

# Compliance-Richtlinie

---

erstellt durch die Muttergesellschaft, die F.J. Peterhoff-Beteiligungs-GmbH, Kölner Landstraße 240, 52351 Düren

Gültig für sämtliche Unternehmenstöchter, derzeit

- F.J. Peterhoff GmbH
- Peterhoff Service GmbH
- WWS Schutz und Sicherheit GmbH
- Blitz Blank Peterhoff GmbH

## 1. Definition und Anwendungsbereich

Compliance bedeutet Einhaltung der Gesetze, Vorschriften und internen Anweisungen.

Die hier aufgestellten Regelungen gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Organmitglieder der oben genannten Unternehmen der Peterhoff-Gruppe, nachfolgend einheitlich Mitarbeiter genannt. Wir dürfen darauf hinweisen, dass von dem Begriff Mitarbeiter auch solche Personen erfasst werden, die als divers bezeichnet werden.

## 2. Informationspflicht

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sich ein jeder über die für seinen Verantwortungsbereich geltenden EU-Richtlinien, Gesetze, Vorschriften und interne Anweisungen informiert. Insbesondere sind arbeitgeberseitige Informationen zu Gesetzesfragen in relevanten Bereichen zu beachten.

In Zweifelsfällen ist Rat bei dem derzeit installierten Compliance-Beauftragten, Herrn Mehmet Güler, und/oder bei der jeweiligen Geschäftsführung einzuholen. Sollten Fragen offen bleiben, so ist über die vorgenannten Personen Unterstützung bei der externen Rechtsberatung, derzeit die Kanzlei Krämer und Stockheim GbR mit Sitz in Düren, Telefonnummer 02421/20 86 20, abzufordern.

## 3. Grundsätzliche Verhaltensanforderungen

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet,

- die in seinem Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, Vorschriften sowie interne Anweisungen einzuhalten; die Einhaltung grundsätzlicher Gesetzestreue ist eine selbstverständliche Erwartungshaltung von uns;
- insbesondere ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, die Gesetze und Bestimmungen über Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Datenschutz und weitere arbeitsrechtlichen Schutzgesetze, insbesondere auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz einzuhalten;
- fair, respektvoll und vertrauenswürdig bei allen Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen zu sein;
- das Ansehen der Peterhoff-Gruppe zu achten und zu fördern;
- Interessenkonflikte zwischen geschäftlichen und privaten Angelegenheiten zu vermeiden, insbesondere dafür zu sorgen, dass eine Beschäftigung naher Angehöriger nur mit ausdrücklicher Zustimmung der jeweiligen Geschäftsführung erfolgt;
- sich oder anderen keine unrechtmäßigen Vorteile zu verschaffen;
- Compliance-Verstöße dem Compliance-Beauftragten unverzüglich zu melden. Die Meldung von Compliance Verstößen an den oder die Vorgesetzte/n befreit nicht von der Pflicht zur Meldung des Verstoßes an den Compliance-Beauftragten.
- im Falle von internen Untersuchungen zu Compliance-Verstößen an der Aufklärung mitzuwirken

Jeder Vorgesetzte ist darüber hinaus besonders verpflichtet,

- die Führungsgrundsätze der Unternehmensgruppe einzuhalten;

# Compliance-Richtlinie

---

- Mitarbeiter nur nach ihrer Leistungen und ohne Ansehung von Diskriminierungsmerkmalen zu behandeln,
- die Grundsätze zur Compliance auch seinen untergebenen Mitarbeitern bekannt zu machen sowie die Einhaltung derselben sicherzustellen,
- sofern dem Vorgesetzten Sachverhalte bekannt werden, die einen Compliance-Verstoß darstellen oder darstellen könnten, sind diese unverzüglich dem Compliance-Beauftragten und der Geschäftsführung zu melden. Es spielt hierbei keine Rolle, wie der (mögliche) Verstoß bekannt geworden ist. Jedes Bekanntwerden löst eine Meldepflicht aus.

## 4. Gleichbehandlung

In unserem Unternehmen arbeiten langjährig Mitarbeiter aus vielen Nationen, das Geschlecht oder die Religion spielen für uns von Anfang an keine Rolle. Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind strikt untersagt und absolut unerwünscht. Dies gilt insbesondere für den Umgang mit Kollegen/Kolleginnen, Mitarbeitern und Geschäftspartnern/Geschäftspartnerinnen sowie bei der Einstellung, Beförderung oder Entlassung von Mitarbeitern.

Unser bereits seit Anfang unserer Tätigkeit gelebter Grundsatz gilt strikt auch gegenüber den Personen, mit denen im Rahmen des Kundenverhältnisses Kontakt besteht.

