



Verhaltensgrundsätze der Wohnbau Unternehmensgruppe

Wohnbau Bergstraße eG
WB Service GmbH
Wohnbau Bergstraße IT GmbH (WBIT)
DBE Deutsche Boden Energie AG
WB Energie Bergstraße GmbH
EEG Eisenberger Energie GmbH
EZB Energiezentrale Brückenhof GmbH
DEL Biogas GmbH & Co. KG
DEL Schlachtensee GmbH & Co. KG



Inhaltsverzeichnis

1	Bedeutung der Verhaltensgrundsätze: Erklärung der Geschäftsleitung.....	3
2	Verhalten gegenüber Kunden und Mitarbeitern.....	4
3	Verhalten gegenüber Amtsträgern	4
4	Verhalten gegenüber Geschäftspartnern.....	5
4.1	Interessenskonflikte	5
4.2	Geschenke oder sonstige Vorteile.....	6
5	Verhalten gegenüber der Wohnbau Unternehmensgruppe.....	7
5.1	Vertraulichkeit.....	7
5.2	Datenschutz.....	8
5.3	Unternehmenseigentum	8
5.4	Unternehmensexterne Kommunikation	8
6	Arbeits-, Gesundheits-, Umweltschutz / Schutz vor Gefahrenquellen	9
7	Verstöße und Hinweise	9
7.1	Ansprechpartner in der Wohnbau Unternehmensgruppe.....	9
7.2	Ombudsperson	10
7.3	Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis.....	10
8	Bekanntgabe und Schulungen.....	10

Vorwort

Die Verhaltensgrundsätze der Wohnbau Unternehmensgruppe stellen eine gruppenweite Richtlinie dar und sind für alle Mitarbeiter verpflichtend. Alle Gesellschaften der Wohnbau Unternehmensgruppe sorgen aktiv für die Verteilung und die wirksame Umsetzung der Grundsätze. Eigene Grundsätze dürfen durch einzelne Gesellschaften der Wohnbau Unternehmensgruppe nicht erlassen werden.

Die Verhaltensgrundsätze gelten für die gesamte Wohnbau Unternehmensgruppe und damit für die Wohnbau Bergstraße eG und Ihrer Gesellschaften (Tochtergesellschaften und Einzelgesellschaften). Dies sind Stand 02/2022 namentlich die Wohnbau Bergstraße eG, WB Service GmbH, Wohnbau Bergstraße IT GmbH (WBIT), DBE Deutsche Boden Energie AG, WB Energie Bergstraße GmbH, EEG Eisenberger Energie GmbH, EZB Energiezentrale Brückenhof GmbH, DEL Biogas GmbH & Co. KG sowie die DEL Schlachtensee GmbH & Co. KG.

Die Verhaltensgrundsätze der Wohnbau Unternehmensgruppe werden nachfolgend auch „Grundsätze“ genannt.

„Compliance-Beauftragter“ im Sinne dieser Grundsätze ist der für das jeweilige Unternehmen der Unternehmensgruppe benannte (interne oder externe) Compliance-Beauftragter. Ist ein Compliance-Beauftragter nicht benannt, nimmt die Geschäftsführung des jeweiligen Unternehmens diese Funktion wahr.

1 Bedeutung der Verhaltensgrundsätze: Erklärung der Geschäftsleitung

Der Vorstand der Wohnbau Bergstraße eG sowie die Geschäftsführer ihrer Tochter- und Einzelgesellschaften sind der Überzeugung, dass eine gesetzes- und satzungstreue sowie sozial verantwortliche Geschäftspolitik den langfristigen Interessen des Unternehmens, seiner Geschäftspartner, Kunden sowie Mitarbeitern dient. Daher verpflichtet sich die Wohnbau Unternehmensgruppe zu klaren Grundsätzen, die den Rahmen für das unternehmerische Handeln bildet. Integrität, Gerechtigkeit und Vertrauenswürdigkeit bestimmen das Handeln jedes Mitarbeiters nach innen wie nach außen.

Die Grundsätze dienen als Leitlinie für unsere Mitarbeiter, damit rechtliche sowie ethische Sachverhalte im Arbeitsalltag beurteilt werden können. Alle Mitarbeiter der Wohnbau Unternehmensgruppe folgen im Rahmen ihrer Tätigkeit den geltenden Gesetzen sowie internen Regelungen und orientieren sich an den Verhaltensgrundsätzen.

