

Inhalt

1.	Präambel.....	2
2.	Allgemeine Grundsätze.....	2
3.	Compliance Officer/Ombudsmann	2
4.	Interessenkonflikte, Korruption, Korruptionsbekämpfung.....	3
4.1	Interessenkonflikte	3
4.2	Bestechlichkeit, Bestechung.....	3
5.	Wettbewerb, Kartellrecht	3
6.	Mitarbeitende	4
7.	Sicherheit am Arbeitsplatz	4
8.	Nachhaltigkeit	4
9.	Umweltschutz.....	4
10.	Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern	5
11.	Umgang mit Informationen.....	5
11.1	Geheimhaltung.....	5
11.2	Umgang mit Insiderinformationen	5
11.3	Datenschutz und Informationssicherheit.....	5
12.	Schutz des (geistigen) Eigentums/IT-Recht	6
13.	Meldung von Unregelmäßigkeiten	6
13.1	Information des Vorgesetzten, Compliance Officer/Ombudsmanns	6
13.2	Mitteilungen an den Compliance Officer/Ombudsmann	6
13.3	Vertraulichkeit der Hinweisgeber.....	6

Anlage 1
Kontaktdaten Compliance Officer, Ombudsmann

Compliance-Richtlinie der Köster Holding SE und deren Tochtergesellschaften

Fassung vom Dezember 2022

1. Präambel

Die Köster Holding SE und ihre Tochtergesellschaften (nachfolgend „Köster-Gruppe“) stehen für technologische Kompetenz, Innovationskraft, Kundenorientierung und motivierte, verantwortungsvoll handelnde Mitarbeitende. Die nachstehende Compliance-Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte der Köster-Gruppe.

Die unbedingte Einhaltung gesetzlicher Vorschriften ist oberstes Gebot bei der Köster-Gruppe und die Grundlage für nachhaltigen unternehmerischen Erfolg. Mit der Einführung dieser Compliance-Richtlinie geht die Köster-Gruppe einen konsequenten Schritt zur Wahrnehmung seiner Verantwortung für rechtmäßiges Handeln.

Als diversifizierte Unternehmensgruppe bietet die Köster-Gruppe innovative Bauleistungen, die ihren Kunden moderne Bauprojekte in bester Qualität zu wettbewerbsfähigen Kosten sichert und einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leistet. Nachhaltigkeit ist daher ein zentrales Ziel der Köster-Gruppe und ist fest im Unternehmensleitbild der „Vision und Werte“ verankert. Das Unternehmensleitbild ist Grundlage für die Compliance Richtlinie. Ebenso fließen die Regelungen und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Codex ein.

In diesem Kontext gilt diese Compliance-Richtlinie als Rahmenrichtlinie, die durch die jeweiligen Fachrichtlinien ausgefüllt und konkretisiert wird. Zu den Fachrichtlinien gehört die Konzern-Steuerrichtlinie, die als Teil des Compliance-Managements der Köster-Gruppe diese Compliance-Richtlinie für steuerliche Themen spezifiziert.

2. Allgemeine Grundsätze

Die Köster-Gruppe erwartet von allen Führungskräften und Mitarbeitenden, dass diese alle relevanten gesetzlichen Bestimmungen und diese unternehmensinterne Compliance-Richtlinie kennen und einhalten. Hierzu werden sie regelmäßig geschult.

Verstöße gegen die Regelungen der Compliance-Richtlinie werden nicht toleriert und haben nach Information des Betriebsrats (arbeits-)rechtliche Konsequenzen, wie z.B. Abmahnungen, Versetzungen oder (Änderungs-)Kündigungen zur Folge.

