es immer wieder ethische Herausforderungen. Dieser Code of Conduct setzt für die ECE verbindliche Regeln, wie wir mit diesen Herausforderungen umgehen wollen. Die Compliance-Kultur der ECE ist davon geprägt, diese Regeln zu implementieren, zu kommunizieren und weiterzuentwickeln.

Unser Compliance-Management-System (CMS) ist auf den konkreten Bedarf der ECE abgestimmt, wird regelmäßig extern und intern überprüft und an die aktuellen Herausforderungen angepasst.

Das Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V. (ICG) hat erstmalig 2014 sein Zertifikat für „Compliance-Management“ an die ECE verliehen. Es bestätigt, dass die ECE über Compliance-Management-Prozesse verfügt und diese so lebt, dass sie geeignet sind, gesetzes- oder regelwidrigen Handlungen von Mitarbeitern oder Dritten vorzubeugen. Alle drei Jahre prüft das ICG neu.

Compliance-Organisation

Aufgabe der Compliance-Organisation der ECE ist es, das Compliance-Management-System ständig weiterzuentwickeln. Die Compliance-Organisation steht den Mitarbeitern der ECE im In- und Ausland rund um das Thema Compliance beratend zur Verfügung.

Ansprechpartner und Kontaktdaten des zentralen Compliance-Departments sowie der Compliance-Verantwortlichen in den jeweiligen ECE-Gesellschaften im In- und Ausland sind im Kapitel „Einhaltung des Code of Conduct/Unterstützung & Ansprechpartner“ (S. 53) angegeben.

III. DIE COMPLIANCE- VERHALTENSSTANDARDS DER ECE

Grundsatz – die Einhaltung von Compliance-Verhaltensstandards

Die Vorgabe von Verhaltensstandards und ihre Einhaltung durch die Mitarbeiter sind Bestandteil einer verantwortungsbewussten Geschäftstätigkeit der ECE.

Die Mitarbeiter haben dabei bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen neben den geltenden Gesetzen und Vorschriften auch die internen Vorgaben strikt zu beachten – unabhängig von den ethischen oder sonstigen Vorstellungen des Einzelnen.

Wichtig sind dabei auch die Vorgaben, die zwar in erster Linie die innere Organisation unseres Unternehmens betreffen, die aber auch Außenwirkung haben, zum Beispiel der Schutz von Geschäftsgeheimnissen der ECE oder die Vorgaben zur Daten- und Informationssicherheit.

Die Mitarbeiter kennen die Compliance-Konzernrichtlinien der ECE (verfügbar im Intranet, vgl. S. 53) und die sonstigen internen Vorgaben, die für ihren Tätigkeitsbereich gelten. Wenn unklar ist, was bestimmte gesetzliche Regelungen oder

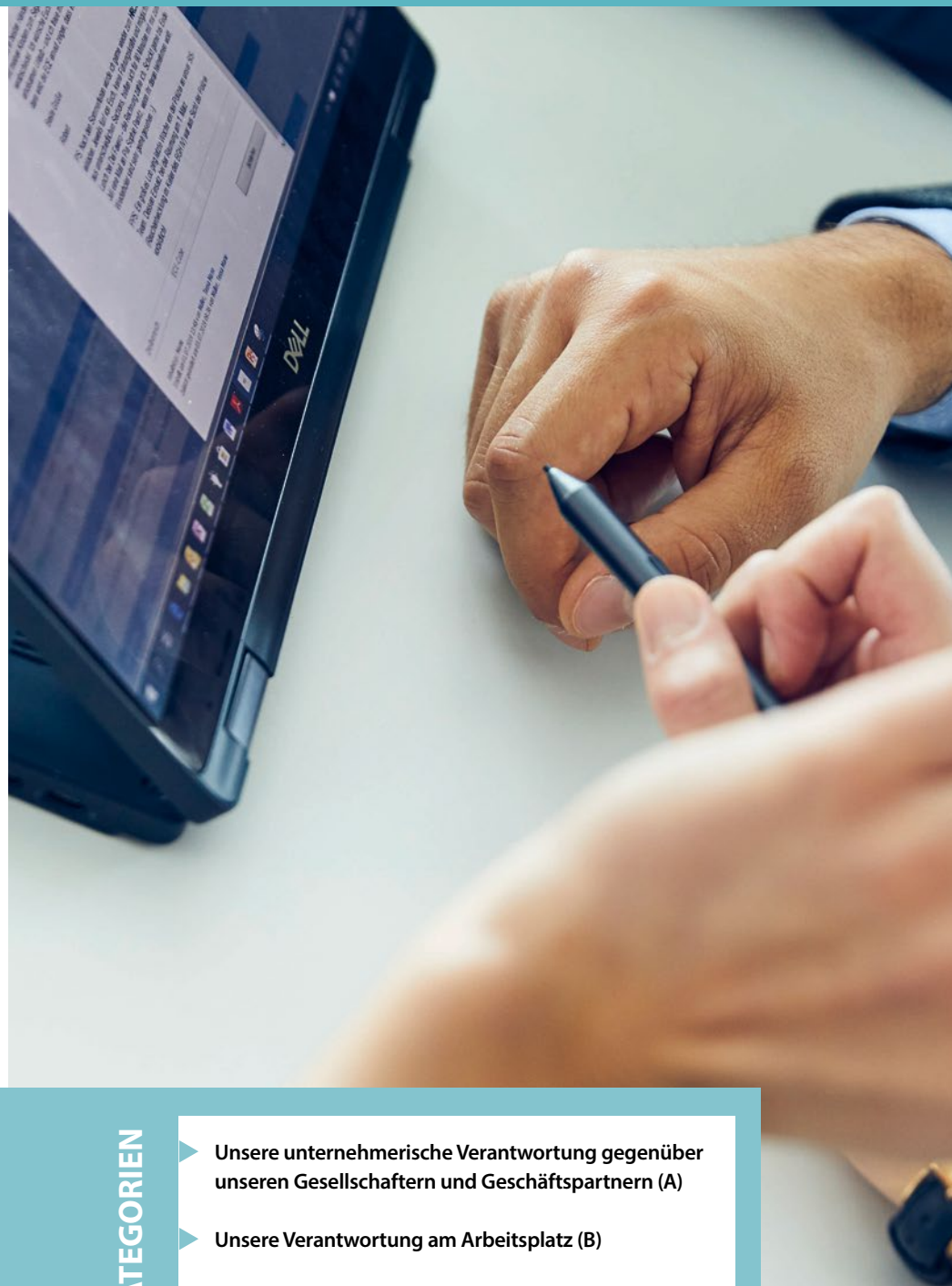
interne Vorgaben bedeuten, sind die jeweilige Führungskraft oder das Compliance-Department anzusprechen.

Unsere Verhaltensstandards betreffen nicht nur das Verhalten unseres Unternehmens und seiner Mitarbeiter. Die ECE übernimmt als Wirtschaftsunternehmen auch gesellschaftliche Verantwortung – im Umgang mit ihren Mitarbeitern oder etwa, indem sie Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekte bei den von ihr realisierten Objekten berücksichtigt.

**Deshalb sind unsere Compliance-
Verhaltensstandards in diese
drei Kategorien eingeordnet:**

3 KATEGORIEN

- ▶ **Unsere unternehmerische Verantwortung gegenüber unseren Gesellschaftern und Geschäftspartnern (A)**
- ▶ **Unsere Verantwortung am Arbeitsplatz (B)**
- ▶ **Unsere gesellschaftliche Verantwortung (C)**



A.
COMPLIANCE –
UNSERE UNTERNEHMERISCHE
VERANTWORTUNG GEGENÜBER
UNSEREN GESELLSCHAFTERN UND
GESCHÄFTSPARTNERN



VERMEIDUNG UND ANZEIGE VON INTERESSENKONFLIKTEN

Die Grenze zwischen einem Interessenkonflikt und strafbarem Verhalten kann fließend sein.