Diese Verhaltensgrundsätze legen Rahmenbedingungen fest und dienen als Leitfaden. Die Grundsätze ersetzen keine Handlungsanweisungen, Prozessbeschreibungen oder Verfahrensanweisungen sowie keine überbetrieblichen Gesetze oder Normen.

Die Führungskräfte haben neben der Vorbildfunktion die Aufgabe, die Verhaltensgrundsätze ins Unternehmen und darüber hinaus zu tragen und deren Einhaltung zu überwachen.

Die Vorstände und die Geschäftsführer der Unternehmen der Wohnbau Unternehmensgruppe tragen dafür Sorge, dass die Mitarbeiter in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich die Grundsätze kennen und einhalten. Ebenso tragen die Führungskräfte die Verantwortung, dass keine Verstöße der Grundsätze geschehen, die durch angemessene Aufsicht hätten verhindert oder zumindest erschwert werden können. Um ihre Mitarbeiter zu schützen ist jede Führungskraft verpflichtet, Verdachtsfälle entsprechend diesen Grundsätzen zu melden und Schaden von der Unternehmensgruppe fernzuhalten.

2 Verhalten gegenüber Kunden und Mitarbeitern

Kein Kunde, Mitarbeiter oder Geschäftspartner darf aufgrund persönlicher Eigenschaften diskriminiert oder anderweitig benachteiligt werden. Zu den persönlichen Eigenschaften gehören unter anderem: das Geschlecht, das Alter, die Hautfarbe, die sexuelle Orientierung, die Nationalität, die ethnische Zugehörigkeit, die politische Meinung, die religiöse Überzeugung, die soziale Herkunft, die körperliche Konstitution oder sonstige persönliche Eigenschaften. Jeder Mitarbeiter achtet in seinem persönlichen Verhalten auf einen fairen Umgang miteinander, welches sich durch gegenseitige Achtung auszeichnet. Jegliche Art von persönlicher Belästigung ist unzulässig. Dazu gehören insbesondere Arbeitsplatzschikanen wie Mobbing, Ausgrenzung, Erniedrigungen, unerwünschte sexuelle Annäherungen, unerwünschter Körperkontakt, unsittliche Angebote oder ein durch beleidigende Witze und Bemerkungen beeinträchtigtes Arbeitsumfeld.

Die Unternehmensgruppe, ihre Führungskräfte und Mitarbeiter erkennen Aufrichtigkeit, Integrität sowie Achtung und Respekt vor der Würde des Menschen als zentrale Werte an. Die Verpflichtung auf und die Einhaltung dieser Werte leistet zugleich einen Beitrag zum Schutz und zur Verbesserung der Reputation der Unternehmensgruppe.

Sprachlich verwenden wir grundsätzlich das grammatische Geschlecht, welches, wenn nicht bestimmte Personen angesprochen sind, alle biologischen Geschlechter mit einbezieht. So ist beispielsweise mit der Bezeichnung „der Kunde“ sowohl der männliche Kunde, die weibliche Kundin als auch jede Person eines anderen Geschlechts die als Kunde in Erscheinung tritt gemeint.

3 Verhalten gegenüber Amtsträgern

Der Umgang mit Amtsträgern orientiert sich streng an Recht und Gesetz sowie internen Regelungen, insbesondere um Interessenkonflikte und Korruption zu vermeiden. Amtsträger ist, wer ein öffentlich-rechtliches Amt bekleidet. Nach § 11 Nr. 2 StGB gehören dazu u.a. Beamte, Richter, Personen im öffentlichen Arbeitsverhältnis (z.B. Notare oder Staatssekretäre) und auch Personen im öffentlichen Dienst, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung durchführen (z.B. Verwaltungsangestellte). Es besteht dabei kein Unterschied darin, ob diese Tätigkeit haupt- oder ehrenamtlich durchgeführt wird.

Amtsträgern darf kein persönlicher Vorteil jedweder Art angeboten oder gewährt werden.

Als Amtsträger im Sinne dieser Grundsätze gelten entsprechend auch alle Mandatsträger von Gesellschaften. Hierzu zählen insbesondere die Mitglieder der Aufsichtsräte einer Gesellschaft der Wohnbau Unternehmensgruppe und die Mitglieder der Vertreterversammlung der Wohnbau Bergstraße eG. Zum Umgang mit Anfragen von Amtsträgern und / oder Mitgliedern des Aufsichtsrates (z.B. bei Anfragen nach Wohnungen) erlässt die jeweilige Geschäftsleitung eigene Regeln, welche dem Vorstand vorzulegen sind. Ist bezüglich eines Sachverhaltes nichts geregelt, muss dieser Sachverhalt dem Vorstand der Wohnbau Bergstraße eG zur Prüfung und Entscheidung vorgelegt werden. Diese Regelung gilt auch für ehemalige Amtsträger.