Die Einhaltung der Compliance-Richtlinie wird durch die Geschäftsführung, die Führungskräfte und den Compliance Officer überwacht. Jeder Vorgesetzte ist Vorbild für seine Mitarbeitenden und hat sein Handeln an den Verhaltensgrundsätzen auszurichten. Führungskräfte tragen Verantwortung dafür, dass in ihrem Verantwortungsbereich keine Verstöße gegen die Compliance-Richtlinie begangen werden, die durch ordnungsgemäße Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können. Jede Führungskraft unterstützt ihre Mitarbeitenden nach besten Kräften, rechtmäßig zu handeln. Falls es Anhaltspunkte für Rechtsverstöße gibt, werden Führungskräfte diesen konsequent nachgehen.

3. Compliance Officer/Ombudsmann

Die Köster-Gruppe hat einen Compliance Officer zur Überwachung der Einhaltung der Compliance-Richtlinie eingesetzt. Zu den Aktivitäten des Compliance Officers gehören Informations- und Kommunikationsmaßnahmen, die Verfolgung von Rechtsverstößen und die Umsetzung der Compliance Anforderungen. Der Compliance Officer berichtet der Geschäftsführung und dem Betriebsrat regelmäßig halbjährlich über durchgeführte Untersuchungen, bekannt gewordene Verstöße sowie über Präventionsmaßnahmen.

Der Compliance Officer ist auch interne Anlaufstelle für alle Mitarbeitenden bei korruptionsrelevanten Fragen, beispielsweise bei der Annahme von Einladungen und Geschenken. Diesbezüglich wird auf die weiteren konkretisierenden Richtlinien verwiesen. Darüber hinaus wird ein Ombudsmann als externer Rechtsanwalt

vom Unternehmen beauftragt, mit Hilfe eines Hinweisgebersystems anonymisierte Meldungen der Mitarbeitenden aufzunehmen und bei Verdachtsmomenten den Verstößen nachzugehen. Die Mitarbeitenden haben dem Ombudsmann mitzuteilen, ob sie von der Möglichkeit der Anonymisierung Gebrauch machen wollen. Der Ombudsmann ist dann aufgrund seiner beruflichen Verschwiegenheitspflicht daran gebunden und darf auch ggf. der Staatsanwaltschaft gegenüber keine unautorisierten Informationen weitergeben.

Der Ombudsmann entscheidet möglichst nach Rücksprache mit den Mitarbeitenden/Personen, die sich über das Hinweisgebersystem an ihn wenden, im Rahmen seines pflichtgemäßen Ermessens, ob und wie er die eingegangenen Meldungen bearbeitet und an das Unternehmen/Compliance Officer weiterleitet.

4. Interessenkonflikte, Korruption, Korruptionsbekämpfung

4.1 Interessenkonflikte

Situationen, in denen persönliche oder finanzielle Interessen der Mitarbeitenden mit denen der Köster-Gruppe in Konflikt geraten könnten, sind generell zu vermeiden. Beteiligungen an Unternehmen von Wettbewerbern, Kunden oder Lieferanten sind zulässig, soweit diese nicht zu einem Nachteil der Köster-Gruppe führen; dies gilt auch für Geschäftsbeziehungen im privaten Bereich mit den vorgenannten Personen. Eine persönliche Besserstellung muss ausgeschlossen sein. Persönliche Beziehungen oder Interessen dürfen die geschäftliche Tätigkeit der Mitarbeitenden sowie Handlungen und Entscheidungen der Geschäftspartner der Köster-Gruppe nicht unzulässig beeinflussen. Sollte die Möglichkeit eines Interessenkonflikts bestehen, ist jeder Mitarbeitende verpflichtet, dieses persönliche Interesse unverzüglich dem Vorgesetzten anzuzeigen.

4.2 Bestechlichkeit, Bestechung

Den Mitarbeitenden der Köster-Gruppe ist es untersagt, Geschäftspartnern oder Amtsträgern Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren, die geeignet sind, diese unzulässig zu beeinflussen. Es dürfen auch keine Geschenke oder Vorteile eingefordert oder angenommen werden. Insbesondere die Annahme oder Gewährung von Zuwendungen, die in einem nahen zeitlichen Zusammenhang zu Vertragsverhandlungen stehen, sind verboten. Jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit ist zu vermeiden.