Ein potenzieller Interessenkonflikt besteht bereits dann, wenn die Privatinteressen von Mitarbeitern mit den von ihnen zu vertretenden geschäftlichen Interessen kollidieren bzw. kollidieren können oder wenn unterschiedliche Interessen verschiedener Geschäftspartner nicht beachtet bzw. nicht ausreichend berücksichtigt werden.

Stellt ein Mitarbeiter seine persönlichen Interessen über die des Unternehmens, ist dies nicht nur eine Loyalitätsfrage. Der Interessenkonflikt kann dem Unternehmen auch direkt schaden.

Ein Interessenkonflikt kann sich aber auch aus Nebentätigkeiten von Mitarbeitern ergeben. Nebentätigkeiten von Mitarbeitern und/oder Beteiligungen an direkten Wettbewerbern des eigenen Unternehmens dürfen die Interessen des eigenen Unternehmens nicht beeinträchtigen.



VERMEIDUNG UND ANZEIGE VON INTERESSENKONFLIKTEN



Unternehmensgrundsatz

Interessenkonflikte sind grundsätzlich zu vermeiden.

Geschäftliche und private Tätigkeiten bzw. Engagements sind daher strikt voneinander zu trennen.

Hat die ECE die geschäftlichen Interessen verschiedener Geschäftspartner zu wahren, ist sicherzustellen, dass den Interessen all dieser Geschäftspartner Rechnung getragen wird.

Die Mitarbeiter der ECE widmen grundsätzlich ihre volle Arbeitskraft ihrer Tätigkeit bei der ECE. Nebentätigkeiten von Mitarbeitern dürfen die Interessen der ECE nicht beeinträchtigen. Sie bedürfen im Zweifel der schriftlichen Zustimmung der ECE-Gesellschaft, für die der jeweilige Mitarbeiter tätig ist. Das gilt auch für die Beteiligung an oder die Mitwirkung in Aufsichtsorganen anderer Unternehmen oder Ähnlichem.

Für die Dauer ihres Anstellungsverhältnisses bei der ECE ist den Mitarbeitern jegliche Tätigkeit bei Unternehmen untersagt, die im direkten oder indirekten Wettbewerb mit der ECE stehen. Das Gleiche gilt für den Erwerb von oder die Beteiligung an Unternehmen, die im direkten oder indirekten Wettbewerb mit der ECE stehen. Der Erwerb von öffentlich gehandelten Aktien ist hiervon ausgenommen, soweit dem Mitarbeiter mit dem Aktienwerb kein erheblicher Einfluss auf das jeweilige Unternehmen gewährt wird. Als erheblicher Einfluss wird ein Anteilsbesitz von mehr als 10 % angesehen.



Mein Beitrag

Mögliche Interessenkonflikte und beabsichtigte Nebentätigkeiten sowie Beteiligungen an Geschäftspartnern und/oder Wettbewerbern, die die Interessen der ECE beeinträchtigen können, zeige ich meiner Führungskraft und der Section People Management an. Letztere prüft, ob eine Zustimmung des Arbeitgebers notwendig ist.

Eine bewusste Umgehung dieser Verpflichtungen durch das Einbeziehen von Ehepartnern oder sonstigen mir nahestehenden Personen ist nicht zulässig.



Beispiel

Du bist für die Ausschreibung eines Wartungsauftrages zuständig und dir liegen drei Angebote von Wartungsfirmen vor, die preislich und in Bezug auf die angebotene Leistung und Qualität fast gleichwertig sind. Dein Bruder ist alleiniger Gesellschafter einer dieser Wartungsfirmen.

Der klassische Fall eines Interessenkonfliktes. Das bestehende Verwandtschaftsverhältnis musst du zwingend deiner Führungskraft offenlegen, bevor eine Entscheidung über eine Auftragsvergabe erfolgt. Gemeinsam können dann Maßnahmen zur Vermeidung oder Beseitigung des Interessenkonfliktes ergriffen werden, sollte eine Beauftragung der Firma deines Bruders in Betracht kommen.

BESTELLVORGÄNGE – DER RICHTIGE UMGANG MIT LIEFERANTEN UND DIENSTLEISTERN

Unternehmen kooperieren regelmäßig mit einer Vielzahl von Lieferanten und Dienstleistern, die sich um entsprechende Aufträge bewerben.

Sowohl gesetzliche Regelungen als auch interne Bestellvorgaben sollen sicherstellen, dass das jeweils wirtschaftlichste Angebot eines Lieferanten oder Dienstleisters für das Unternehmen zum Zuge kommt – und dass wir die Bieter im Vergabeprozess sachlich, fair und diskriminierungsfrei behandeln.



Unternehmensgrundsatz

Die ECE wählt ihre Lieferanten und Dienstleister über ihren für die jeweilige Bestellung intern verantwortlichen Fachbereich sorgfältig aus – nach rein

wirtschaftlichen und qualitativen Kriterien sowie unter strikter Beachtung der internen Bestellvorgaben.



Mein Beitrag

Bei der Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern, die für die ECE oder in ihrem Auftrag tätig werden sollen, schaue ich in die **Richtlinie für die Prüfung von Geschäftspartnern** (verfügbar im Intranet, vgl. S. 53), entnehme der Richtlinie, ob der Geschäftspartner zu überprüfen ist und führe gegebenenfalls die Prüfung nach den Vorgaben der Richtlinie durch.

Ich beachte konsequent die internen Bestellvorgaben zur Beauftragung von Lieferanten und Dienstleistern.

Ich bevorzuge nicht einseitig ohne sachlichen Grund einen bestimmten Lieferanten oder Dienstleister. Ich vermeide jegliche Interessenkonflikte oder unfaire Praktiken.



Beispiel

Du bekommst mit, dass in einem Shopping-Center der verantwortliche Mitarbeiter einen Dienstleister beauftragen möchte, ohne vorher die interne Vorgabe zu beachten, dass in diesem konkreten Fall mindestens drei Angebote eingeholt werden müssen.

Wende dich an deine Führungskraft oder das Compliance-Department bzw. dessen lokalen Vertreter. So stellst du sicher, dass die internen Vergabegrundsätze eingehalten werden und dass das wirtschaftlich annehmbarste Angebot den Zuschlag erhält.

MIT ZUWENDUNGEN VERANTWORTUNGSVOLL UMGEHEN

Einladungen zum Essen oder zu Veranstaltungen sind in der freien Wirtschaft an der Tagesordnung. Auch Geschenke an Geschäftspartner sind nach wie vor üblich. Sie dienen oft dem Anbahnen und Festigen geschäftlicher Beziehungen.

Sofern sich solche Zuwendungen in angemessenem Rahmen halten und nicht gegen interne Vorgaben sowie gesetzliche Regelungen verstoßen, sind sie in der Regel nicht zu beanstanden. Übersteigen solche Zuwendungen jedoch den zulässigen Rahmen und dienen der Beeinflussung des Geschäftspartners, kann das nicht nur einen internen Verstoß gegen Compliance-Regeln darstellen, sondern auch strafrechtlich relevant sein.



Unternehmensgrundsatz

Generell erwartet die ECE von ihren Mitarbeitern ein Verhalten, das keinerlei persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung von bzw. gegenüber Dritten entstehen lässt. Bereits der bloße Anschein von korruptem Verhalten ist zu vermeiden.

Sollten Geschenke, Einladungen oder sonstige Aufmerksamkeiten insbesondere von bzw. an Geschäftspartner nach der **Richtlinie für den Umgang mit Zuwendungen** (verfügbar im Intranet, vgl. S. 53) ausnahmsweise zulässig sein, müssen diese vom Wert her so bemessen

sein, dass ihre Annahme den jeweiligen Empfänger nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit bringt.

Zuwendungen an Amtsträger und für den öffentlichen Dienst besonders verpflichtete Personen sind grundsätzlich unzulässig. Für Behörden und Politiker sind neben den gesetzlichen Vorschriften auch die jeweiligen behördlichen Vorgaben zu beachten.