Bei der Zusammenarbeit mit öffentlichen Auftraggebern, Beamten und Behörden sind die Mitarbeiter der Unternehmensgruppe verpflichtet, jederzeit höchste ethische Standards anzuwenden und alle gültigen Gesetze und Vorschriften zu befolgen.

4 Verhalten gegenüber Geschäftspartnern

Unsere Mitarbeiter beachten, dass unsere Geschäftspartner mit ihren Geschäftspraktiken Recht und Gesetz einhalten. Verstöße unserer Geschäftspartner werden unsere Mitarbeiter an die zuständige Compliance-Stelle melden, sobald unsere Mitarbeiter davon Kenntnis erlangt haben. Diese Meldepflicht besteht nur für Umstände, die unseren Mitarbeiter bekannt werden. Auch Zweifelsfälle sind meldepflichtig. Eine Pflicht für Nachforschungen oder „interne Ermittlungen“ der Mitarbeiter besteht hingegen nicht.

Unsere Mitarbeiter handeln gegenüber politischen Institutionen und Behörden stets transparent, aufrichtig und im Einklang mit geltendem Recht. Bei an uns gerichteten behördlichen Anfragen prüfen unsere Mitarbeiter diese auf deren Tragweite und besprechen diese im Zweifel mit dem Compliance-Beauftragten. Bestehen bezüglich der Anfrage dann immer noch Zweifel, ist der Vorstand hinzuzuziehen, bevor weitere Schritte eingeleitet werden. Es ist zwingend (ggf. durch vorherige Einholung externen rechtlichen Sachverständs) sicherzustellen, dass hierbei allen rechtlichen Anforderungen entsprochen wird.

4.1 Interessenskonflikte

Situationen, in denen die persönlichen oder finanziellen Interessen unserer Mitarbeiter mit Unternehmensinteressen in Konflikt geraten können, sind schon im Ansatz zu vermeiden.

Dem Compliance-Beauftragten sind daher Rechtsgeschäfte mit nahestehenden Personen grundsätzlich mitzuteilen. Dies gilt insbesondere in folgenden Fällen:

- Vertragsabschlüsse mit nahestehenden Personen;
- Vertragsabschlüsse mit Unternehmen, an denen nahestehende Personen beteiligt sind;
- Abwicklung von Geschäftsvorgängen mit nahestehenden Personen (z.B. Verwaltung von Mieterkonten, Bearbeitung von Beschwerden);
- Einstellung oder Beförderung von nahestehenden Personen.

Nach diesen Grundsätzen sind nahestehende Personen insbesondere Ehepartner, Lebenspartner, Geschwister, Geschwister der Ehe- oder Lebenspartner sowie Verwandte oder Verschwägerte in gerader Linie (z.B. Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Kinder, Schwiegerkinder, Enkel). Auch bei nicht verwandten Personen kann es sich um eine nahestehende Person im Sinne dieser Grundsätze handeln, soweit enge persönliche oder freundschaftliche Kontakte zur Person oder ihr nahestehenden Personen bestehen.

Unsere Mitarbeiter sind bei privaten Vertragsabschlüssen mit Firmen, die nach ihrer Kenntnis auch im geschäftlichen Kontakt mit dem Arbeitgeber stehen, verpflichtet, ihren Compliance-Beauftragten zu informieren, wenn die Mitarbeiter auf die Beauftragung von Firmen

im geschäftlichen Umfeld Einfluss nehmen können oder die Arbeiten von beauftragten Firmen überwachen.

Unabhängig von der Meldung an den Compliance-Beauftragten hat ab einem Auftragsvolumen von 1.000€ (eintausend Euro) netto eine Meldung an das Vorstandssekretariat der Wohnbau Bergstraße eG zu erfolgen. Zu melden sind Namen des Mitarbeiters und Name des Unternehmens sowie Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Ausdrücklich nicht anzugeben sind Höhe des Auftragsvolumens und Grund der Beauftragung. Bei mehreren Vertragsabschlüssen hat für jeden einzelnen Abschluss eine separate Meldung zu erfolgen.

