

Die Weber Unternehmensgruppe GmbH & Co. KG ist seit Ende 2017 Mitglied des United Nations Global Compact (UNGC) und erstattet hiermit ihren ersten

Global Compact Fortschrittsbericht (COP)

A) Einleitung

Die Weber Unternehmensgruppe („WUG“ oder „Weber“) ist ein reines Familienunternehmen, das seit 1922 im Bereich technischer Dienstleistungen tätig ist. Es wird zur Zeit in dritter und vierter Generation von den geschäftsführenden Gesellschaftern Dierk (Vater) und Benjamin Weber (Sohn) mit knapp 2.000 Mitarbeitern und einem Umsatz in der Größenordnung von 280 Mio. € geleitet.

WUG ist die Obergesellschaft, die keine Mitarbeiter beschäftigt. Sie hält die Anteile an 12 operativen Gesellschaften, die als eigenständige Profitcenter geführt werden. Bei den Arbeitsgebieten liegt der Schwerpunkt beim industriellen Rohrleitungsbau für die chemische und petrochemische Industrie, wo Weber Marktführer in Deutschland ist.

Regional ist Weber ganz überwiegend in Deutschland tätig. In Belgien im Hafen von Antwerpen hat WUG die einzige aktive ausländische Tochtergesellschaft, die weniger als 10 % zum Gruppenumsatz beiträgt. Außerdem hält Weber eine Beteiligung in Slowenien an einer Gesellschaft für Arbeitnehmer Überlassung. Die Facharbeiter dieser Gesellschaft arbeiten in Deutschland.

Bei den 12 operativen Tochtergesellschaften der WUG handelt es sich um:

<u>Firma, Sitz</u>	<u>Arbeitsgebiet</u>
Weber Industrieller Rohrleitungsbau & Anlagenbau GmbH & Co. KG, Pulheim	Industrieller Rohrleitungsbau
Weber Industrieller Rohrleitungsbau & Anlagenbau Rhein-Neckar GmbH & Co. KG, Bobenheim-Roxheim	Industrieller Rohrleitungsbau
Weber Industrieller Rohrleitungsbau & Anlagenbau Merseburg GmbH & Co. KG, Merseburg	Industrieller Rohrleitungsbau
Weber Stahla GmbH, Pulheim	Industrieller Rohrleitungsbau
Weber Belgie Engineering & Constructie N.V., Beveren / Antwerpen (Belgien)	Industrieller Rohrleitungsbau
Weber Engineering GmbH & Co. KG, Pulheim	Engineering
EWEX-Weber Engineering GmbH, Pulheim	Engineering
Weber Armaturenservice GmbH, Pulheim	Armaturenservice
Weber Gerüstbau GmbH, Pulheim	Gerüstbau
EUS-Weber Energie und Umweltservice GmbH, Berlin	Kraftwerksservice
D & N Kraftwerkstechnik GmbH, Berlin	Kraftwerksservice
D & N Anlagenbau GmbH, Berlin	Anlagenbau

Nähere Informationen unter www.weber-unternehmensgruppe.com „ÜberUns“ (PDF downloaden)

Als Familienunternehmen, das nicht am Kapitalmarkt präsent ist, unterliegt Weber nicht den hohen Publizitätsvorschriften, die insbesondere für börsennotierte Aktiengesellschaften gelten. In Familienunternehmen ist vieles ungeschriebenes Gesetz, so wie es „from the top“ vorgelebt wird. In der Tradition von Familiengesellschaften hält Weber den Overhead so gering wie möglich. Die Beteiligungsstruktur mit 12 selbständigen Proficientern führt dazu, dass viele Statistiken über Nachhaltigkeit bei Weber auf Gruppenebene nicht existieren. Diese wären im Laufe der Jahre auch nur bedingt vergleichbar, da es bei Weber immer wieder zu Unternehmenszukäufen, zu Verschmelzungen, oder auch zu Abgaben von Unternehmen kommt. Die Gesichtspunkte in diesem Absatz bitten wir bei der folgenden Berichterstattung zu berücksichtigen.

B) Erklärung der geschäftsführenden Gesellschafter

Aus voller Überzeugung sind wir im vergangenen Jahr dem United Nations Global Compact (UNGP) beigetreten, denn die 10 Prinzipien des UNGP sind seit Langem Bestandteil unserer Geschäftsphilosophie. Das spiegelt sich hoffentlich in den folgenden Aussagen zu den 10 Prinzipien wider, und wird auch in der Zukunft zielgerichtet verfolgt. Dabei wollen wir es nicht bei Bekenntnissen belassen, sondern die Prinzipien, soweit es geht, in unsere Geschäftsprozesse einbauen, um damit für das Unternehmen sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Mehrwert zu schaffen und unsere Risiken zu minimieren.

gez. Dierk Weber

gez. Benjamin Weber

C) Allgemeines zur Nachhaltigkeit

Ein Kernstück für die Politik und das Programm von Weber zur Nachhaltigkeit bildet die Verhaltensrichtlinie, die erstmals in 2011 erlassen wurde. 2017 wurde sie neu aufgelegt, ergänzt und durch Einzelrichtlinien zu den Themen

- Einkauf,
- Umgang mit Lieferanten sowie Partnern für Werkverträge-und Zeitarbeit,
- Geschenke und Einladungen,
- Schutz von Eigentum und Vermögen,
- Behandlung von Schrott auf den Baustellen und in Werkstätten

erweitert.