5. Wettbewerb, Kartellrecht

Verstöße gegen das Kartellrecht können hohe Geldbußen für die beteiligten Unternehmen, die dort Verantwortlichen und die jeweils handelnden Personen nach sich ziehen. Die Köster-Gruppe bekennt sich zum fairen, unverfälschten Wettbewerb unter Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts mit Geschäftspartnern und mit Dritten.

Unzulässig sind deshalb Gespräche unserer Mitarbeitenden mit Wettbewerbern, bei denen marktrelevante Absprachen getroffen werden, insbesondere über Preise, Angebote, Geschäftsbedingungen, Kapazitäten oder Marktanteile. Ebenfalls unzulässig sind Absprachen über einen Wettbewerbsverzicht, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen und die unsachgemäße Bevorzugung oder der Ausschluss von Vertragspartnern. Bestehen Zweifel darüber, ob eine bestimmte Situation konform mit den Kartellgesetzen ist, sind die Mitarbeitenden verpflichtet, den Compliance Officer zu konsultieren.

Mitarbeitende, die sich in unlauterer Weise von Geschäftspartnern oder Kunden beeinflussen lassen oder versuchen, diese in unlauterer Weise zu beeinflussen, werden – ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen – disziplinarisch und arbeitsrechtlich zur Verantwortung gezogen.

6. Mitarbeitende

Die Kompetenz und Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden machen die Köster-Gruppe erfolgreich. Darum legt sie großen Wert auf die Entwicklung der Mitarbeitenden durch ein breites Angebot an Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen und ein leistungsorientiertes Vergütungssystem. Die Köster-Gruppe investiert in die Qualifikation ihrer Mitarbeitenden, um ihnen ein Umfeld zu schaffen, das ihnen persönliche und berufliche Perspektiven eröffnet. Die Köster-Gruppe erwartet im Gegenzug von ihren Mitarbeitenden, dass jeder hohe Ansprüche an sich und seine Leistung stellt und sich aktiv an seiner Weiterentwicklung beteiligt.

Die Köster-Gruppe bildet Jugendliche aus und betreibt Kooperationen mit Hochschulen, um akademische Nachwuchstalente zu fördern und an das Unternehmen zu binden.

Die Köster-Gruppe hat sich das Ziel gesetzt, in der Belegschaft auf mehr Vielfalt, vor allem in Bezug auf Alter, Geschlecht und Herkunft zu setzen; der Anteil an Frauen in Führungspositionen soll stark ausgebaut werden, selbstverständlich auch auf den oberen Hierarchieebenen. Die Sichtbarkeit von Frauen im Unternehmen soll gestärkt werden. In der Vielfalt der Mitarbeitenden sieht die Köster-Gruppe großes Potenzial, um den Erfolg des Unternehmens sicherzustellen. Die Köster-Gruppe trifft keine das Beschäftigungsverhältnis betreffenden Entscheidungen, wie z. B. Einstellung, Beförderung, Zuweisung von Aufgaben oder Beendigung der Beschäftigung, auf der Grundlage der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität, einer Schwangerschaft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität, politischen Einstellung oder des Familienstands. Alle Mitarbeitenden sind dazu aufgerufen, eine Atmosphäre respektvollen Miteinanders zu schaffen und Diskriminierungen entschieden entgegenzutreten.

7. Sicherheit am Arbeitsplatz

Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften sind von allen Mitarbeitenden unbedingt zu beachten. Es ist Aufgabe aller Mitarbeitenden der Köster-Gruppe, Gefährdungen für Menschen zu vermeiden. Den Führungskräften kommt auch hier eine wichtige Vorbildfunktion zu. Durch Verbesserungen der Arbeitsprozesse und durch Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen erhält und fördert die Köster-Gruppe die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden. Dabei wird die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vereinbarungen als selbstverständlich angesehen.