Im Vorstandssekretariat wird über die Meldungen eine Liste geführt, die einmal pro Quartal an alle Geschäftsführer und Vorstände der Wohnbau Unternehmensgruppe verteilt wird. Die notierten Vorgänge im Unternehmen sind vom jeweiligen Geschäftsleiter zu prüfen. Bestehen Zweifel an der Unbedenklichkeit des Geschäfts, hat der jeweilige Geschäftsleiter diese Zweifel auszuräumen.

Um sicher zu stellen, dass keine unverhältnismäßigen Konditionen vereinbart werden, sind die Mitarbeiter verpflichtet, ab einem Auftragswert von 10.000 € (zehntausend Euro) netto ein Angebot eines anderen Anbieters, ab einem Auftragswert von 20.000 € (zwanzigtausend Euro) netto zwei Angebote anderer Anbieter einzuholen.

4.2 Geschenke oder sonstige Vorteile

Das Anbieten, Gewähren oder Versprechen von Vorteilen aller Art durch Mitarbeiter der Wohnbau Unternehmensgruppe an Geschäftspartner, deren Mitarbeiter oder sonstige Dritte als Gegenleistung für eine Bevorzugung sind nicht erlaubt. Die Gewährung von Geschenken und sonstigen Zuwendungen (Höflichkeitsgeschenken) ist nur zu Werbezwecken und im Rahmen von Kundenbindungsmaßnahmen sowie zu bestimmten Gelegenheiten zulässig, wenn sie sozial-adäquat ist. Sozial-adäquat ist die Gewährung dann, wenn weder die Grenze der Geschäftsüblichkeit noch die der nach den Umständen des Einzelfalls zu beurteilenden Angemessenheit überschritten wird, es also der Höflichkeit oder Gefälligkeit entspricht, es allgemein üblich und auch unter dem Gesichtspunkt des Rechtsschutzes allgemein gebilligt ist und die Gewährung freiwillig und ohne Erwartung einer Gegenleistung gewährt wird. Höflichkeitsgeschenke an Personen, die nicht Arbeitnehmer des Steuerpflichtigen sind, dürfen die in § 4 Abs. 5 Ziff. 1 EStG festgelegte Freigrenze Stand 02/2022 35,00€ (fünfunddreißig Euro) nicht übersteigen.

Es ist bereits zu verhindern, dass auch nur der bloße Anschein einer unangemessenen Einflussnahme entsteht. Deshalb sind insbesondere Geschenke und sonstige Zuwendungen (gleich in welcher Höhe) in zeitlicher Nähe zu Verhandlungen über wesentliche Verträge nicht gestattet. Auch ist darauf zu achten, dass eine unzulässige Beeinflussung des Empfängers ausgeschlossen ist.

Unseren Mitarbeitern ist es untersagt, die eigene Position oder Funktion im Unternehmen dazu zu nutzen, Vorteile für sich oder nahestehende Personen zu fordern, anzunehmen oder sich zu verschaffen.

Im Zweifelsfall ist stets eine vorherige Abstimmung mit dem Compliance-Beauftragten vorzunehmen.

Können im Einzelfall im Hinblick auf die Geschäftsbeziehung Sachgeschenke und andere Vergünstigungen, die einen höheren Wert haben, nach der Einschätzung des Mitarbeiters nicht abgelehnt werden, ohne die Interessen des Unternehmens zu gefährden, so ist vorher die Zustimmung des Compliance-Beauftragten einzuholen. Gestattet dieser das Geschenk, so ist das Geschenk der jeweiligen Geschäftsleitung auszuhändigen. Die Geschäftsleitung stellt diese Geschenke dann Wohlfahrtsorganisationen zur Verfügung oder vergibt diese im Losverfahren an Mitarbeiter.

Einladungen zum Geschäftsessen dürfen grundsätzlich angenommen werden, wenn sie einen geschäftsüblichen Rahmen nicht übersteigen.

Einladungen an Geschäftspartner oder deren Mitarbeiter dürfen nur ausgesprochen und gewährt werden, wenn sie einen geschäftsüblichen Rahmen nicht übersteigen.