Im Ausland können Geschenke und/oder Bewirtungen der Sitte und Höflichkeit entsprechen.

Dennoch ist auch hier zu beachten, dass keine verpflichtende Abhängigkeit entsteht und die in Deutschland sowie im jeweiligen Land geltenden gesetzlichen

Bestimmungen eingehalten werden. Rein subjektive Ansichten und Bewertungen sind für die Frage der Zulässigkeit von Zuwendungen nicht entscheidend.



Mein Beitrag

Ich mache mich rechtzeitig mit der **Richtlinie für den Umgang mit Zuwendungen** vertraut und halte sie strikt ein. Folgende Fragen können helfen, mein Verhalten zu bewerten:

- Habe ich als Empfänger das Gefühl, dem Schenkenden/Einladenden „etwas zu schulden“?
- Würde ich mir das Geschenk oder die Einladung auch privat leisten?

- Würde ich jederzeit meiner Führungskraft oder meinen Kollegen von dem Geschenk oder der Einladung erzählen?

Ich überprüfe mein Verhalten auch daraufhin, ob Interessenkonflikte bestehen oder auftreten können. Denn der Graubereich zum korrupten Verhalten kann fließend sein. Habe ich Zweifel, spreche ich meine Führungskraft an und/oder kontaktiere das Compliance-Department bzw. dessen lokalen Vertreter.



Beispiel

Der Mitarbeiter einer Dienstleistungsfirma macht dir zum Dank für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit ein aus deiner Sicht wertvolles Geschenk.

Zweifelsfall nimmst du das Geschenk besser nicht an.

Auch wenn du meinst, dass du persönlich in deinen geschäftlichen Beziehungen durch die Annahme des Geschenks nicht beeinflusst wirst, darfst du dich keinesfalls über interne Compliance-Vorgaben hinwegsetzen. Die Compliance-Richtlinie der ECE für den Umgang mit Zuwendungen zeigt dir auch auf, ob die Annahme des Geschenks bereits eine strafrechtlich relevante Vorteilsannahme darstellt. Im

Bist du hinsichtlich des Geschenks unsicher oder hast du Bedenken, dass die Zurückweisung des Geschenks falsch aufgefasst werden könnte? Ziehe die Compliance-Richtlinie für den Umgang mit Zuwendungen (verfügbar im Intranet, vgl. S. 53) zu Rate oder kontaktiere deine Führungskraft oder das Compliance-Department bzw. dessen lokalen Vertreter und stimme mit diesen einen gangbaren, rechtlich sicheren Weg ab.

KORRUPTIONSVERBOT – NO TOLERANCE!

Korruption ist weltweit verboten. Aus gutem Grund: Korruption schädigt die Wirtschaft jedes Jahr in Milliardenhöhe. Sie führt zu sachwidrigen Entscheidungen, verzerrt den Wettbewerb, verhindert Fortschritt und Innovation – und kann auch einen negativen Einfluss auf unsere Gesellschaft haben.

Korruptes Verhalten kann empfindliche Geldbußen für die ECE nach sich ziehen, außerdem straf-, zivil- und arbeitsrechtliche Sanktionen für involvierte Mitarbeiter. Korruption kann auch die Reputation der ECE nachhaltig schädigen.



Unternehmensgrundsatz

Die ECE toleriert Korruption in keinerlei Form – weder im Inland noch im Ausland.

Mitarbeiter, die sich in unlauterer Weise von Geschäftspartnern, Behörden oder sonstigen Dritten beeinflussen lassen

oder in gleicher Weise Geschäftspartner, Behörden oder sonstige Dritte selbst aktiv beeinflussen, werden disziplinarisch und arbeitsrechtlich zur Verantwortung gezogen – ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen.



Mein Beitrag

Versuche von Geschäftspartnern, Behörden oder sonstigen Dritten, mich im Zusammenhang mit meiner Tätigkeit für die ECE in eine bestimmte Richtung zu beeinflussen, weise ich höflich, aber unmissverständlich zurück. Ich zeige sie unverzüglich meiner Führungskraft oder dem Compliance-Department an. Ich versuche, jeglichen Anschein eigener

Beeinflussbarkeit bzw. von Beeinflussungsabsicht im Hinblick auf Dritte konsequent zu vermeiden. Ich ziehe die **Richtlinie für den Umgang mit Zuwendungen** zu Rate (verfügbar im Intranet, vgl. S. 53). Im Zweifel spreche ich die für mich zuständige Führungskraft an – oder das Compliance-Department bzw. dessen lokalen Vertreter.



Beispiel

Während eines laufenden Baugenehmigungsverfahrens für die Erweiterung eines Shopping-Centers lade ich den zuständigen Bauamtsreferenten zu einem Abendessen in ein gutes Restaurant ein. Ich will ihm damit für die bisherige gute Zusammenarbeit danken. Ich denke mir nichts weiter dabei, auch weil ich das Erteilen der Baugenehmigung ohnehin für sicher halte.

Strafverfolgungsbehörden könnten die Einladung zum Essen als mögliche Beeinflussung der ausstehenden behördlichen Entscheidung ansehen – selbst wenn die Baugenehmigung nicht erteilt werden sollte oder anders als beantragt. Selbst wenn der Behördenvertreter deine Einladung nicht annimmt, kann schon dein Angebot als eine für dich persönlich strafrechtlich relevante Vorteilsgewährung bewertet werden.

EXTERNE BERATER, MAKLER UND VERMITTLER

Unternehmen beschäftigen aus vielfältigen Gründen Dienstleister, die je nach Aufgabe als Berater, Consultant, Makler, Vermittler etc. bezeichnet werden – nachstehend gemeinsam „Consultant“.

Consultants sind rein rechtlich sogenannte Erfüllungsgehilfen und daher ein verlängerter Arm des Unternehmens. Das Unternehmen als Auftraggeber muss ein Fehlverhalten des Consultants (zum Beispiel die Nutzung eines Teils des gezahlten Honorar als Bestechungsgelder) in gleicher Weise vertreten wie eigenes Fehlverhalten. Ein vertragliches Abwälzen möglicher Compliance-Risiken auf den Consultant ist rechtlich nicht möglich.

Rechtsverstöße durch Consultants können auch zu einem Reputationsverlust für die ECE führen. Deshalb ist es wichtig, Consultants sorgfältig auszuwählen, Verträge korrekt zu gestalten und die ordnungsgemäße Vertragserfüllung durch die Consultants zu kontrollieren.



Unternehmensgrundsatz

Wir achten darauf, dass wir Consultants nur im Rahmen der geltenden Gesetze einsetzen. Wir gestalten Verträge mit Consultants auch aus Compliance-Sicht korrekt. Wir überprüfen potenzielle Consultants nach den Vorgaben der

Richtlinie für die Prüfung von Geschäftspartnern (verfügbar im Intranet, vgl. S. 53). Eine Beauftragung erfolgt nur bei positivem Ergebnis der Geschäftspartnerprüfung.



Mein Beitrag

Bevor ich einen Consultant beauftrage, prüfe ich seine Integrität nach dem Verfahren und den Vorgaben der Richtlinie für die Prüfung von Geschäftspartnern.

Ich stelle für meinen Verantwortungsbereich sicher, dass Verträge mit Consultants sowohl einer wirtschaftlichen als auch einer (steuer-)rechtlichen

Überprüfung standhalten – auch im Drittvergleich. Eindeutige Regelungen legen vertraglich fest, dass das mit dem Consultant vereinbarte Honorar für vertraglich genau bezeichnete und auch tatsächlich erbrachte Beratungs-, Makler- oder sonstige Vermittlungsleistungen gezahlt wird.



Beispiel

Die ECE nimmt an einer öffentlichen Ausschreibung teil. Du bist für die Aussteuerung der Bewerbung der ECE zuständig. Im Bewerbungsverfahren tritt ein Consultant an dich heran: Er könne gegen eine „Vermittlungsgebühr“ sicherstellen, dass der Auftrag an die ECE geht.