Die Verhaltensrichtlinie, Ergänzungen und Erweiterungen sind als Anlage 1 beigefügt, die Einzelrichtlinien als Anlage 2

D) Die zehn Prinzipien des Global Compact

1) Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Für Weber als langjähriges, seriöses Familienunternehmen ist dies eine Selbstverständlichkeit. Formell wurde der Schutz der Menschenrechte in der Ergänzung der Verhaltensrichtlinie vom 01.12.2017 verankert, s.o.

Menschenrechtsverletzungen sind im Umkreis von Weber nicht vorgekommen bzw. nicht bekannt geworden.

2) Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Weber ist ausschließlich in Ländern der Europäischen Gemeinschaft tätig, in denen Menschenrechtsverletzungen praktisch nicht vorkommen. Bei der Auswahl der Geschäftspartner achtet Weber streng darauf, dass dort Menschenrechtsverletzungen weder direkt noch indirekt verübt oder begleitet werden.

Weber hat sich an Menschenrechtsverletzungen nicht mitschuldig gemacht und trifft alle Vorkehrungen, dass dies auch in Zukunft nicht passiert.

3) Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivvereinbarungen wahren.

Mit Deutschland ist Weber in einem Land schwerpunktmäßig tätig, in dem die Mitbestimmung von Arbeitnehmern in den Unternehmen umfangreich geregelt ist. In den meisten operativen Gesellschaften, die unter dem Dach der Weber Unternehmensgruppe GmbH & Co. KG angesiedelt sind, besteht ein Betriebsrat. Die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten ist von Fairness und Offenheit geprägt und verläuft konstruktiv. Den Arbeitnehmern, die in Gesellschaften ohne Betriebsrat tätig sind, steht der Weg dahin selbstverständlich offen, soweit die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen.

Für die Weber Industrieller Rohrleitungsbau & Anlagenbau GmbH & Co. KG, Pulheim besteht seit 2006 ein mit der Gewerkschaft IG Metall abgeschlossener Haustarifvertrag, der Ende dieses Jahres zur Verlängerung ansteht.

4) Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten

Die Politik von Weber hierzu ist in der Ergänzung der Verhaltensrichtlinie vom 01.12.2017 und in der Einzelrichtlinie Einkauf unter Ziffern 3 c) und 4 a) geregelt. Der eindeutigen Festlegung ist nichts hinzuzufügen.

Zwangsarbeit ist bei Weber nie vorgekommen. Das wird auch in Zukunft der Fall sein.

5) Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

Hier gilt das unter Ziffer 4) Niedergelegte in gleichem Maße.

An der Politik von Weber zur Kinderarbeit wird sich auch in Zukunft nichts ändern.

6) Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten

Weber hat dem Thema Diskriminierung in ihre Verhaltensrichtlinie unter Ziffer 13 ein eigenes Kapitel gewidmet. Bei der Anstellung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und in der Zusammenarbeit mit dem Personal wird streng nach diesen Normen gefahren.

Weber beschäftigt eine hohe Zahl von ausländischen Mitarbeitern, vor allem in den Fachdisziplinen Schlosser und Schweißer, denen die gleiche Aufmerksamkeit und Fürsorge entgegengebracht wird wie ihren deutschen Kollegen. Der Anteil von Frauen bei den Beschäftigten von Weber ist relativ gering. Das liegt an den handwerklichen Berufen, die vor allem gefragt sind. Selbstverständlich haben die Frauen bei Weber die gleichen Chancen wie die Männer. Dort, wo es die Aufgabe erlaubt, erhalten auch Behinderte ihre Chance.

Es hat bei Weber bisher keine Anzeige wegen Diskriminierung gegeben.

7) Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen

Bei Weber steht Umweltschutz im engen Zusammenhang mit Gesundheit, Arbeitsschutz und Qualität. Stimmen Gesundheit, Arbeitsschutz und Qualität, hat das auch positive Auswirkung auf die Umwelt. Die weitaus überwiegende Anzahl der Mitarbeiter ist als Bauleiter, Vorrichter, Schweißer, Schlosser und sonstiges Montagepersonal in den Chemiewerken tätig. Dort sind die eben genannten vier Bereiche verzahnt. Sie werden deshalb bei Weber unter der Bezeichnung HSEQ als organisatorische Einheit geführt.

Eine Säule der Arbeitssicherheit ist die Gestaltung der Arbeitsplätze nach ergonomischen Gesichtspunkten. Das Ziel von Weber ist, die physische und psychische Arbeitsbelastung für die Mitarbeiter so gering wie möglich zu halten. Die Gefährdungsbeurteilung ist die Basis für Präventionsmaßnahmen. Hebehilfen und Transporteinrichtungen sind nur einige Beispiele dafür. Auch mit kleinen Veränderungen am Arbeitsplatz lassen sich mühevollen Arbeiten leichter ausführen. Die regelmäßige Beratung der Mitarbeiter durch den Arbeitsmedizinischen Dienst ist ein wesentlicher Bestandteil des Gesundheitsmanagements. Die Arbeitsmedizinische Vorsorge dient der Früherkennung und Verhütung von Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen.

