



J A E G E R - Unternehmensgruppe

GRUNDWERTEERKLÄRUNG

Allgemeines

Die Jaeger Unternehmensgruppe ist ein deutschlandweit tätiges Familienunternehmen, dessen Grundstein im Jahr 1882 in Dortmund gelegt worden ist. Im Jahr 1882 begann Franz Willich mit der Herstellung von Isoliersystemen und handelte mit Bergbau Zubehör. Heute vereint die Jaeger Gruppe bundesweit mittelständische Unternehmen, mit dem Schwerpunkt Bauwirtschaft: Tiefbau, Ausbau, Leitungsbau sowie Erd- und Bahnbau. Ergänzend kommen u. a. produzierendes Gewerbe, Handel und IT-Dienstleistungen hinzu. Was so Grund verschieden klingt, sind Entwicklungsschritte eines Familienunternehmens.

Seit fünf Generationen führt die Familie Willich / Jaeger einen Firmenverbund, der sich durch viele Entwicklungsschritte immer an die jeweilige Zeit angepasst und seine derzeitige Struktur erhalten hat. Seit 1882 hat sich viel geändert, nicht nur der Name. Auf Franz Willich folgte sein Schwiegersohn Egon Jaeger. Seit 2010 steht dessen Ur-Enkel Johann Jaeger an der Spitze des Familienunternehmens. Jede Generation übernahm ein gesundes Unternehmen voller Zukunftschancen. Und auch die heutige Generation gibt alles dafür, dass es erneut gelingen wird. Die Firmengeschichte der Jaeger Gruppe ist aber auch eine Geschichte der Mitarbeiter. Bis heute sind deren Einsatz, Fachwissen und Firmentreue Grundstein für den Erfolg. Die Zeiten ändern sich, was bleibt sind Wesen und Kultur eines jederzeit modernen Familienunternehmens sowie die seit über 100 Jahren gewachsenen und bewährten Grundwerte, wie Langfristigkeit, Ergebnisorientiertheit, Eigenverantwortlichkeit oder Anpassungsfähigkeit.

Bei unseren unternehmerischen Grundwerten halten wir uns an die Gesetze und dass die Regeln eines fairen Wettbewerbs einzuhalten sind und erwarten dies auch von unseren Partnern und Wettbewerbern. Korruption, Manipulation, wettbewerbsbeschränkende Absprachen, illegale Beschäftigung, Verrat von Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen und andere rechtswidrige Handlungen sind für uns tabu; solches Verhalten wird von uns weder stillschweigend geduldet, noch erwartet.

Unser Handeln und Verhalten in unserer Unternehmensgruppe ist geprägt vom Grundwert der Integrität. Das von unseren Führungskräften und Mitarbeitern in langer Firmentradition aufgebaute Ansehen für eine faire und zuverlässige Planung und Durchführung unserer Geschäfte, muss sich in jedem neuen Geschäftsvorgang auf das Neue bewähren. Daher setzen wir auf die Einhaltung der von uns entwickelten Verhaltensstandards und erwarten entsprechendes Verhalten auch von unseren Geschäftspartnern.

Die gesamte Unternehmensgruppe, die einzelnen Geschäftsleitungen und die Mitarbeiter sind ausnahmslos dem Grundwert der Integrität in allen Belangen des strategischen und operativen Geschäfts verpflichtet. Das heißt für uns, dass wir unsere Geschäftsziele nur mit rechtmäßigen und ethisch vereinbarten Mitteln erreichen wollen. Auf keinen Fall werden wir unsere Integrität, und damit unserem guten Ruf als zuverlässiger und fairer Partner am Bau, zugunsten unlauterer Geschäftsbeziehungen aufgeben oder auch nur aufs Spiel setzen.

Wir treten als fairer Vertragspartner gegenüber unseren Geschäftspartnern auf. Voraussetzung hierfür ist, dass wir die Unternehmen unserer Gruppe und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen

Ebenen vor unethischem Verhalten schützen. Hierzu gehören klar definierte und formulierte Verhaltensgrundsätze, die für alle verbindlich sind. Gleichzeitig ist aber auch die Loyalität gegenüber unserer Unternehmensgruppe ebenso zu regeln, wie die Gewährung und Entgegennahme von Geschenken und Zuwendungen.

1. Verhaltensgrundsätze

Die nachfolgenden Verhaltensgrundsätze sind verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte und die Unternehmensleitung:

- Geltende Gesetze und sonstige rechtliche Regelungen werden strikt befolgt.
- Alle mit der Akquisition, dem Einkauf und der Baustellenabwicklung betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden geschult, um zu erkennen, wie sie sich in Zweifelsfällen verhalten sollen.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gebeten, etwaige Verstöße gegen ethische Richtlinien oder Grundsätze zu melden. Erster Ansprechpartner hierfür ist der jeweilige Vorgesetzte.
- Keiner Mitarbeiterin und keinem Mitarbeiter darf durch die Einhaltung der ethischen Prinzipien ein Nachteil im Unternehmen entstehen.