Öffentliche Ausschreibungen und Auftragsvergabe erfolgen nach gesetzlich

genau festgelegten Regeln. Einflussnahme auf die Vergabe durch Zahlungen an (behördliche) Entscheidungsträger ist selbstverständlich verboten. Wenn der Consultant einen Teil des Honorars als Bestechungsgeld einsetzt, kannst auch du dich strafbar machen. Weise das „Angebot“ des Consultants eindeutig zurück.

FAIRER UND FREIER WETTBEWERB – DAS KARTELLVERBOT EINHALTEN

Das Kartellrecht schützt den freien Leistungswettbewerb – zum Vorteil aller Marktteilnehmer, also von Unternehmen, Wettbewerbern und Verbrauchern.

Ziel des Kartellrechts ist es daher, wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen und sonstige abgestimmte Verhaltensweisen von Wettbewerbern (Kartelle) sowie den Missbrauch von Monopolstellungen zu verhindern.

Das Kartellrecht bietet dem Staat die Grundlage, Straf- und Bußgeldtatbestände gegen Unternehmen und verantwortliche Personen zu verhängen. Und es ist zudem eine Rechtsgrundlage für mögliche Schadensersatzansprüche unter Wettbewerbern.



Unternehmensgrundsatz

Die ECE setzt auf wettbewerbsrechtlich korrektes Verhalten.

Abreden, sonstige abgestimmte Verhaltensweisen und/oder der Austausch von wettbewerbsrelevanten Informationen können einen Verstoß gegen das Kartellrecht darstellen. Die ECE duldet keinerlei Verstöße gegen das Kartellrecht durch entsprechendes Zusammenwirken von Mitarbeitern mit Geschäftspartnern oder sonstigen Dritten oder von den von ihr beauftragten Geschäftspartnern untereinander.

Sollte die ECE auf relevanten Märkten eine marktbeherrschende Stellung innehaben, so akzeptieren wir keinen Missbrauch dieser Stellung. So dulden wir beispielsweise keine unterschiedliche Behandlung von Auftragnehmern ohne sachliche Rechtfertigung (Diskriminierung) und auch keine unzulässigen Koppelungsgeschäfte.

Bei der Teilnahme an einer öffentlichen oder privaten Ausschreibung dürfen vor der Zuschlagserteilung keinerlei Absprachen mit anderen Teilnehmern oder anderweitige Manipulationen der Ausschreibung stattfinden.



Mein Beitrag

Mir ist klar, dass Missbrauch einer monopolistischen Marktstellung und Kartellabsprachen verboten sind. Mir ist zudem bewusst, dass in bestimmten Situationen bereits der bloße Austausch von wettbewerbsrelevanten Informationen mit Wettbewerbern unseres Unternehmens oder auch nur deren einseitige Zurverfügungstellung an Wettbewerber kartellrechtlich problematisch sein können. Bestehen diesbezüglich Zweifel oder Unsicherheiten, schaue ich in die **Richtlinie zum Kartellrecht** (verfügbar im Intranet, vgl. S. 53). Im Zweifel spreche ich das Compliance-Department oder dessen lokalen Vertreter an.

Wettbewerbsrelevante Informationen sind zum Beispiel Preise und sonstige Preis- und Vertragskonditionen, aber auch strategische Geschäftsplanungen meines Unternehmens.

Ich achte bei Gesprächen oder sonstigen Kontakten mit Wettbewerbern darauf, dass ich keine Informationen entgegennehme oder herausgebe, die Rückschlüsse auf das gegenwärtige oder zukünftige geschäftliche Marktverhalten des Wettbewerbers bzw. meines Unternehmens zulassen. Mir ist bewusst, dass die Abgrenzung zwischen zulässigem und unzulässigem Verhalten im Einzelfall schwierig sein kann.



Beispiel

Auf einer Fachmesse unterhältst du dich mit dem Mitarbeiter eines Wettbewerbers. Du merkst, dass dein Gesprächspartner versucht, dir Informationen über die Geschäftsstrategie der ECE zu entlocken. Im Gegenzug bietet dein Gesprächspartner dir an, entsprechende Informationen zu seinem Unternehmen preiszugeben. Ein Mitarbeiter eines dritten (Wettbewerbs-) Unternehmens bekommt dieses Gespräch zufällig mit.

Stelle sofort und unmissverständlich klar, dass du über diese Themen auf keinen

Fall sprechen willst – und nicht nur, weil ein Dritter zufällig das Gespräch mithört. Ein solches Gespräch könnte – neben der unerlaubten Preisgabe von Geschäftsgeheimnissen – einen Verstoß gegen die Kartellgesetze darstellen. Es kann rechtliche Folgen sowohl für dich persönlich als auch für die ECE und für deinen Gesprächspartner und sein Unternehmen haben. Informiere unverzüglich deine Führungskraft und das Compliance-Department und besprich die weitere Vorgehensweise. Weitere Praxisbeispiele findest Du in der Richtlinie zum Kartellrecht.

FAIRER LOHN UND SONSTIGE ARBEITSBEDINGUNGEN

Arbeitsbedingungen sind die Umstände, unter denen Mitarbeiter ihre Leistung erbringen. Die Arbeitsbedingungen sind rechtlich vor allem durch Gesetze, Tarifverträge oder Arbeitsverträge vorgegeben und/oder branchentypisch ausgestaltet. Insbesondere das Recht auf faire Entlohnung bekommt dann Gewicht, wenn z. B. keine Tarifbindung besteht. In Deutschland setzt das Gesetz zum Mindestlohn Mindeststandards.



Unternehmensgrundsatz

Fairer Lohn und faire Arbeitsbedingungen sind die Grundlage der Anstellungsverhältnisse zwischen den ECE-Gesellschaften und ihren Mitarbeitern.

Die ECE stellt eine angemessene Entlohnung ihrer Mitarbeiter sicher. Sie hält den jeweils rechtlich gültigen und zu garantierenden Mindestlohn sowie einschlägige Tarifverträge ein.

Wenn in Ländern, in denen die ECE tätig ist, keine gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen vorliegen, orientiert sich die ECE an den branchenspezifischen und ortsüblichen tariflichen Vergütungen und Leistungen, die den Beschäftigten einen angemessenen Lebensstandard sichern.

Beauftragte Unternehmen kontrolliert die ECE dahingehend, ob diese Unternehmen in Bezug auf das konkrete

Auftragsverhältnis gesetzliche Vorschriften, z. B. hinsichtlich des Mindestlohns, einhalten.



Mein Beitrag

Wenn ich in meinem Tätigkeitsbereich für eigene Mitarbeiter verantwortlich bin oder die Beauftragung und/oder Betreuung von beauftragten Fremdfirmen verantworte, so werde ich mich rechtzeitig mit den Gesetzen und internen Vorgaben zu dem Thema Entlohnung/ Mindestlohn und den sonstigen Arbeitsbedingungen auseinandersetzen – und

diese beachten. Dies gilt in besonderem Maße, wenn ich in verantwortlicher Stellung im Ausland arbeite.

Im Falle von Zweifeln oder Fragen spreche ich rechtzeitig meine Führungskraft an – oder die Section People Management oder das Compliance-Department bzw. dessen lokalen Vertreter.



Beispiel

Die ECE beauftragt ein in Deutschland ansässiges, weltweit tätiges Bauunternehmen mit Bauleistungen für ein deutsches Projekt.

Diese liegen weit unter dem deutschen Mindestlohn.

Du bist als Projektleiter auf der Baustelle eingesetzt und erfährst, dass einige der von dem Bauunternehmen auf deiner Baustelle eingesetzten Mitarbeiter bei einer der ausländischen Konzerngesellschaften des Bauunternehmens angestellt sind – und nach den dort vereinbarten Stundenlöhnen bezahlt werden.