Arbeitsschutz ist bei Weber eine Führungsaufgabe. Hier liegt eine Vorbildfunktion vor und die Verantwortung für die konsequente Einhaltung der Regeln. Weber verfügt selbst über ein umfangreiches Programm für Maßnahmen zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit. Die werden verbunden mit und gegebenenfalls angepasst an die strikten Regeln für Arbeitssicherheit der Kunden von Weber, die sich in aller Regel aus Großkonzernen zusammensetzen.

Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle ist ein integraler Bestandteil von HSEQ. Ziel ist es, die Spitzenstellung von Weber zu halten und auszubauen, und damit die Kundenzufriedenheit zu festigen. Die Mitarbeiter von Weber sind ermutigt, durch Verbesserungsvorschläge am kontinuierlichen Verbesserungsprozess teilzuhaben.

Beim Umweltmanagementsystem geht es in erster Linie um die Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes. Dazu zählt die kontinuierliche Verbesserung messbarer Ergebnisse wie Vermeidung von Umweltverschmutzung (Luft, Wasser, Boden), Reduzierung von CO₂ Emissionen, Verringerung des Energieverbrauchs und Abfallbeseitigung. Der Vorsorge dienen Vorgaben durch das Management. Außerdem ist Umweltschutz Bestandteil umfassender Programme für die Aus- und Weiterbildung.

Zur Messung von entsprechenden Ergebnissen über die Zeiträume wird Weber ein passendes Kennzahlensystem einführen.

8) Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Die Umsetzung des Umweltschutzmanagementsystems bei Weber mit den Vorgaben und den Programmen zur Aus- und Weiterbildung führt bei den Mitarbeitern gleichzeitig allgemein zur Förderung des Umweltbewusstseins.

Weber ist Mitglied im Fachverband Dampfkessel Behälter und Rohrleitungsbau e.V. und gleichzeitig im Vorstand vertreten, ist Mitglied im Wirtschaftsverband für Industrieservice e.V., in der Industrie- und Handelskammer Köln, Die Familienunternehmer e.V. und im Family Business Network Deutschland e.V. In all diesen Gremien spielt Umweltschutz eine große Rolle. Die Verbände tragen zur Förderung des Umweltbewusstseins bei. Wichtige Erkenntnisse zum Umweltschutz aus den Verbänden werden den Mitarbeitern von Weber zugänglich gemacht.

9) Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Weber setzt auf den Baustellen in den Chemiewerken moderne Werkzeuge und Hilfsmittel ein. Bei der Auswahl spielen Energieverbrauch und Umweltbelastung eine wichtige Rolle.

Bei Transportfahrzeugen liegt nach dem Dieselskandal der Ball zunächst schwerpunktmäßig bei der Politik und den Autoherstellern.

Weber verfolgt die Konzepte für moderne Mobilität mit großem Interesse und wird Neuerungen vor allem auch unter dem Gesichtspunkt von Umweltschutz einsetzen.

10) Unternehmen sollen gegen alle Arten von Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Weber hat hierzu umfangreiche Regelungen geschaffen, und zwar vor allem in der Verhaltensrichtlinie in den Kapiteln „Korruption“ und „Bestechlichkeit“ sowie in den Einzelrichtlinien „Einkauf“, „Umgang mit Lieferanten sowie Partnern für Werkverträge und Zeitarbeit“ sowie „Geschenke und Einladungen“, s.o.

Im Berichtsjahr ist kein Compliance Vorfall eingetreten bzw. bekannt geworden.

Anlage 1a zum COP 2018

01.06.2017

Weber Unternehmensgruppe, Pulheim

Verhaltensrichtlinie

Das im industriellen Rohrleitungsbau und im Industriebau seit 95 Jahren, jetzt in 3. und 4. Generation geführte Familienunternehmen hat 2011 eine verbindliche Verhaltensrichtlinie festgelegt. Nachfolgend kommt eine Neuauflage, in der ergänzend das Thema Datenschutz behandelt wird. Im Übrigen ist die Richtlinie unverändert.

Die Neuauflage geschieht in dem Bewusstsein, dass Papier allein noch nichts bewirkt, es viel mehr darauf ankommt, dass im Unternehmen eine Firmenphilosophie gelebt wird, die, wie das in der bisherigen Geschichte von Weber der Fall war, von ethischen Grundsätzen und Fairness geprägt ist.

Geltungsbereich dieser Verhaltensrichtlinie:

- alle im Mehrheitsbesitz befindlichen Gesellschaften der Familie Weber, ihre Gesellschafter und Organe.
- alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Gesellschaften.

Verantwortlich für den Inhalt:

- RA Klaus Meyer, Sprecher des Beirats und Leiter Corporate Compliance.