Unter folgenden Voraussetzungen ist die Annahme von Einladungen zu kostenlosen Vortrags- und Kundenveranstaltungen, Seminaren und ähnlichen berufsbezogenen Veranstaltungen zulässig:

- Schriftliche Genehmigung des Compliance-Beauftragten. Die Reise- und Unterbringungskosten sind von dem entsprechenden Unternehmen der Wohnbau Unternehmensgruppe zu tragen und gemäß den Vorgaben der Reisekostenrichtlinie zu genehmigen. Beabsichtigt der Veranstalter, auch die Reise- und Unterbringungskosten zu übernehmen, müssen sich die Kosten in einem angemessenen Rahmen bewegen.
- Die Teilnahme an der Veranstaltung ist für die Tätigkeit der teilnehmenden Mitarbeiter der Wohnbau Unternehmensgruppe fachlich sinnvoll.

Im Zweifel ist die Teilnahme mit dem Compliance-Beauftragten vorab abzustimmen.

5 Verhalten gegenüber der Wohnbau Unternehmensgruppe

5.1 Vertraulichkeit

Gegenüber anderen Mitarbeitern oder Unternehmensbereichen darf für die pflichtgemäße Erbringung der Arbeit relevantes Wissen nicht verfälscht, vorenthalten oder selektiv weitergegeben werden. Eine Ausnahme liegt dann vor, wenn vorrangige Interessen, beispielsweise durch eine Geheimhaltungsvereinbarung, dem entgegenstehen. Alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie vertrauliche Informationen werden von unseren Mitarbeitern vor der Kenntnisnahme durch Unbefugte geschützt. Besteht bei der Neubegründung von Geschäftsbeziehung das Risiko der Preisgabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen sowie vertrauliche Informationen, so ist vor Preisgabe dieser Informationen eine schriftliche Vertraulichkeitsvereinbarung (NDA) einzuholen. Dies gilt auch im Fall von Auftragsvergaben.

Die Vertraulichkeitsverpflichtung der Mitarbeiter gilt sowohl für die Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch darüber hinaus.

5.2 Datenschutz

Die Führungskräfte und Mitarbeiter sind verpflichtet, die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zur Schaffung einer angemessenen Daten- und Informationssicherheit einzuhalten. Grundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten sind die Vorschriften der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und des Landesdatenschutzgesetzes (LDSG). Eine Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt nur dann, wenn die Rechtmäßigkeit dieser Verarbeitung gewährleistet ist. Dabei werden insbesondere die Grundsätze der Zweckbindung und Datenminimierung beachtet. Personenbezogene Daten werden nur für eindeutige Zwecke verarbeitet und es werden nur diese personenbezogenen Daten verarbeitet, die für die festgelegten Zwecke erheblich und angemessen sind. Für die Betroffenen muss die Verwendung von Daten transparent sein. Die Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

Im Einzelnen ist der Umgang mit personenbezogenen Daten in der „Datenschutz-Richtlinie der Wohnbau Unternehmensgruppe“ geregelt.

5.3 Unternehmenseigentum

Das Eigentum der Wohnbau Unternehmensgruppe ist sachgemäß und schonend zu behandeln und effizient einzusetzen. Jeder Mitarbeiter trägt dafür Sorge, das Eigentum der Wohnbau Unternehmensgruppe sowie das Eigentum unserer Kunden und Geschäftspartner vor Verlust, Missbrauch, Beschädigung, Zerstörung, Unterschlagung oder Diebstahl zu schützen. Allen Mitarbeitern sind die unbefugte Verwendung und Offenlegung geistigen Eigentums der Wohnbau Unternehmensgruppe untersagt. Wirksame Schutzrechte Dritter werden durch unsere Mitarbeiter beachtet. Die ungenehmigte Nutzung der Schutzrechte oder vertraulicher Informationen durch unsere Mitarbeiter ist zu unterlassen. Bei Rechtsgeschäften zwischen Gesellschaften der Wohnbau Unternehmensgruppe und Mitarbeitern sind die entsprechenden internen Regelungen zu beachten, um auch nur den Anschein von Interessenskonflikten zu vermeiden.

5.4 Unternehmensexterne Kommunikation

Die Mitarbeiter der Wohnbau Unternehmensgruppe äußern ihre persönliche Meinung in der Öffentlichkeit niemals im Zusammenhang mit ihrer Funktion oder Tätigkeit im Unternehmen. „Öffentlichkeit“ im Sinn dieser Grundsätze ist dann gegeben, wenn Mitarbeiter nicht darauf vertrauen dürfen, dass ihre Äußerungen, Kommentare, Beurteilungen oder Stimmabgaben im internen Kreis getätigt werden, sondern wenn diese unkontrolliert aus dem Unternehmen bzw. herausgetragen werden. Ein solcher Kontrollverlust ist beispielsweise der Fall bei: Internet, Social Media oder bei Job-Plattformen. An die unternehmensexterne Kommunikation sind dieselben Grundsätze und Anforderungen der Verschwiegenheit und Vertraulichkeit zu stellen wie auch sonst im Arbeitsalltag.