Der deutsche Mindestlohn muss allen Mitarbeitern gezahlt werden, die in Deutschland arbeiten – auch wenn sie im Ausland angestellt sind. Werde unverzüglich tätig und fordere das Bauunternehmen auf, an alle auf deiner Baustelle tätigen Mitarbeiter mindestens den deutschen Mindestlohn zu zahlen. So vermeidest du eine mögliche Haftung der ECE.

ILLEGALE BESCHÄFTIGUNG UND SCHWARZARBEIT BEKÄMPFEN

Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung bedeuten, dass Sozialversicherungsbeiträge und Steuern hinterzogen werden. Das geht zulasten des Sozialstaates und der Wirtschaft – und ist daher verboten.

Um noch wirksamer gegen Missbrauch und Betrug vorgehen zu können, ist 2019 das Gesetz gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmisbrauch in Kraft getreten. Es soll für mehr Ordnung und Fairness auf dem Arbeitsmarkt sorgen und rechtstreue Unternehmen stärken.

Auch international werden Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung zunehmend geächtet. Für alle EU-Staaten gelten einheitliche Mindeststandard-Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte Arbeitnehmer.



Unternehmensgrundsatz

Die Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen im In- und Ausland zur Beschäftigung von Mitarbeitern hat für die ECE wesentliche Bedeutung. Gegen illegale

Beschäftigung sowie Schwarzarbeit bei von ihr beauftragten Geschäftspartnern geht sie entschlossen vor.



Mein Beitrag

Gehört zu meinem Tätigkeitsbereich auch die Beauftragung und/oder Betreuung von Fremdfirmen, werde ich mich in besonderem Maße und rechtzeitig mit den in Frage kommenden Gesetzen und internen Vorgaben zu den Themen Schwarzarbeit und illegale Beschäfti-

gung auseinandersetzen – und diese beachten. Bei Zweifeln oder Fragen spreche ich rechtzeitig meine Führungskraft, die Section People Management oder das Compliance-Department bzw. dessen lokalen Vertreter an.



Beispiel

Du bist Mitarbeiter eines von der ECE gemanagten Shopping-Centers und erfährst, dass ein ECE-Dienstleister im Center Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Ländern einsetzt, die bei den zuständigen Behörden nicht angemeldet sind und keine Arbeitserlaubnis besitzen.

gung verstoßen. Eventuell liegen auch Verstöße gegen weitere gesetzliche Regelungen vor, etwa gegen das Steuerrecht. Empfindliche Bußgelder drohen und – etwa bei Steuerhinterziehung – auch Freiheits- oder Geldstrafen.

Im konkreten Fall wird womöglich gegen lokale Gesetze zur Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäfti-

Schalte unverzüglich deine Führungskraft und das Compliance-Department bzw. dessen lokalen Vertreter zur Abstimmung des weiteren Vorgehens ein.

VERBOT DER GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG

Wenn Gelder oder sonstige Vermögenswerte in den legalen Wirtschaftskreislauf eingeschleust werden, die durch Straftaten (z. B. Korruption, Diebstahl, Betrug, Untreue, Erpressung oder gewerbsmäßige Steuerhinterziehung) erworben wurden und deren illegale Herkunft verschleiert werden soll, bezeichnet man dies als Geldwäsche.

Geldwäsche ist ein Straftatbestand – sowohl nach deutschen Gesetzen als auch nach den Gesetzen vieler anderer Länder. Geldwäscheprevention und -bekämpfung ist ein wichtiges Element im Kampf gegen organisierte Kriminalität und Terrorismusfinanzierung.



Unternehmensgrundsatz

Die ECE leistet durch interne Geldwäsche-Präventionsprozesse ihren Beitrag zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

Die ECE unterhält Geschäftsbeziehungen ausschließlich mit solchen Ge-

schäftspartnern, von deren Integrität sie überzeugt ist. Dabei setzt sie voraus, dass diese Geschäftspartner wiederum die Integrität ihrer Partner prüfen, bevor sie diese für Aufträge der ECE einsetzen.

Generell erwartet die ECE von ihren Partnern, dass sie im In- und Ausland die jeweiligen Vorschriften zum Verbot der

Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung einhalten.



Mein Beitrag

Ich kenne und beachte die Geldwäsche-Präventionsprozesse der ECE, soweit diese für meine tägliche Arbeit relevant sind. Des Weiteren kenne und beachte ich die **Richtlinie zur Prüfung von Geschäftspartnern** und die **Richtlinie zur Geldwäscheprevention** der ECE (verfügbar im Intranet, vgl. S. 53).

Generell halte ich „Augen und Ohren“ offen – und melde Vorgänge, bei denen ein Geldwäscheverdacht besteht, meiner Führungskraft oder dem Compliance-Department bzw. dessen lokalem Vertreter.




Beispiel

Du bist Leasing Manager und verhandelst für ein Shopping-Center mit einem der ECE bisher unbekanntem Mietinteressenten einen Mietvertrag über eine Gastronomiefläche. Das Mietkonzept ist attraktiv und der Mieter scheint zahlungskräftig. Von einem anderen Mieter des Centers erfährst Du zufällig, dass der Geschäftsführer des Mietinteressenten Mitglied einer lokalen Rockerbande sein soll, die mit Drogenhandel in Verbindung gebracht wird.

Sollte die Behauptung des Hinweisgebers zutreffend sein, besteht zumindest das

Risiko, dass der Mieter sein Geschäft für Geldwäschewecke nutzen will. Darüber hinaus drohen der ECE bzw. dem Center auch Reputationsschäden, selbst wenn die Verbindung nicht eindeutig ist. Die näheren Umstände müssen daher weiter aufgeklärt werden und ein Vertragsabschluss darf (vorerst) nicht stattfinden. Schalte unverzüglich deine Führungskraft und das Compliance-Department zur Abstimmung des weiteren Vorgehens ein. Sollten sich Indizien für eine (geplante) Geldwäschehandlung bestätigen, kann eine Verdachtsmeldung bei den zuständigen Behörden erforderlich sein.

A large, stylized, light blue letter 'B' is positioned on the left side of the page, partially overlapping a white rectangular border. The 'B' is composed of two rounded vertical bars and a central horizontal bar, all in a light teal color.

B.
COMPLIANCE –
UNSERE GEMEINSAME
VERANTWORTUNG
AM ARBEITSPLATZ

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Unternehmen sind generell verpflichtet, die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer zu schützen. Auch über diese gesetzliche Verpflichtung hinaus liegt der ECE das Wohl ihrer Mitarbeiter sehr am Herzen. Aus diesen Gründen versucht die ECE sicherzustellen, dass Arbeitsunfälle und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz vermieden werden – unter anderem durch entsprechende Vorsorge.

Unternehmen müssen Unfallverhütungsvorschriften beachten und Erste Hilfe sicherstellen. Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Sicherheitsbeauftragte unterstützen beim internen Arbeits- und Gesundheitsschutz.



Unternehmensgrundsatz

Die ECE hält sich an die gesetzlichen Vorgaben für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Sie beschäftigt einen Betriebsarzt für die arbeitsmedizinische Betreuung ihrer Mitarbeiter und eine interne Fachkraft für Arbeitssicherheit. In den einzelnen ECE-Divisions gibt es für die Themen Sicherheit, Erste Hilfe und Brandschutz ausgebildete Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer bzw. Brand-schutz Helfer.

Die Regelungen und Maßnahmen zur Sicherstellung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz sind von allen Mitarbeitern – auch von Mitarbeitern von Geschäftspartnern, die in den Geschäftsräumen der ECE eingesetzt werden – strikt zu beachten. Dies wird durch die ECE streng überwacht.



Mein Beitrag

Als Mitarbeiter der ECE nehme ich an den vorgeschriebenen Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz teil – und setze die daraus gewonnenen Erkenntnisse für meinen Arbeitsbereich um.

habe ich mich im Intranet über die Vorgaben und Möglichkeiten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz informiert.