Autorisiert durch:

- Dipl.-Ing. Dierk Weber, und Dipl.-Wirt.-Ing. Benjamin Weber, geschäftsführende Gesellschafter.

Diese Verhaltenrichtlinie gilt mit der Zustellung und Kenntnisnahme durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als gebilligt und verbindlich, es sei denn sie legen innerhalb eines Monats ab Zustellung Widerspruch ein.

Inhaltsverzeichnis

1. Ethik
2. Umgang mit Mitarbeitern
3. Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Qualität
4. Datenschutz
5. Managementsysteme
6. Sozialverhalten im Unternehmen
7. Geldverkehr, Steuern, Publizität
8. Korruption
9. Bestechlichkeit, eigennützige Praktiken und Verschwendung im Unternehmen
10. Verbotene Absprachen
11. Sonstige Straftaten

12. Illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit

13. Diskriminierung

1. Ethik

Das Verhalten in der Geschäftsausübung ist danach ausgerichtet, die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften, unternehmensinterne Richtlinien und allgemein gültige ethische Grundsätze zu befolgen.

Den Führungskräften kommt bei der Orientierung des Unternehmens an ethische Grundsätze eine Vorbildfunktion zu. Sie sind gehalten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eigenes Vorleben entsprechend zu steuern.

Der Umgang im Geschäftsverkehr mit Kunden, Lieferanten, etc. ist von Fairness geprägt.

Vertrauen und Loyalität ist die Basis für das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sowie zwischen ihnen untereinander.

Vertrauliche Informationen werden in der erforderlichen und angemessenen Weise genutzt und geschützt. Das gilt in gleichem Maße für geistiges Eigentum bzw. Urheberrechte von Geschäftspartnern und Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeitern.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Weg eröffnet, über mögliches unrechtmäßiges Verhalten im Unternehmen zu berichten. Dabei wird die Vertraulichkeit gewahrt. Ansprechpartner sind die im Organisationsschema Corporate Compliance genannten Personen zu den dort aufgeführten Fachbereichen, in jedem Fall der Leiter Compliance.

2. Umgang mit Mitarbeitern

Vertrauen ist die Basis für das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern. Dabei wird die Persönlichkeit der Untergebenen geachtet und respektiert.

Aufgabenzuweisungen und Zielvorgaben erfolgen nach den sachlichen Notwendigkeiten. Für gerechtfertigte Einwendungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht Bereitschaft zum Zuhören und zum Dialog.

Mit Fehlern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Konflikten wird sachlich und konstruktiv umgegangen.

Für Anregungen und Verbesserungsvorschläge hat der Vorgesetzte ein offenes Ohr.

Die Förderung des vertrauensvollen Umgangs miteinander ist ein stetes Anliegen.

3. **Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Qualität**

Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Qualität stehen im Mittelpunkt unseres Handelns.

Neben dem Nutzen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die Umwelt führt dieses zielgerichtete Handeln gleichzeitig zu einer dauerhaften Kundenzufriedenheit sowie zu einem nachhaltigen Geschäftserfolg.

Durch Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsschutzmaßnahmen sorgen wir für die Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie dritter Personen. Dabei haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine gemeinsame Verantwortung für die Arbeitssicherheit an ihrem Arbeitsplatz und sind verpflichtet, zur Vermeidung von Personen- und Sachschäden die entsprechenden Vorschriften und Weisungen strikt einzuhalten.

Durch Umweltschutzmaßnahmen und umweltverträgliches Handeln tragen wir zum Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen auf der Erde bei. Mit dem Bekenntnis zum Umweltschutz haben wir den ersten Schritt zur freiwilligen Beteiligung an dem Gemeinschaftssystem Umweltmanagement getan. Weitere Schritte werden eingeleitet, um das Umweltbewusstsein zu vertiefen und das Engagement jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters im Unternehmens- wie auch im privaten Bereich zu fördern.

Allgemein anerkannte und vertraglich vereinbarte Qualitätsanforderungen werden erfüllt. Die Erfahrung und das Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden konsequent bei der Durchsetzung der Qualitätssicherungsmaßnahmen einbezogen. Damit verbreitet und verankert sich im Unternehmen der Qualitätsmanagementgedanke.

4. Datenschutz

Die im Bundesdatenschutzgesetz und nachfolgend in der EU-Datenschutz Grundverordnung geregelten Vorschriften werden eingehalten. Mit personenabhängigen Daten wird vertrauensvoll umgegangen. Das betrifft insbesondere die personenabhängigen Daten natürlicher Personen, vor allem die Daten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und anderer Geschäftspartner.

Personenabhängige Daten werden nur für vorher festgelegte, rechtmäßige Zwecke erhoben, verarbeitet und genutzt. Sie dürfen nur für den ursprünglich festgelegten Zweck genutzt werden.

Die Nutzung von personenabhängigen Daten ist für die Betroffenen transparent. Die Rechte auf Auskunft, Berichtigung und Löschung werden gewahrt.

Es werden angemessene technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen, um beim Umgang mit personenabhängigen Daten den Zugang nicht berechtigter Personen auf die Systeme zu verhindern.