Die Köster-Gruppe hat in allen Unternehmen die gesetzlich geforderten Beauftragten eingerichtet und stellt deren fachliche Qualifikation sicher.

8. Nachhaltigkeit

Während auf der einen Seite traditionell der Erfolg eines Unternehmens mit strengem Fokus auf Wirtschaftlichkeit und Effizienz gemessen wird, steht der sorgsame Umgang mit natürlichen Rohstoffen, wichtigen Ökosystemen und kulturellem Gut auf der anderen Seite. Nachhaltiges Handeln bedeutet für uns, in diesem Spannungsfeld eine Balance zu schaffen.

In einer dynamischen Welt mit globalisierten Märkten übernehmen wir Verantwortung gegenüber Mensch, Umwelt sowie den unterschiedlichen Kulturen. Es gilt, wirtschaftlichen Erfolg mit sozialen und ökologischen Ansprüchen in Einklang zu bringen und damit einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

9. Umweltschutz

Mitarbeitende, die für umweltrelevante Anlagen und Tätigkeiten zuständig sind, haben die gesetzlichen und behördlichen Umweltvorschriften zu kennen und sich ihrer besonderen Verantwortung bei der Einhaltung des Umweltrechts bewusst zu sein. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, im Umgang mit Umweltproblemen

einen vorsorgenden Ansatz zu unterstützen und Initiativen zu ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen. Verursachte Umweltschäden sind dem Vorgesetzten umgehend zu melden.

10. Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern

Von den Lieferanten und anderen Geschäftspartnern erwartet die Köster-Gruppe ein klares und dauerhaftes Bekenntnis zur Vermeidung von Gesetzesverstößen und dass sie die Wertgrundsätze der Köster-Gruppe teilen. Die Köster-Gruppe wird Lieferanten verpflichten, die Regelungen dieser Compliance-Richtlinie zu beachten und fordert sie dazu auf, die Richtlinie auch in der eigenen Lieferkette umzusetzen und einzuhalten. Der Compliance Officer wird regelmäßig prüfen, ob die Anforderungen der Compliance-Richtlinie von den Lieferanten eingehalten werden.

11. Umgang mit Informationen

11.1 Geheimhaltung

Alle Mitarbeitenden der Köster-Gruppe sind hinsichtlich der vertraulichen Geschäftsinformationen und -geheimnisse („Vertrauliche Informationen“) der Köster-Gruppe und ihrer Geschäftspartner, die ihnen im Rahmen ihrer betrieblichen Tätigkeit anvertraut oder sonst bekannt geworden sind, zur Geheimhaltung verpflichtet.

Vertrauliche Informationen umfassen insbesondere sämtliche Informationen und Daten, einschließlich Vertragsbedingungen, jede Art von geschäftlichen und kommerziellen Informationen, Finanzinformationen, Informationen zu geistigem Eigentum sowie Informationen, die zwischen der Köster-Gruppe und den Geschäftspartnern im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehung oder für die Bestimmung, die Entwicklung oder die Herstellung von Produkten offengelegt werden.

11.2 Umgang mit Insiderinformationen

Die Köster-Gruppe trägt dafür Sorge, dass Insiderinformationen über die Geschäftspartner nur befugten Personen zugänglich gemacht werden und im Übrigen streng vertraulich behandelt werden. Es wird sichergestellt, dass insiderrelevante Informationen so abgesichert sind, dass Unbefugte dazu keinen Zugang erhalten. Den Mitarbeitenden der Köster-Gruppe ist es untersagt, Familienangehörigen oder anderen Personen Insiderinformationen oder Hinweise zukommen zu lassen.

Führungskräfte können in bestimmten Fällen persönlich für Schäden haftbar gemacht werden, wenn ein Mitarbeitender Insiderinformationen weitergibt und der Verstoß gegen die Insiderregeln durch angemessene Aufsicht hätte verhindert werden können.