Ich beachte die für mich und meinen Arbeitsort relevanten Aushänge zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zudem

Bei Fragen zum Arbeitsschutz wende ich mich an die interne Fachkraft für Arbeitssicherheit, bei Gesundheitsthemen an den Betriebsarzt.



Beispiel

Du bist Mitarbeiter eines ECE-Centers. Dir fällt auf, dass die Rollbehälter, die Kollegen auf dem Center-Gelände bewegen, manchmal überlastet sind, nicht mit Spanngurten zur Befestigung versehen und am Abstellplatz nicht vor dem Wegrollen geschützt werden.

Das sind klare Verstöße gegen die interne ECE-Betriebsanweisung zum „Transport mittels Rollbehältern“. Wende dich unverzüglich an die Haustechnik des Centers oder an den zuständigen Sicherheitsbeauftragten, damit die Mängel abgestellt werden.

EINHALTUNG DES DATENSCHUTZES SOWIE DER DATEN- UND INFORMATIONSSICHERHEIT

In unserer zunehmend digitalisierten Geschäftswelt ist es wichtig, personenbezogene Daten zu schützen. Personenbezogene Daten sind sämtliche Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen.

Personenbezogene Daten dürfen nur bei Vorhandensein einer rechtlichen Grundlage erhoben und verarbeitet werden – zu einem festgelegten, eindeutigen und legitimen Verwendungszweck. Die personenbezogenen Daten müssen richtig sein, sie dürfen nur im notwendigen Ausmaß verarbeitet werden und sind umgehend zu löschen, wenn das Verarbeiten (Speichern) nicht mehr zulässig bzw. notwendig ist.

Datenschutz setzt Informationssicherheit voraus. Diese umfasst neben der Sicherheit von IT-Systemen sowie den darin verarbeiteten und gespeicherten Daten auch die Sicherheit von nicht elektronisch verarbeiteten Informationen. Ein wesentlicher Bestandteil der Informationssicherheit ist daher die Datensicherheit. Sie soll im Prozess der Datenverarbeitung vor Verlust, Zerstörung, Verfälschung, unbefugter Kenntnisnahme und unberechtigtem Verarbeiten der Daten schützen.



Unternehmensgrundsatz

Die ECE trifft zum Schutz sämtlicher im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit von ihr verarbeiteten personenbezogenen Daten die ihr obliegenden Sicherheitsvorkehrungen. Das gilt auch für die personenbezogenen Daten aus den Anstellungsverhältnissen mit Mitarbeitern.

Die ECE verpflichtet ihre eigenen Mitarbeiter sowie Mitarbeiter von Geschäftspartnern, die für die ECE personenbezogene Daten erheben oder verarbeiten, die jeweils geltenden Gesetze und betrieblichen Richtlinien sowie Anweisungen der ECE einzuhalten.

Alle im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehung mit Geschäftspartnern für oder von diese(n) erhobene(n) bzw. verarbeiteten oder anderweitig in Erfahrung gebrachten Geschäftsdaten behandelt die ECE ver-

traulich. Sie gewährleistet – soweit nach dem jeweiligen Stand der Technik möglich und zumutbar – auch die Integrität und die Verfügbarkeit dieser Daten im Rahmen der Informationssicherheit.



Mein Beitrag

Ich weiß, wie wichtig die Themen Datenschutz sowie Daten- und Informationssicherheit für die ECE sind. Mir ist bewusst, dass ich arbeitsvertraglich verpflichtet bin, neben den in Erfahrung gebrachten Geschäftsdaten der ECE auch personenbezogene Daten vertraulich zu behandeln und zu schützen. Zudem verfüge ich als Mitarbeiter, soweit ich mit personenbezogenen Daten arbeite, hinsichtlich der Einhaltung der Anforderungen

des gesetzlichen und betrieblichen Datenschutzes sowie der Daten- und Informationssicherheit über ein hohes Maß an Eigenverantwortung. Mir ist bekannt, dass meine datenschutzrechtlichen Pflichten über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in der ECE hinausgehen. Bei Unklarheiten oder Fragen spreche ich direkt das Datenschutzteam an.



Beispiel

Du hast für deinen Bereich eine Veranstaltung mit externen Teilnehmern organisiert. Über die Online-Anmeldung der Teilnehmer hast du personenbezogene Daten erhalten, unter anderem die persönlichen E-Mail-Adressen. Ein Kollege aus der Marketing-Abteilung bittet dich um diese E-Mail-Adressen. Er möchte den externen Teilnehmern einen ECE-Newsletter mit Werbeinformationen schicken.

werden, für den sie dir mitgeteilt wurden. Dieser Zweck ist hier ausschließlich die Anmeldung für die Veranstaltung. Die Weitergabe der Daten an die Marketing-Abteilung zum Versand von Newslettern an die externen Teilnehmer ohne deren schriftliche oder elektronische Einwilligung verstößt eindeutig gegen Datenschutzrecht. Bei Unklarheiten oder Zweifeln sprich das Datenschutzteam der ECE an bzw. dessen lokalen Vertreter oder den Datenschutzkoordinator deines Fachbereichs.

Personenbezogene Daten dürfen grundsätzlich nur für den Zweck verwendet

VERTRAULICHKEIT, SCHUTZ VON GESCHÄFTS- GEHEIMNISSEN UND INSIDERINFORMATIONEN

Globalisierung, Outsourcing und der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien bringen Gefahren für wertvolles betriebliches Know-how sowie Geschäftsgeheimnisse mit sich. Geheimhaltungspflichten werden immer häufiger nicht eingehalten und Wirtschaftsspionage schädigt Unternehmen.

Die gesetzlichen Vorgaben der EU zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen sind in Deutschland im „Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG)“ umgesetzt und entsprechend in den anderen EU-Staaten in das dortige Recht transformiert worden.

Schützenswert sind auch sogenannte Insiderinformationen: sämtliche konkreten Informationen, über die Außenstehende bzw. die Allgemeinheit nicht verfügen und die im Falle ihres vorzeitigen Bekanntwerdens insbesondere die Kursentwicklung (Markt- oder Börsenpreis) eines börsengängigen Finanzinstrumentes (z. B. Aktie) beeinflussen können. Ein Verstoß gegen das unzulässige Verschaffen von Insiderinformationen für andere oder für eigene Zwecke kann strafrechtliche Konsequenzen haben.



Unternehmensgrundsatz

Die Expertise und das Know-how der ECE sind für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens von elementarer Bedeutung. Geschützt werden müssen insbesondere vertragliche, technische und kaufmännische Daten, Kunden-/Mieterinformationen und Daten unserer Investoren – demnach jegliche vertraulichen Informationen, die sich auf das Geschäft unseres Unternehmens und seine

betrieblichen Aktivitäten oder Zukunftspläne beziehen.

Die Mitarbeiter der ECE dürfen solche Daten und Informationen, soweit sie der Öffentlichkeit nicht schon bekannt sind, zu keinem Zeitpunkt unbefugt an Dritte weitergeben. Die ECE trägt durch vertragliche, technische und organisatorische Vorkehrungen dafür Sorge,

dass ihr spezifisches Know-how und ihre sonstigen Geschäftsgeheimnisse angemessen geschützt werden. Die ECE erkennt in gleicher Weise das geistige Eigentum und Geschäftsgeheimnisse von Wettbewerbern, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten an. Mitarbeiter der ECE dürfen Informationen, die sie im

Rahmen des Erbringens von Dienstleistungen insbesondere für börsennotierte Geschäftspartner der ECE erlangen, weder zum persönlichen Vorteil nutzen noch unbefugt an Dritte weitergeben. Verstöße ziehen neben möglichen strafrechtlichen Konsequenzen auch interne Maßnahmen nach sich.