Im Zuge der seit 25. Mai 2018 geltenden EU-Datenschutz-Grundverordnung hat Weber eine umfangreiche Datenschutzerklärung unter www.weber-unternehmensgruppe.com „Datenschutz“ eingestellt.

5. Managementsysteme

Es wird dafür gesorgt, dass der Inhalt dieser Verhaltensrichtlinie innerhalb des Geltungsbereichs kommuniziert und akzeptiert wird.

Es wird weiterhin dafür gesorgt, dass der Inhalt dieser Verhaltensrichtlinie auch wesentlichen Lieferanten zugänglich gemacht wird mit der Empfehlung, Entsprechendes bei sich einzuführen.

In dieser Verhaltensrichtlinie werden Risiken angesprochen, die im Rahmen des generellen Controllings mit identifiziert und überwacht werden.

Über Vorkommnisse, die diese Richtlinie berühren, wird eine angemessene Dokumentation erstellt.

Soweit nicht schon geschehen, werden bei Bedarf Schulungen über Inhalte dieser Richtlinie durchgeführt.

6. Sozialverhalten im Unternehmen

Persönliche Glaubwürdigkeit, Integrität, Fairness und Ehrlichkeit sind Grundpfeiler unseres Verhaltens.

Mobbing wird nicht geduldet.

Ebenso nicht geduldet werden sexuelle Belästigungen oder Übergriffe jeder Art.

Es besteht für alle Chancengleichheit.

7. Geldverkehr, Steuern, Publizität

Es ist erklärtes Ziel, Geschäftsbeziehungen nur mit seriösen Kunden und Lieferanten zu unterhalten, deren Geschäftstätigkeit im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften steht, und deren Finanzmittel legitimen Ursprungs sind. Wir unterstützen keine Geldwäsche.

Im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften stehen wir in gleichem Maße im Verhältnis zu staatlichen Stellen wie Finanzverwaltung und Unternehmensregister.

8. Korruption

Wir lehnen jede Form der strafbaren Einflussnahme auf Entscheidungen von Kunden und sonstigen Vertragspartnern durch Bestechung ab.

Wir treten aktiv gegen Korruption ein. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit Führungsaufgaben, sind dabei gefordert.

Die unredliche Einflussnahme auf Entscheidungen durch die Gewährung von Vorteilen gleich welcher Art ist verboten.

Geschenke, Einladungen und sonstige Zuwendungen sind nur in den engen Grenzen zulässig, die von unseren Kunden vorgegeben werden, sonst im von der Geschäftsführung freigegebenen Rahmen.

Wer die Schwelle zur unrechtmäßigen Vorteilsgewährung überschreitet, muss mit arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Die Führungskräfte und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gehalten, allen Versuchungen zu widerstehen, im harten Wettbewerb durch unlautere Mittel „nachzuhelfen“.

Die vermeintlichen kurzfristigen Erfolge stehen in keinem Verhältnis zu den drohenden Schäden.

Alle sind zur Vermeidung und Bekämpfung von Korruption aufgerufen. Dabei sollte niemand leichtfertig belastet werden. Wenn es aber Anhaltspunkte für Korruption gibt, dürfen Kolleginnen und Kollegen nicht aus falsch verstandener Loyalität gedeckt werden. In solchen Fällen steht der Vorgesetzte oder der Leiter Compliance für die Entgegennahme von Hinweisen bereit. Die Informationen werden vertraulich behandelt. Nur aus den Hinweisen sind keine Nachteile irgendwelcher Art zu befürchten.

Sollten Vertreter von Auftraggebern eine „Gefälligkeit“ verlangen, oder sollte bekannt werden, dass Wettbewerber zu solchen Praktiken greifen, besteht eine Informationspflicht, um zur Aufdeckung solcher Praktiken beizutragen.

9. Bestechlichkeit, eigennützige Praktiken und Verschwendung im Unternehmen

Wir bekämpfen jede Form der persönlichen Bereicherung zu Lasten des Unternehmens und gehen gegen die Verschwendung von Firmenvermögen vor.

Das Stellen von privaten finanziellen Interessen über die des Unternehmens ist verboten. Bestechlichkeit in den eigenen Reihen wird bekämpft.

Wer von einem Geschäftspartner eine Zuwendung – gleich welcher Art – fordert oder annimmt, und ihn deshalb gegenüber anderen Geschäftspartnern bevorzugt behandelt, verhindert den Wettbewerb und bereichert sich zu Lasten des Unternehmens. Er muss mit arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Sollte gegenüber Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern der Versuch unternommen werden, sie zu bestechen, ist der Vorgesetzte oder der Leiter Compliance umgehend zu unterrichten. Durch konsequente Offenbarung derartiger Versuche wird vermieden, dass die Täter es an einer anderen Stelle des Unternehmens nochmals versuchen.

Auch Schädigungen des Firmenvermögens durch Nachlässigkeit, Gleichgültigkeit bzw. Verschwendung, ohne dass eine persönliche Bereicherungsabsicht dahinter steht, sind zu vermeiden und werden nicht geduldet.