Die Weitergabe von Unternehmensinformationen der Wohnbau Unternehmensgruppe an Pressevertreter oder Medienanstalten erfolgt ausschließlich in Abstimmung mit dem Vorstand der Wohnbau Bergstraße eG.

6 Arbeits-, Gesundheits-, Umweltschutz / Schutz vor Gefahrenquellen

Unsere Mitarbeiter beachten die anwendbaren Arbeits-, Gesundheits-, Umweltschutzvorschriften.

Unsere Mitarbeiter verpflichten sich, Gefahrenquellen zu sichern, die eine Verletzung von Leben, Gesundheit, Körper, Freiheit, Eigentum oder eines sonstigen Rechts eines Dritten herbeizuführen geeignet sind.

7 Verstöße und Hinweise

Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften sowie gegen interne Regelungen, inklusive dieser Grundsätze, können zu wirtschaftlichen Schäden, straf- und bußgeldrechtlichen Risiken für Unternehmen der Unternehmensgruppe oder die Unternehmensgruppe insgesamt und deren Mitarbeiter sowie zu Reputationsschäden führen. Verstöße können disziplinarische Maßnahmen zur Folge haben. Es ist deshalb erforderlich, dass Verstöße rechtzeitig erkannt werden, um Schaden von der Unternehmensgruppe und den Mitarbeitern abzuwenden und ein faires Miteinander sichern.

7.1 Ansprechpartner in der Wohnbau Unternehmensgruppe

Bei Kenntnis von bestehenden oder möglichen Verstößen gegen diese Grundsätze der Unternehmensführung wenden sich unsere Mitarbeiter an den Compliance-Beauftragten. Dies gilt auch zur Klärung von Fragen zu diesen Grundsätzen. Der Compliance-Beauftragte wird bei der Bearbeitung dieser Anfragen oder Meldungen die Interessen der meldenden bzw. fragenden Person wahren.

Unsere Mitarbeiter können sich an den Compliance-Beauftragten der Wohnbau Unternehmensgruppe wenden, wenn sie Unterstützung bei Anfragen zu den Verhaltensgrundsätzen benötigen, Fragen zur Auslegung der Grundsätze bestehen oder Anhaltspunkte für die Ermittlung möglicher Compliance-Verstöße haben.

Die Vertraulichkeit und Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen wird bei der Untersuchung gewahrt.

Der Compliance Beauftragte wird auf der Webseite der Wohnbau Bergstraße eG unter „Impressum“ bekannt gegeben. (www.wohnbau-bergstrasse.de).

7.2 Ombudsperson

Die Wohnbau Unternehmensgruppe hat eine externe Ombudsperson berufen, an die sich die Mitarbeiter wenden können. Die Ombudsperson soll bei der Klärung eines Verdachts auf wesentliche Verstöße gegen die Grundsätze unterstützen und beraten. Die Kommunikation mit dem Hinweisgeber wird durch die Ombudsperson vertraulich behandelt. Die Identität des Hinweisgebers wird nur nach ausdrücklicher Zustimmung des Hinweisgebers an die Wohnbau Unternehmensgruppe weitergegeben. Die Sachverhalte hingegen werden direkt an den Compliance-Beauftragten gemeldet.

Die Ombudsperson wird auf der Webseite der Wohnbau Bergstraße eG unter „Impressum“ bekannt gegeben. (www.wohnbau-bergstrasse.de).

7.3 Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis

Verstöße gegen vorstehende Grundsätze und Regelungen können zu Schadenersatzforderungen, Disziplinarmaßnahmen sowie zu Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis führen.

8 Bekanntgabe und Schulungen

Diese Grundsätze werden allen Mitarbeitern und Führungskräften bekannt gegeben und auf der Webseite leicht auffindbar zusammen mit den Kontaktdaten des Compliance-Beauftragten und des Ombudsmannes abgelegt. Mit Änderungen und Ergänzungen ist auf die gleiche Weise zu verfahren.

Neu eintretende Mitarbeiter der Unternehmensgruppe sind arbeitsvertraglich auf die Einhaltung dieser Grundsätze zu verpflichten.

Über den Inhalt dieser Grundsätze sind die Mitarbeiter und Führungskräfte regelmäßig in geeigneter Weise zu schulen.