Mein Beitrag

Mir ist bewusst, wie wertvoll unternehmenseigenes Know-how ist. Deshalb gehe ich mit sämtlichen Daten und sonstigen Informationen, die ich im Rahmen meiner Tätigkeit für die ECE erlange oder mit denen ich anderweitig in Berührung komme, sorgfältig um – auch in der Kommunikation nach außen und auch in meinem privaten Umfeld. Ich schütze diese Daten und sonstigen Informationen gegen unbefugten Zugriff bzw. unbefug-

te Kenntnisnahme durch Dritte. Sollte ich Insiderinformationen insbesondere zu von der ECE betreuten Projekten/Objekten von Geschäftspartnern der ECE (Investoren) erlangen, gehe ich damit sorgfältig um – und nutze sie nicht zu meinem persönlichen Vorteil. Bei Unklarheiten oder Zweifeln spreche ich meine Führungskraft an – oder das Compliance-Department bzw. dessen lokalen Vertreter.



Beispiel

Du bist federführend an der Entwicklung von Konzepten für die Digitalisierung von Prozessen rund um das Shopping-Center-Geschäft beteiligt. Um Praxiserfahrungen aus den Shopping-Centern zu berücksichtigen, möchtest du deine Ideen in einigen Pilot-Centern vor Ort vorstellen und diskutieren. Dafür hast du diese Ideen in Form einer Präsentation auf deinem Notebook gespeichert. Die Präsentation möchtest du auf dem Weg zu den einzelnen Standorten im Flugzeug oder in der Bahn noch einmal durchgehen.

Stelle gerade auf Geschäftsreisen unbedingt sicher, dass niemand von Informationen, die zum spezifischen Know-how der ECE gehören und daher zu schützende Geschäftsgeheimnisse darstellen, Kenntnis erlangt. Denn das könnte zu schweren Wettbewerbsnachteilen für die ECE führen. Die Konzeptideen auf deinem Notebook dürfen auf keinen Fall an Orten abgerufen werden, an denen Dritte auf diese Informationen zugreifen oder sie zur Kenntnis nehmen können. Das ist insbesondere bei Reisen im Flugzeug oder mit der Bahn nicht immer gewährleistet.

C.
COMPLIANCE –
UNSERE
GESELLSCHAFTLICHE
VERANTWORTUNG

UMWELTSCHUTZ

Umweltschutz hat für die ECE besondere Priorität und ist fester Bestandteil der unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie. Der Fokus liegt dabei insbesondere auf dem Einsparen von Energie sowie dem verantwortlichen Umgang mit Abfall und Wasser.



Unternehmensgrundsatz

Die ECE verfolgt im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie das Ziel, nachhaltiges Umweltmanagement und Klimaschutz voranzutreiben.

Jeder Mitarbeiter soll dazu im Rahmen seiner Möglichkeiten beitragen.

Auch von Geschäftspartnern verlangt

die ECE, die geltenden Standards und Verfahren einzuhalten – insbesondere für die Abfallbewirtschaftung, die Abwasserbehandlung und für den Umgang und die Entsorgung von Chemikalien oder anderen gefährlichen Stoffen, die beim Erbringen der Leistung eingesetzt werden. Die natürlichen Ressourcen sollen geschützt werden.



Mein Beitrag

Ich sehe mich als Mitarbeiter der ECE in der grundsätzlichen Verpflichtung, die natürlichen Ressourcen zu schützen. Bei meiner täglichen Arbeit trage ich dazu bei, die Belastung der Umwelt so weit wie möglich zu reduzieren – insbeson-

dere durch das Einsparen von Material und Energie sowie durch das Vermeiden, Reduzieren und Recyceln von Abfällen. Soweit ich darauf Einfluss habe, halte ich auch Geschäftspartner zum Einhalten der ECE-Umweltstandards an.



Beispiele

Ich drucke jede E-Mail aus, damit ich meine Aufgaben besser überblicke.

Drucke E-Mails und andere Dokumente nur dann aus, wenn es unbedingt notwendig ist.

Wenn ich mein Büro abends verlasse, versetze ich meinen Computer in den Standby-Modus, so dass ich ihn am nächsten Morgen nicht wieder hochfahren muss.

Schalte elektronische Geräte am Arbeitsplatz vollständig aus, wenn du für längere Zeit deinen Arbeitsplatz verlässt.

Ich trenne keinen Müll und werfe alles in einen Behälter.

Nutze die Müllbehälter in den Teeküchen und trenne nach Müllkategorien.

SPENDEN, SPONSORINGS & STIFTUNGEN

Viele Unternehmen übernehmen im Rahmen ihrer „Corporate Social Responsibility“ (CSR) soziale und gesellschaftspolitische Verantwortung – etwa durch Spenden an gemeinnützige Organisationen, durch Sponsoring von Veranstaltungen oder durch die Gründung einer Stiftung mit gemeinnützigem Zweck. Aber auch bei diesen Aktivitäten setzen gesetzliche und ECE-interne Vorgaben Grenzen.



Unternehmensgrundsatz

Die ECE erfüllt ihre gesellschaftliche Verantwortung unter anderem durch Spenden an ausgewählte gemeinnützige Organisationen. Spenden sind Geld- oder Sachzuwendungen, die von der ECE freiwillig und ohne Gegenleistung erbracht werden. Spenden der ECE haben sich im Rahmen der Rechtsordnung und der internen Regelungen der ECE zu bewegen – und werden gemäß den internen Prozessen freigegeben. Mit Sponsoring-Aktivitäten steigert die

ECE ihre Bekanntheit und ihr Image. Sponsorings sind Zuwendungen in Form von Geld- oder Sachwerten, die mit einer Gegenleistung, z. B. in Form von Werbung, verknüpft sind.

Spenden und Sponsorings sind ausschließlich dann zulässig, wenn der Empfänger der Spende oder Sponsoring-Leistung und die geförderte oder gesponserte Organisation oder Aktivität einen seriösen geschäftlichen Zweck

verfolgen. Spenden und Sponsorings im Namen der ECE haben transparent und nachvollziehbar zu erfolgen. Jede Sponsoring-Leistung der ECE muss daher in einem schriftlichen Vertrag geregelt werden. Weiterhin müssen die internen Vorgaben zur Freigabe von Spenden und Sponsorings eingehalten werden, die in

der **Richtlinie für Spenden und Sponsorings** der ECE (verfügbar im Intranet, vgl. S. 53) zusammengefasst sind.

Die der ECE nahestehenden Stiftungen sind unabhängig, politisch neutral und werden nicht zu Akquisitionszwecken eingesetzt.



Mein Beitrag

Ich veranlasse keine Sponsoring-Aktivität oder Spende, die nicht den internen Regeln entspricht und die der Reputation der ECE schaden könnte. Auch private Spenden, die das weitere Umfeld meiner beruflichen Tätigkeit bei der ECE

betreffen können, sind grundsätzlich genehmigungspflichtig. Das Gleiche gilt für private Stiftungen. Bei Zweifeln kontaktiere ich meine Führungskraft oder das Compliance-Department bzw. dessen lokalen Vertreter.



Beispiel

Du bist Mitglied eines Sportvereins. Bei einem Arbeitsgespräch mit einem Geschäftspartner stellst du gemeinsame sportliche Interessen fest. Dein Geschäftspartner ist so beeindruckt von deinem sportlichen Engagement, dass er dir spontan eine Geldspende für deinen Verein anbietet.

Bereits das freundliche Spendenangebot durch einen Geschäftspartner kann – je nach Rechtsordnung – als strafbare

Korruptionshandlung gewertet werden. Denn die Möglichkeit, dass du diesen Geschäftspartner bei der Vergabe zukünftiger Aufträge bevorzugt behandelst, ist zumindest in der Wahrnehmung Dritter nicht ausgeschlossen. Dabei spielt es keine Rolle, dass die Geldspende nicht an dich geht, sondern an einen Dritten, in diesem Fall an deinen Sportverein. Lehne das Spendenangebot sofort und unmissverständlich ab.