10. Verbotene Absprachen

Wir lehnen verbotene Absprachen ohne jede Einschränkung ab.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere die in Führungspositionen, sind aufgefordert, sich an keinen Absprachen zur Beeinflussung von Vergaben, über Preise oder über die Marktaufteilung zu beteiligen, weder aktiv, noch dafür zur Verfügung zu stehen.

Verbotene Absprachen verzerren den Wettbewerb, schützen schwache Unternehmen und schaden den starken.

Wer sich an verbotenen Absprachen beteiligt, muss mit arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Sollte ein Wettbewerber eine verbotene Absprache versuchen, ist der Vorgesetzte unverzüglich zu unterrichten.

11. Sonstige Straftaten

Auch sonstige Straftaten werden selbstverständlich nicht geduldet.

In der Unternehmenssphäre gehören dazu vor allem Betrug, Diebstahl, Unterschlagung und Untreue.

Wer eine solche Straftat zu Lasten des Firmenvermögens begeht, muss mit arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen rechnen.

12. Illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit

Wir lehnen jede Form der illegalen Beschäftigung und der Schwarzarbeit ab.

Die Beachtung aller gesetzlichen Vorgaben und Regelungen bei der Beschäftigung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat oberste Priorität. Das gilt insbesondere für die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards und für die Verpflichtungen gegenüber dem Finanzamt, den Sozialversicherungen und Versorgungseinrichtungen.

Die diesbezüglichen Pflichten im Verhältnis zu Nach- bzw. Subunternehmern werden anerkannt und strikt befolgt.

Im Sinne unserer Verantwortung für das Gemeinwesen unterstützen wir die Bekämpfung der illegalen Beschäftigung.

13. Diskriminierung

Wir fühlen uns den Prinzipien eines respektvollen, fairen und loyalen Umgangs miteinander verpflichtet.

Persönliche Glaubwürdigkeit, Integrität, Fairness und Ehrlichkeit sind wichtige Werte für den Erfolg des Unternehmens und haben für uns größte Bedeutung.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden grundsätzlich gleiche Chancen geboten, bei der Einstellung wie auch bei der weiteren persönlichen Entwicklung im Unternehmen.

Niemand wird wegen seiner Rasse oder ethnischen Herkunft, seines Geschlechts, seiner Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder seines Alters im Rahmen der Möglichkeiten benachteiligt.

Anlage 1b zum COP 2018**01.12.2017****Weber Unternehmensgruppe GmbH & Co. KG
Ergänzung Verhaltensrichtlinie**

Die Verhaltensrichtlinie vom 1. Juni 2017 wird wie folgt ergänzt:

1. Menschenrechte

Wir halten uns an die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte gemäß Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen. Sie ist Bestandteil unserer Verhaltensrichtlinie.

Ergänzend zu Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung, in dem das Recht auf Arbeit behandelt wird, gilt, dass Zwangsarbeit und Kinderarbeit strikt abgelehnt werden und dafür Sorge getragen wird, dass das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit eingehalten wird. Bei der Auswahl unserer Geschäftspartner achten wir darauf, ob dieses Verbot auch dort gilt.

2. Whistleblowing

In Ergänzung zum letzten Absatz zum Kapitel 1 der Verhaltensrichtlinie vom 01.06.2017, wonach den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Weg geöffnet ist, über mögliches unrechtmäßiges Verhalten zu berichten, wird festgehalten, dass mit Beschluss der Geschäftsführung der Weber Unternehmensgruppe GmbH & Co. KG vom 17.10.2017 ein Whistleblowing-System eingeführt wurde.

3. Einzelrichtlinien

Es wird hier außerdem festgehalten, dass Einzelrichtlinien zur Einführung in den einzelnen operativen Gesellschaften der Weber Unternehmensgruppe GmbH & Co. KG zu folgenden Themen verabschiedet wurden:

- Einkauf
- Umgang mit Lieferanten sowie Partnern für Werkverträge und Zeitarbeit
- Geschenke und Einladungen
- Schutz von Eigentum und Vermögen
- Behandlung von Schrott auf den Baustellen und in Werkstätten.

Weber Unternehmensgruppe GmbH & Co. KG

Sitzung der Geschäftsführung vom 17. Oktober 2017

Anwesend: Herren Dierk und Benjamin Weber

Einzigster Punkt der Tagesordnung: Corporate Compliance

Gegenstand der Besprechung ist die Verhaltensrichtlinie vom 1. Juli 2017, die alle wesentlichen Punkte für eine Corporate Compliance enthält, und die für alle Unternehmen der Weber Unternehmensgruppe in weitester Definition gilt.

Es sind keine Verstöße bekannt geworden. Um zukünftig mögliche Verstöße aufzuspüren und zu verfolgen, wird ein Hinweissystem („Whistleblowing-System“) eingerichtet, durch das Mitarbeitern, die Verstöße entdecken, die Möglichkeit gegeben wird, diese zu melden, ohne dabei Nachteile für die Person und den Arbeitsplatz zu befürchten.