## 5. Verbot von Bestechung / Korruption

Korruption schädigt den Wettbewerb, verhindert das "Fairplay", entspricht nicht unseren Unternehmenswerten und setzt die Unternehmensgruppe und insbesondere die Geschäftsführung einem unnötigen Haftungsrisiko aus.

Es ist strikt verboten,

- Amtsträgern im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung für die Vornahme oder Unterlassung einer Amtshandlung einen persönlichen Vorteil anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren;
- Mitarbeitern oder Vertretern von Kunden und sonstigen Dritten rechtswidrige persönliche Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren;
- unrechtmäßige Handlungen anderer Personen zu unterstützen;
- unrechtmäßige Handlungen mit Hilfe von anderen durchführen zu lassen, z.B. über Angehörige, Freunde, Agenten, Beratern, Vermittlern und sonstigen Planern;
- rechtswidrige persönliche Vorteile zu verlangen oder anzunehmen.

## 6. Einladungen, Geschenke und Veranstaltungen

Einladungen und Geschenke gehören zum menschlichen Miteinander und höflichen Umgang. Sie prägen jahrelang das Miteinander in einem rechtlich nicht belasteten Kundenverhältnis.

Mitarbeiter dürfen Geschenke und Einladungen annehmen bzw. Geschenke machen und Einladungen aussprechen soweit diese sich im angemessenen und geschäftlich üblichen Rahmen bewegen.

Um bereits den Anschein von Korruption zu vermeiden, ist jeder Mitarbeiter jedoch verpflichtet, Geschenke oder Einladungen abzulehnen,

- soweit sie erkennbar oder vermutlich mit der konkreten Erwartung einer Gegenleistung verbunden sind oder
- wenn die Annahme gegen geltende Gesetze verstößt oder
- diese den geltenden Höchstbetrag von 25 EUR übersteigt.

Mitarbeiter dürfen in diesem Zusammenhang niemals derartige Zuwendungen verlangen bzw. fordern. Entsprechendes gilt für die Gewährung genannter Zuwendungen an Kunden oder Geschäftspartner.

# Compliance-Richtlinie

---

Hierbei ist zu beachten, dass bei Unternehmen zum Teil, im Rahmen interner Compliance-Vorgaben, eine Null-Toleranz hinsichtlich der Annahme von Zuwendungen besteht.

Hiervon ausgenommen sind Teilnahmen von Mitarbeitern an Fachveranstaltungen, sozialen und gesellschaftlichen Veranstaltungen im üblichen geschäftlichen Umfeld und angemessenen Rahmen. Im Zweifelsfall ist eine Entscheidung und ggfs. Einzelfallgenehmigung durch die Geschäftsführung in Zusammenwirken mit dem Compliance-Beauftragten einzuholen.

Keinesfalls dürfen diese Teilnahmen bei den Geschäftspartnern den Eindruck von Bestechlichkeit oder der Vermischung geschäftlicher und privater Interessen des Mitarbeiters erwecken.

- Vorsicht! Die gesetzlichen Vorgaben an die Gewährung von Zuwendungen an Amtsträger sind wesentlich strenger im Vergleich zur Gewährung von Zuwendungen an Angestellte oder Beauftragte eines Unternehmens. Es ist daher zwingend erforderlich, im Vorfeld von geschäftlichen Kontakten mit Amtsträgern bei diesen nachzufragen, ob geplante Einladungen (z.B. zum Mittagessen, welches sich selbstverständlich ebenfalls im Rahmen der oben skizzierten Angemessenheitsgrenzen bewegen muss) von deren Dienstherren genehmigt werden. Im Zweifel sollte auf jegliche Zuwendungen und/oder Annahme von Zuwendungen an/von Amtsträger (n) verzichtet werden. Gleiches gilt für Einladungen.

Vorgenannte Verbote gelten insbesondere in Fällen, in welchen Einladungen und Geschenke angeboten werden, im ersichtlichen oder vermutlichen Zusammenhang mit einer konkreten Erwartung oder irgendwie gearteten Gegenleistung. Auch hier sind Einladungen und Geschenke unsererseits ebenso tabu.

## 7. Vermeidung von Interessenskonflikten

Jeder Mitarbeiter muss seine privaten Interessen und die Interessen der Peterhoff-Gruppe streng voneinander trennen. Bereits der Anschein eines Interessenkonfliktes ist zu vermeiden.

Um dies zu erreichen, dürfen die folgenden Aufträge nur dann erteilt werden und die Tätigkeiten nur dann durchgeführt werden, wenn sie vorher von dem zuständigen Geschäftsführer und dem Compliance-Beauftragten genehmigt wurden.