2. Loyalität gegenüber Firmeninteressen und Wahrung von Geschäftsgeheimnissen

Zum Wohl der Unternehmensgruppe sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehalten, sparsam und sorgsam mit unserem Betriebsvermögen umzugehen. Hierzu gehören alle überlassenen Gegenstände, wie Firmenfahrzeuge, EDV-Ausrüstung, Werkzeuge/Maschinen usw. Hierdurch soll Schaden von der Gruppe abgewendet werden.

Es ist grundsätzlich nicht gestattet, das Firmeneigentum zu privaten Zwecken zu nutzen und/oder zu verbrauchen. Allerdings kann die ausnahmsweise Nutzung von Firmenfahrzeugen, EDV-Ausrüstung, Werkzeugen/Maschinen zu privaten Zwecken in begründeten Fällen durch das zuständige Mitglied der Geschäftsführung nach Abstimmung genehmigt werden. Der Sachverhalt ist dementsprechend eindeutig zu dokumentieren, z.B. Dienstwagenüberlassungsvertrag, Ergänzungen im Arbeitsvertrag oder bei einmaligen Nutzungsfällen durch entsprechende Kurzdokumentation.

Generell verboten ist jede Art der gewerblichen Nutzung von Firmeneigentum. Wir erwarten, dass Geschäftsgeheimnisse als geistiges Eigentum des Unternehmens vertraulich behandelt werden. Diese dürfen Dritten gegenüber weder mündlich, noch schriftlich oder in anderer Form zur Kenntnis gebracht werden.

Die unerlaubte private Nutzung von Firmeneigentum oder Material schädigt das Unternehmen nicht nur materiell, sondern auch unser Ansehen in der Öffentlichkeit. Sie muss daher unterbleiben, um nicht Arbeitsplätze von Kolleginnen und Kollegen zu gefährden.

3. Interessenskonflikte

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, bei denen Interessenskonflikte zwischen persönlichen Interessen und Unternehmensinteressen auftreten können. Eine Vermischung von Privatem und Geschäftlichem könnte den Ruf schaden, daher lehnen wir solche Vermischungen ab. Ferner können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Interessenskonflikte in Abhängigkeit von Lieferanten, Nachunternehmern usw. kommen.

Insbesondere ist es untersagt, sich an den Unternehmen von Wettbewerbern, Baupartnern oder Kunden zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit Ihnen im privaten Umfeld einzugehen, wenn dies zu einem Interessenskonflikt führen kann. Ein solcher Konflikt ist immer dann gegeben, wenn Art und Umfang einer Beteiligung dazu geeignet ist, Handlungen in Ausübung der Tätigkeit in unserer Unternehmensgruppe in irgendeiner Form zu beeinflussen.

Nebentätigkeiten aller Art sind unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur dann gestattet, wenn die Geschäftsleitung dies vorher schriftlich genehmigt hat. Sofern eventuelle Interessenskonflikte auftreten oder auch nur der Verdacht von Interessenskonflikten besteht, ist der jeweilige Vorgesetzte oder ein Mitglied der Geschäftsleitung zu informieren.

4. Bestechlichkeit

Kein Mitarbeiter darf Vorteile, in welcher Form auch immer, insbesondere persönliche Geschenke oder Vorteile, die sich aus Geschäftsbeziehungen zu unserer Unternehmensgruppe ergeben, annehmen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen beeinflussen können. Dies ist insbesondere der Fall bei Geldgeschenken, egal ob in Form von Bargeld oder indirekten Zahlungen oder zinsloser oder zinsgünstiger Darlehen. Hierzu gehören auch Vergütungen für nicht existenzielle Tätigkeiten, Nebentätigkeiten usw. Ebenso gehört hierzu die Gewährung oder Entgegennahme von unentgeltlichen oder verbilligten Gegenständen, wie Baugeräte, Fahrzeuge oder Dienstleistungen.

Geschenke und sonstige Zuwendungen, ähnliche Vorteile oder Vergünstigungen sowie Einladungen zu Veranstaltungen dürfen nicht gewährt oder empfangen werden, wenn sie gegen geltendes Recht verstoßen. Dies gilt auch, wenn sie dem Empfänger nur mittelbar, also etwa durch Zuwendungen an Angehörige oder sonstige nahe stehende Personen, zugutekommen.

Gegenüber Amtsträgern bzw. Beamten sind Geschenke und Zuwendungen grundsätzlich nicht erlaubt. Bei allen Zweifelsfragen ist der jeweilige Vorgesetzte zu befragen.

5. Wettbewerbswidrige Absprachen

Wir treffen keine wettbewerbswidrigen Absprachen. Dies betrifft auch Absprachen mit Kunden und Baupartnern, die Wettbewerber in ihrer Freiheit einschränken sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen autonom zu bestimmen.

Wettbewerbswidrige Absprachen gehen zu Lasten eines fairen und fördernden Wettbewerbs. Diese hindern uns, uns ständig zu verbessern, unterdrücken unsere technische und kaufmännische Kompetenz und führen letztendlich zu Stillstand. Wettbewerbswidrige Absprachen benachteiligen uns somit selbst.