Zum Ansprechpartner für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmensgruppe wird Herr Klaus Meyer ernannt, Sprecher unseres Beirats und Verantwortlicher für das Corporate Compliance. Er nimmt persönliche wie auch anonyme Meldungen entgegen. Zu erreichen ist er telefonisch unter 0162 4150741, e-mail: meyer.klaus@hotmail.de, für Briefe Rispenweg 31, 50933 Köln. Mit diesen Kontaktdaten ist gewährleistet, dass niemand anders Zugang zu den Informationen hat.

Herr Meyer sichert absolute Vertraulichkeit zu und wird die Informationen nur mit Personen austauschen, die bei der Verfolgung der Angelegenheit Entscheidungskompetenz haben. Das sind in erster Linie die geschäftsführenden Gesellschafter. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die angebliche Verstöße melden, wird zugesichert, dass sie wegen der Meldung keine Nachteile erleiden werden.

Pulheim, den 17. Oktober 2017

gez. Dierk Weber

gez. Benjamin Weber

Anlage 2 a zum COP 2018

Einzelrichtlinie Einkauf

Einleitung

Diese Einzelrichtlinie ist eine Sonderregelung innerhalb der gruppenweit gültigen Verhaltensrichtlinie aus dem Jahr 2011. Sie regelt Ablauf und Befugnisse in der Beschaffung. In ihr sind gleichzeitig Grundsätze der Nachhaltigkeit und des Corporate Compliance verankert.

Diese Richtlinie regelt Einkaufsvorgänge innerhalb des Unternehmens. Daneben stehen die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB's), die das Verhältnis zwischen dem Unternehmen und ihren Lieferanten zum Inhalt haben.

1) Umfang

Diese Richtlinie regelt den Einkauf von Materialien aller Art und von Dienstleistungen einschließlich dem Abschluss von Werk- und Zeitarbeitsverträgen.

2) Organisation

Der Einkauf ist grundsätzlich zentral organisiert. Es gelten der Organisationsplan der Gesellschaft, Stellenbeschreibungen und Aufgabenzuweisungen.

Eine Sonderstellung nehmen Abschlüsse von Werk- und Zeitarbeitsverträgen ein, die vom Montage-, Projekt- bzw. Bauleiter durchgeführt werden.

3) Grundsätze

- a) Vor der Einholung von Angeboten ist der Bedarf sorgfältig zu prüfen.
- b) Angebote sind grundsätzlich bei mehreren Lieferanten einzuholen.
- c) Die Auswahl der Lieferanten erfolgt nicht nur nach dem Preis, sondern in gleichem Maße nach Qualität, Zuverlässigkeit und der Einhaltung der Normen von Corporate Compliance und für Nachhaltigkeit.
- d) Wiederkehrende Einkäufe von gleichem Material und Dienstleistungen sind möglichst über Rahmenverträge zu regeln.
- e) Unübliche Zahlungsbedingungen und Skontovereinbarungen sind mit dem Finanzbereich abzustimmen, Rechtsfragen, insbesondere zu Haftungsverhältnissen, mit dem Rechtsbereich.
- f) Es ist anzustreben, dass unsere AGB's zur Anwendung kommen und nicht die des Lieferanten.
- g) Grundsätzlich gilt für den Einkauf das Vier-Augen-Prinzip. In jedem Fall sind Bestellfreigabe/Bestellung und Rechnungsprüfung/Zahlung organisatorisch zu trennen. Bestellungsfreigabe/Bestellung sollen zusammengenommen grundsätzlich zwei Unterschriften tragen.

4) Nachhaltigkeit

- a) Es ist verboten, Material und Dienstleistungen bei Unternehmen einzukaufen, die ihren gesetzlichen, arbeitsrechtlichen und sozialen Verpflichtungen nicht nachkommen. Bei Verdachtsmomenten ist eine entsprechende Dokumentation anzufordern.
- b) Beim Einkauf von Material ist streng auf die Umweltverträglichkeit zu achten.

5) Befugnisse

Die Befugnisse zum Einkauf der Bereiche bzw. Personen ergibt sich für den jeweiligen Einzelfall aus der Liste, die dieser Einzelrichtlinie als Anlage beigefügt ist.

Jeder zum Einkauf Berechtigte erklärt durch Unterzeichnung sein Einverständnis mit dieser Richtlinie.

6) Interessenskonflikt

Geschäftliche Gefälligkeiten dürfen von Lieferanten grundsätzlich nicht angenommen werden.

Gefälligkeiten in diesem Zusammenhang sind alle materiellen Vorteile wie Geld, kick backs, Geschenke wie auch soziale Vorteile wie Einladungen zu Essen, Unterkunft, Reisen, Eintrittskarten.

Die Annahme von Einladungen ist nur in ganz begrenztem Rahmen zulässig und bedarf der Zustimmung der Geschäftsführung.

Siehe hierzu auch die Einzelrichtlinie zum Umgang mit Lieferanten sowie Partnern für Werkverträge und Zeitarbeit sowie die Einzelrichtlinie für Geschenke und Einladungen.