MENSCHENRECHTE – VERBOT VON KINDER-, ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT

Die Erklärungen und Konventionen der Vereinten Nationen nebst der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschen- und Kinderrechte sowie Grundfreiheiten halten fest, was die internationale Gemeinschaft im Hinblick auf die Beachtung und Einhaltung der Menschenrechte erwartet.



Unternehmensgrundsatz

Wir beachten in unserem Handeln die Menschenrechte – und erwarten das auch von unseren Geschäftspartnern.

Verboten ist insbesondere das Beschäftigen von Kindern und Jugendlichen entgegen der UN-Kinderrechtskonvention und den Konventionen der International Labour Organization (ILO).

Darüber hinaus dürfen keine Personen beschäftigt werden, deren Alter unter dem jeweils gesetzlich vorgeschriebenen Mindesterwerbsalter im In- und Ausland liegt. Zwangs- und Pflichtarbeit jeglicher Art sind strikt untersagt. Arbeitnehmerrechte sind zu wahren.



Mein Beitrag

Als Mitarbeiter achte und beachte ich die Menschen- und Kinderrechte als fundamentalen Grundsatz meines Handelns.

Wenn ich Hinweise auf Menschen- oder Kinderrechtsverletzungen in meinem

beruflichen Umfeld habe, Sorge ich dafür, dass diese umgehend abgestellt und in Zukunft vermieden werden. Falls erforderlich, informiere ich meine Führungskraft und/oder das Compliance-Department bzw. dessen lokalen Vertreter.



Beispiel

Du bist für ein Bauprojekt im Ausland verantwortlich. Du hast Hinweise darauf, dass das beauftragte Bauunternehmen auf der Baustelle Kinder beschäftigt und andere Mitarbeiter unter Bedingungen arbeiten lässt, die ihre Gesundheit erheblich gefährden.

Gehe auf die Verantwortlichen des Bauunternehmens zu und wirke darauf hin, dass die Missstände unverzüglich abgestellt werden. Informiere deine Führungskraft sowie das Compliance-Department bzw. dessen lokalen Vertreter. Die ECE wird die Geschäftsbeziehungen zu diesem Geschäftspartner näher prüfen und gegebenenfalls beenden.

DISKRIMINIERUNGS- VERBOT, FAIRNESS UND CHANCENGLEICHHEIT

Die ECE behandelt sowohl ihre Mitarbeiter als auch ihre Geschäftspartner jederzeit respektvoll.

Chancengleichheit, Toleranz und Gleichbehandlung nach innen wie nach außen bilden hierfür die Grundlage.



Unternehmensgrundsatz

Die ECE lehnt jede Form von Diskriminierung konsequent ab: Ungleichbehandlung aufgrund von ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Hautfarbe, politischer Einstellung, sozialer Herkunft oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale. Das gilt nicht nur innerhalb der ECE, sondern auch für das

Verhalten von und gegenüber unseren Geschäftspartnern.

Die Auswahl, Einstellung und Förderung unserer Mitarbeiter erfolgen auf Grundlage ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten. Wir bieten gleiche Chancen für alle und leben Vielfalt. Zufriedene und loyale Mitarbeiter fördern auch den Erfolg der ECE.



Mein Beitrag

Ich beachte in meinem Tätigkeitsumfeld die Grundsätze von Nichtdiskriminierung, Chancengleichheit, Toleranz und Fairness – sowohl gegenüber Kollegen als auch gegenüber Geschäftspartnern. Stelle ich Verstöße gegen diese Prinzipien fest – etwa Benachteiligung, Belästi-

gung und/oder Mobbing/Bossing –, weise ich direkt auf das Fehlverhalten hin oder melde den Vorfall meiner Führungskraft. Alternativ melde ich den Vorfall der Section People Management oder kontaktiere das Compliance-Department bzw. dessen lokalen Vertreter.



Beispiel

Du bekommst zufällig mit, dass eine Bewerberin auf eine Stelle in deiner Abteilung abgelehnt wurde, weil sie alleinerziehende Mutter ist – obwohl sie für die ausgeschriebene Stelle die am besten geeignete Kandidatin war und sachliche Gründe für die Ablehnung nicht erkennbar waren.

Melde deine Beobachtung der Section People Management, damit der Vorgang geprüft werden kann.

IV. DIE EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCT



KONTROLLE DURCH INTERNE ORGANISATORISCHE MASSNAHMEN

Damit die Verhaltensstandards, die dieser Code of Conduct beschreibt, in unserem Unternehmen vollumfänglich gelebt werden, hat das Management der ECE geeignete Maßnahmen implementiert.

Zu diesen Maßnahmen gehören die konsequente Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips, die lückenlose Dokumentation aller Vergabe- und sonstigen Entscheidungsprozesse, Schulungen zum Thema Compliance, regelmäßige Kontrollen und Audits Compliance-relevanter interner Vorgaben sowie adäquate Sanktionen bei Verstößen.

ABGABE VON HINWEISEN

Generelle Informationen – ECE-Leitfaden

Grundsätzliche Informationen dazu, gibt der Leitfaden zum Umgang mit Hinweisen auf Verstöße gegen den Code of Conduct. Der **Leitfaden zum Umgang mit Hinweisen auf Verstöße gegen den ECE-Code of Conduct**. Der Leitfaden steht allen Mitarbeitern im Intranet der ECE zur Verfügung (vgl. S. 53).

Elektronisches Hinweisgebersystem

Unser elektronisches Hinweisgebersystem erleichtert es unseren Mitarbeitern, Hinweise auf mögliche Verstöße gegen diesen Code of Conduct abzugeben. Es kann unternehmensweit im In- und Ausland genutzt werden – auch bei möglichen Verstößen gegen Compliance-Richtlinien oder sonstige betriebliche Regelungen.

Das System erlaubt die Abgabe von Hinweisen wahlweise anonym oder unter Angabe der Identität.

Detaillierte Informationen zum Hinweisgebersystem, insbesondere zu dessen Anwendungsmöglichkeiten und dessen Bedienung, sind im Intranet der ECE zu finden:

<https://information.ece-gruppe.de/Company/Compliance/Pages/BKMS-Hinweisgebersystem.aspx>

Das Hinweisgebersystem der ECE ist über die folgende Internetadresse zu erreichen:

<https://www.bkms-system.net/ECE>

COMPLIANCE-RICHTLINIEN UND -LEITFÄDEN DER ECE

Die Compliance-Richtlinien und -Leitfäden der ECE sind in der jeweils aktuellen Version im Intranet der ECE verfügbar unter <https://information.ece-gruppe.de/Company/Compliance/Pages/Richtlinien-und-Leitfäden.aspx>

EXTERNE VERFÜGBARKEIT DES CODE OF CONDUCT

Dieser Code of Conduct einschließlich des Links zum ECE-Hinweisgebersystem ist auf Deutsch und Englisch auch für Externe im Internet abrufbar: <https://www.ece.com/de/unternehmen/werte-verantwortung/compliance/>

UNTERSTÜTZUNG & ANSPRECHPARTNER

Zentrale Anlaufstelle – Compliance-Department der ECE

Das Compliance Department in Hamburg ist die zentrale Anlaufstelle für Hinweise auf Verstöße gegen diesen Code of Conduct – und auch für alle sonstigen Fragen zum Thema Compliance.

*Telefon: +49 40 60606 – 7733
E-Mail: Compliance@ece.com*

Weitere Ansprechpartner innerhalb der Compliance-Organisation

In den Geschäftsbereichen der deutschen Gesellschaften und in den Landesgesellschaften stehen den Mitarbeitern weitere Ansprechpartner zu Compliance-Fragen zur Verfügung.

Informationen zu den weiteren Ansprechpartnern findet ihr auch im Intranet unter <https://information.ece-gruppe.de/Company/Compliance/Pages/Die%20Compliance%20Organisation.aspx>



**ECE
COMPLIANCE
DEPARTMENT**

ECE Group GmbH & Co. KG
Heegbarg 30
22391 Hamburg

E-Mail: compliance@ece.com
Telefon: +49-40 60 60 6-7733