11.3 Datenschutz und Informationssicherheit

Die Köster-Gruppe gewährleistet den Schutz vertraulicher, geheimer und personenbezogener Daten von Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern. Alle Bestandteile der Informationsverarbeitung werden so gesichert, dass die Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Nachweisbarkeit der schützenswerten Informationen gewährleistet und eine unbefugte interne und externe Nutzung verhindert wird. Dabei ist stets streng nach dem Grundsatz der Datenvermeidung vor der Datensicherheit zu handeln.

12. Schutz des (geistigen) Eigentums/IT-Recht

Die Köster Mitarbeitenden sind verpflichtet, sorgsam mit dem ihnen anvertrauten Eigentum anderer umzugehen. Dies gilt sowohl für das Eigentum des Unternehmens wie auch dem Eigentum von Bauherrn, Nachunternehmern und Partnerfirmen. Dies beinhaltet sowohl den Schutz vor Diebstahl und Verlust wie auch den Schutz vor Beschädigung. Hierfür haben sie geeignete Maßnahmen sowohl in Büros wie auch auf Baustellen zu treffen.

Um den Schutz des geistigen Eigentums der Köster-Gruppe und den Geschäftspartnern zu gewährleisten, hat jeder Mitarbeitende geeignete Sicherheitsvorkehrungen auf Basis der IT-Sicherheits-Richtlinie zu treffen (Passwörter, zugelassene Technologien und lizenzierte Software).

13. Meldung von Unregelmäßigkeiten

13.1 Information des Vorgesetzten, Compliance Officer/Ombudsmanns

Soweit Mitarbeitende im Einzelfall davon ausgehen müssen, dass es zu einem Verstoß gegen gesetzliche oder behördliche Vorschriften oder den Vorgaben dieser Compliance-Richtlinie gekommen ist, ist der Mitarbeitende dazu angehalten, entweder seinen Vorgesetzten oder den Compliance Officer/Ombudsmann zu informieren.

13.2 Mitteilungen an den Compliance Officer/Ombudsmann

Bei Zweifeln über Rechtsverstöße erteilen der Compliance Officer und der Ombudsmann allen Mitarbeitenden Rat und Hilfe. Sie nehmen Hinweise – auf Wunsch auch anonym – entgegen und leiten diese nach einer Prüfung an die Geschäftsführung zur Aufklärung weiter. Die Möglichkeit, Hinweise über mögliche Gesetzes- oder Richtlinienverstöße abzugeben, steht auch Dritten, Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten zur Verfügung.

Alle Mitarbeitenden, die vor oder bei der Abgabe von Hinweisen Bedarf für ein persönliches und vertrauliches Gespräch sehen, können hierzu den Compliance Officer, den Betriebsrat und/oder den Ombudsmann kontaktieren.

13.3 Vertraulichkeit der Hinweisgeber

Die Köster-Gruppe sichert die Interessen der Hinweisgeber durch die Zusage, eingehende Hinweise vertraulich zu behandeln und im besten Wissen handelnde Hinweisgeber mit allen gebotenen Mitteln gegen etwaige aus einer Meldung resultierende Nachteile zu schützen. Der Ombudsmann ist als Rechtsanwalt an die Verschwiegenheit gebunden.

Osnabrück, im Dezember 2022



Adolf Roesch

Carsten Knoth

Nils Köster

Jens Kutzner

Compliance Officer

Georg Vieser

Sutthauser Straße 280

49080 Osnabrück

Funk: 0151 44077332

E-Mail: georg.vieser@koester-bau.de

Ombudsmann

Rechtsanwaltskanzlei Belke

Joseph-Schumacher-Allee 25

53227 Bonn

Tel.: 0228 926165160

Fax: 0228 926165109

E-Mail: info@rechtsberatung.org