- Aufträge an nahestehende Personen, z.B. Ehegatten, Verwandte, Freunde und eigene private Geschäftspartner
- Abschluss von Arbeitsverhältnissen und Einsatz von Personen aus vorgenannter Gruppe
- Aufträge an Unternehmen, in denen nahestehende Personen arbeiten
- Aufträge an Unternehmen, an denen nahestehende Personen gleich mit welchem Prozentwert beteiligt sind, dies gilt auch für so genannte stille Teilhaberschaften, die nicht offen gelegt wurden

Wir weisen außerdem auf die arbeitsvertraglichen Wettbewerbsverbote eines jeden hin. Diese sind streng einzuhalten und ernstzunehmen.

## 8. Bekämpfung von Geldwäsche

Die Peterhoff-Gruppe arbeitet nur mit seriösen Geschäftspartnern zusammen, die sich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften bewegen und keine illegalen Finanzmittel verwenden.

Jeder Mitarbeiter hat die Gesetze gegen Geldwäsche zu verfolgen und Verdachtsmomente, die auf Geldwäsche hindeuten, unverzüglich dem jeweiligen Geschäftsführer und dem Compliance-Beauftragten zu melden.

## 9. Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten

Die Peterhoff-Gruppe erwartet von Mitarbeitern, ihren Kunden und ihren eingesetzten Geschäftspartnern

- die Einhaltung der gültigen Gesetze;
- das Unterlassen von Korruption;
- die Einhaltung der Gesetze gegen Kinderarbeit;

# Compliance-Richtlinie

---

- die Einhaltung der Gesetze insbesondere zum Schutze der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter, des Umweltschutzes, des Datenschutzes und der Gesetze, welche eine Diskriminierung einzelner Beschäftigter unterbinden soll.

Die Unternehmensgruppe schreibt sich auf die Agenda, dass sie die Einhaltung solcher Bestimmungen ebenfalls von ihren Geschäftskunden erwartet. Sie wird alles daran setzen, Missstände in diesen Bereichen konsequent anzusprechen und zu vermeiden.

## 10. Arbeitssicherheit und Umweltschutz

Im Interesse der Gesundheit und der Sicherheit aller Mitarbeiter hat jeder Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz die geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards zur Arbeitssicherheit einzuhalten.

Jeder Mitarbeiter ist für den Umweltschutz in seinem Arbeitsbereich verantwortlich und verpflichtet, die Gesetze, Vorschriften und Standards zum Umweltschutz einzuhalten.

## 11. Datenschutz

Als deutschlandweit agierende Unternehmensgruppe ist für die Peterhoff-Gruppe die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologie ein unabdingbarer Bestandteil der Geschäftsprozesse.

Alle unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, personenbezogene Daten in allen Geschäftsprozessen sensibel zu handhaben. Personenbezogene Daten dürfen nur gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen erhoben, genutzt, verarbeitet und aufbewahrt werden. Wir erwarten eine solche strikte Einhaltung des Datenschutzes von allen unseren Mitarbeitern, wobei die Verpflichtungen auch für Daten von Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und sonstigen Personen gelten.

Insbesondere darf eine Datenverarbeitung nur erfolgen, wenn der/die Betroffene zuvor eingewilligt hat oder diese aus anderen Gründen rechtlich zulässig ist. Mit personenbezogenen Daten ist sparsam umzugehen. Die Verarbeitung muss in jedem Falle erforderlich sein.

Zur Gewährleistung einer effektiven Datenschutzesicherung und Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben hat die Peterhoff-Gruppe einen Datenschutzbeauftragten bestellt, der die Überwachung der Einhaltung der Regelungen überwacht.

## 12. Schutz des Unternehmensvermögens

Jeder Vorgesetzte muss in seinem Verantwortungsbereich eine Organisation aufbauen, die das Unternehmen vor Verlust und Missbrauch schützt. Das Unternehmensvermögen darf nicht für private Zwecke verwendet werden.

Der Einkauf und Verkauf von Unternehmensvermögen muss transparent, nachvollziehbar, wirtschaftlich und zu marktgerechten Konditionen erfolgen. Persönliche Interessen einzelner Mitarbeiter dürfen die Entscheidung und wirtschaftlichen Transaktionen nicht beeinflussen. Vorgaben der Geschäftsleitung sind hier wie in allen Bereichen strikt zu beachten.

Firmen- und geschäftsbezogene Daten sind vertraulich zu behandeln und dürfen nur im Rahmen des Aufgabengebietes verwendet werden.

## 13. Verhalten gegenüber Wettbewerbern

Das Wettbewerbsrecht und das Kartellrecht sind zu beachten. Es dürfen insbesondere keine Preise, Mengen und Konditionen mit Wettbewerbern ausgetauscht und abgesprochen werden. Absprachen mit Wettbewerbern über eine Marktaufteilung sind nicht zulässig.