Wettbewerbswidrige Absprachen sind strafbar und führen zu erheblichen Geldstrafen, Schadenersatzforderungen und/oder Vergabesperren. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dürfen sich nicht auf rechtswidrige und/oder strafrechtlich relevante Praktiken einlassen. Daher halten wir die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere geltende Kartellgesetze und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs.

Demgegenüber ist die Bildung von Bietergemeinschaften mit anderen Unternehmen des Bauhauptgewerbes grundsätzlich zulässig, sofern hierdurch keine wesentliche wettbewerbsbeschränkende Wirkung ausgelöst wird.

Sofern aus Kapazitätsgründen Liefergemeinschaften erforderlich sind, die den Wettbewerb wesentlich einschränken können, bedarf es einer besonderen, vorherigen Abstimmung mit den jeweiligen Partnern einerseits und den jeweiligen Kunden andererseits. Bei Bildung von Konsortien (vertikale Arbeitsgemeinschaften/BGB-Gesellschaften) kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass eine wettbewerbsbeschränkende Wirkung nicht vorliegt.

6. Illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit / Einhaltung und Beachtung arbeitsrechtlicher Vorschriften

Wir dulden keine Form von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit. Illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit sind strafbar und können neben Imageverlust hohe Geldstrafen und/oder hohe Haftstrafen nach sich ziehen.

Hervorzuheben ist dabei insbesondere die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitnehmerentendengesetzes (AEntG) und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

t.

Es ist zu beachten, dass sowohl das AEntG, als auch das AÜG eine Vielzahl von Duldungs- und Mitwirkungspflichten bei behördlichen Kontrollen auf Baustellen enthalten. Bereits ein Verstoß durch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegen diese gesetzlichen Pflichten kann als eigenständige Ordnungswidrigkeit geahndet werden.

7. Soziale Verantwortung / Sicherheit und Gesundheit

Wir gewährleisten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der europäischen und nationalen Bestimmungen.

Voraussetzung ist dabei die Beachtung der einschlägigen Vorschriften für die Einhaltung der anerkannten Regeln der Technik, insbesondere der berufsgenossenschaftlichen Vorschriften und Regeln für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Wir unterstützen eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt. Wir verpflichten uns im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze jeder Form von Diskriminierung entgegenzutreten.

8. Umweltschutz

Nachhaltiges Wirtschaften und Umweltschutz sind für uns zentrale Inhalte des eigenen Selbstverständnisses.

Bei allen Maßnahmen zum Umweltschutz ist es vorrangiges Ziel, Entscheidungen und Abläufe im Unternehmen so abzustimmen, dass gesetzliche Forderungen eingehalten und der nachhaltige Umgang mit natürlichen Ressourcen gebührend berücksichtigt und kontinuierlich verbessert wird.

Gleichzeitig sollen im Zuge der Bautätigkeit Umweltschäden vermieden und die Beeinträchtigung der Umwelt auf das technisch und organisatorisch vermeidbare Maß reduziert werden. Wir unterstützen nachhaltiges Wirtschaften und umweltbewusstes Handeln unserer Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

9. Datenschutz

Wir halten die gesetzlichen Vorgaben zum Schutz von Daten von Beschäftigten, Kunden und Baupartnern ein. Zum Schutz personenbezogener Daten ist im Rahmen der zugewiesenen Aufgaben die notwendige Sorgfalt anzuwenden. Diese sind vertraulich und weisungsgerecht zu behandeln. Im Zweifelsfall oder bei offenen Fragen ist der Vorgesetzte und/oder der zuständige Datenschutzbeauftragte unverzüglich zu informieren.

10. Vertraulichkeit

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind vertraulich zu behandeln. Dies gilt auch für andere Informationen, an deren Geheimhaltung die Unternehmen unserer Gruppe, unsere Baupartner und unsere Kunden ein Interesse haben. Solche Informationen dürfen nicht ohne Erlaubnis an Unbefugte weitergeben werden. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

11. Ausblick

Im Sinne der Gewährleistung einer nachvollziehbaren Zielerreichung sowie der Optimierung und Vorbeugung wird die Umsetzung unserer Grundwerte und des Verhaltenskodex im Rahmen eines eigens geschaffenen Wertmanagements definiert und verbindlich vorgegeben.

Die Umsetzung unseres Wertemanagements basiert auf drei vorgegebenen und verpflichtenden Säulen:

- Erstellung und Veröffentlichung unserer Grundwerteerklärung.
- Festlegung operativer Verhaltensstandards.
- Kommunikation der Verhaltensstandards gegenüber den Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Information des direkten Vorgesetzten bei Verstößen.

Die Geschäftsführung der Jaeger Unternehmensgruppe weiß um ihre Vorbildfunktion und -wirkung und verpflichtet sich hiermit ausdrücklich, wirksame Rahmenbedingungen und definierte Richtlinien für die Umsetzung unserer Grundwerte zu schaffen, sowie für die Überwachung ihrer Einhaltung Sorge zu tragen.