## 14. Arbeitnehmerendegesetz / Tarifverträge

Die Beschäftigung ausländischer Mitbürger ist im Unternehmen üblich und ausdrücklich erwünscht. Das Unternehmen verpflichtet sich, in diesem Zusammenhang sämtliche Vorgaben hinsichtlich des Erfordernisses einer Arbeitserlaubnis strikt einzuhalten.

# Compliance-Richtlinie

---

Sofern die Vorgaben des Arbeitnehmerentendegesetzes anwendbar sind, werden diese ebenfalls strikt eingehalten. Die Mitarbeiter sind auf Vorgaben diesbezüglich hinzuweisen und insbesondere - sofern diese verantwortliche Entscheidungen treffen dürfen - in den entsprechenden Bereichen zu schulen.

Jeder Mitarbeiter verpflichtet sich, an entsprechenden Schulungen teilzunehmen und sich seinerseits über gesetzliche Vorgaben zu unterrichten.

Für die jeweilige Branche verbindlich einzuhaltende Tarifverträge sind streng einzuhalten. Auch in diesen Bereichen wird eine entsprechende Schulung durchgeführt.

Selbstverständlich verpflichtet sich die Unternehmensgruppe zur Einhaltung der jeweils maßgeblichen Vorschriften betreffend Mindestlohn. Die Mitarbeiter sind angehalten, die Vorgaben umzusetzen.

## 15. Sozialversicherung und Schwarzarbeit

Die Unternehmensgruppe beteiligt sich an der Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung und lehnt diese daher - auch im geringsten Umfang- strikt ab. Jeder Mitarbeiter verpflichtet sich, bei Bekanntwerden von Schwarzarbeit oder illegaler Beschäftigung den Compliance-Beauftragten zu informieren.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet die Arbeitsleistung höchstpersönlich zu erbringen. Die Vertretung durch einen Angehörigen oder Bekannten, der nicht bei der Unternehmensgruppe beschäftigt ist, ist nicht zulässig.

Darüber hinaus sind alle Mitarbeiter, die mit der Einstellung von neuen Mitarbeitern beauftragt sind streng dazu angehalten, die notwendigen Meldungen zur Sozialversicherung und anderen öffentlichen Trägern vorzunehmen, dies umfasst insbesondere auch die Sofortmeldung und Lohnsteueranmeldung.

Eine Beschäftigung vor Erstellung der Sofortmeldung zur Sozialversicherung ist ausdrücklich untersagt.

Auf die Strafbarkeit der Veruntreuung und des Vorenthaltens von Arbeitsentgelt gemäß § 266 a StGB wird ausdrücklich hingewiesen.

## 16. Spenden und Sponsoring

Die Peterhoff-Gruppe leistet Geld- und Sachspenden für gemeinnützige und wohltätige Zwecke wie Bildung, Wissenschaft, Kunst, Kultur, Sport und Soziales.

Spenden dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des jeweiligen Geschäftsführers in Übereinstimmung mit den gültigen gesetzlichen Bestimmungen geleistet werden.

Die Vorgaben der Compliance-Richtlinie sind streng einzuhalten.

## 17. Konsequenzen bei Compliance-Verstößen

Für Mitarbeiter können Compliance-Verstöße die folgenden Konsequenzen haben:

- Abmahnung
- Kündigung
- Schadensersatzansprüche Dritter und der Unternehmens-Gruppe
- Geldstrafe und -buße
- Freiheitsstrafe

Den jeweils verantwortlichen Mitarbeitern wird auf diesem Wege noch einmal verdeutlicht, dass diese im Hinblick auf etwaige Verstöße gegenüber Behörden als verantwortliche Personen benannt werden. Dies gilt hinsichtlich etwaiger Bußgeldverfahren als auch hinsichtlich etwaiger Strafverfahren.

# Compliance-Richtlinie

---

Für die Unternehmens-Gruppe Peterhoff können Compliance-Verstöße die folgenden Konsequenzen haben:

- Schadensersatzansprüche Dritter
- kostenintensive Gerichtsprozesse
- Geldbuße und Gewinnabschöpfung
- Image-, Kunden,- Auftragsverlust
- besonders gravierend: Unter Umständen Ausschluss bei öffentlichen Aufträgen!

## 18. Compliance-Beauftragter

Aktueller Compliance- Beauftragter der Unternehmensgruppe ist

Herr Mehmet Güler, erreichbar unter **0 24 21-97 79- 57**, **gueler@peterhoff.de**.

Jedem Mitarbeiter wird eine Kopie dieser Richtlinie zur Verfügung gestellt.

Düren, 01.08.2020

Dr. Melanie Peterhoff