Ort, den

Geschäftsführung

Anlage 2 b zum COP 2018

Einzelrichtlinie über den Umgang mit Lieferanten sowie Partnern für

Werkverträge und Zeitarbeit

Einleitung

Diese Einzelrichtlinie ist eine Sonderregelung innerhalb der gruppenweit gültigen, allgemeinen Verhaltensrichtlinie aus dem Jahr 2011 und steht im engen Zusammenhang mit der Einzelrichtlinie für den Einkauf und der Einzelrichtlinie zu Geschenken und Einladungen.

Das Verhältnis zu unseren Lieferanten sowie Partnern für Werkverträge und Zeitarbeit ist durch gegenseitigen Respekt, Fairness und Korrektheit gekennzeichnet. Jedes Verhalten, das diesen Grundsatz in Frage stellt, kann nicht geduldet werden. Deshalb gilt:

Verhaltensregeln

- 1) Die Auswahl unserer Lieferanten sowie Partnern für Werkverträge und Zeitarbeit ist ausschließlich nach objektiven Kriterien zu treffen.
- 2) Auch bei langjährigen Geschäftsbeziehungen zum Lieferanten sowie Partner für Werkverträge und Zeitarbeit ist jeder Auftrag neu zu verhandeln.
- 3) Persönliche Beziehungen zum Lieferanten sowie Partner für Werkverträge und Zeitarbeit sind zwar kein Ausschlussgrund, dürfen aber keinen Ausfluss auf die Auftragsvergabe haben.
- 4) Für die Auftragsvergabe dürfen nur unternehmensbezogene wirtschaftliche Faktoren maßgebend sein.
- 5) Die Verschaffung und die Entgegennahme von persönlichen finanziellen Vorteilen im weitesten Sinn aus einer Auftragsvergabe ist strengstens untersagt.
- 6) Ein Verstoß gegen Ziffer 5) dieser Richtlinie führt zu arbeitsrechtlichen bzw. strafrechtlichen Konsequenzen.

Ort, den

Geschäftsführung

Anlage 2c zum COP 2018

Einzelrichtlinie Geschenke und Einladungen

Einleitung

Diese Einzelrichtlinie ist eine Sonderregelung innerhalb der gruppenweit gültigen, allgemeinen Verhaltensrichtlinie aus dem Jahr 2011 und steht im engen Zusammenhang mit der Einzelrichtlinie für den Einkauf und der Einzelrichtlinie über den Umgang mit Lieferanten, sowie Partnern für Werkverträge und Zeitarbeit.

Nach § 299 Strafgesetzbuch steht derjenige unter Strafe, der im geschäftlichen Verkehr einen Vorteil von jemandem für sich als Gegenleistung dafür annimmt, damit er diesen bevorzugt. Straffällig ist auch derjenige, der einem anderen einen Vorteil dafür anbietet, damit er selbst bevorzugt wird.

Dieser in Kurzform dargestellte Tatbestand der Bestechlichkeit bzw. Bestechung, der erst 1997 Einzug in das Strafgesetzbuch gefunden hat, hat weitreichende Konsequenzen für das geschäftliche Gebaren gefunden.

Viele unserer Geschäftspartner sind dazu übergegangen, bei Einladungen und Geschenken höchste Vorsicht anzuwenden. Insbesondere für die Weihnachtszeit haben die Unternehmen vielfach bisher praktizierte Geschenkkaktionen aufgegeben und dafür eine Spende für karitative Einrichtungen veranlasst.

Auch wenn bei Weber kein konkreter, durch Einzelfälle veranlasster Handlungsbedarf ersichtlich ist, sieht sich die Geschäftsleitung aus präventiven Gründen veranlasst, folgende für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindliche Richtlinie zu erlassen:

Verhaltensregeln

- 1) Gefälligkeiten bzw. Vorteile dürfen von Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern grundsätzlich nicht angenommen werden.
- 2) Gefälligkeiten bzw. Vorteile dürfen Kunden oder anderen Geschäftspartnern grundsätzlich nicht gewährt werden.
- 3) Gefälligkeiten bzw. Vorteile in diesem Zusammenhang sind u.a. Bargeld, Provisionen, Geschenke, Einladungen zu Reisen oder Veranstaltungen, Bewirtungen, also alles, was die Situation des Empfängers irgendwie verbessert, und worauf er keinen Anspruch hat.
- 4) Ausgenommen sind Einladungen zu einem Arbeitsessen in einem angemessenen Rahmen, z.B. Kantine des Auftraggebers bzw. -nehmers, und geringwertige Gebrauchsgegenstände wie Kugelschreiber und Kalender. Zur Orientierung: der steuerliche Höchstwert beträgt 35,- €.
- 5) Sollten einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter Vorteile angeboten werden, die über den aufgezeigten Rahmen hinausgehen, ist die Geschäftsführung unverzüglich zu unterrichten.
- 6) Ein Verstoß gegen diese Richtlinie kann zu arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen führen.

Ort, den

Geschäftsführung

Anlage 2d zum COP 2018

Einzelrichtlinie zum Schutz von Eigentum und Vermögen

Einleitung

Diese Einzelrichtlinie ist eine Sonderregelung innerhalb der gruppenweit gültigen, allgemeinen Verhaltensrichtlinie aus dem Jahr 2011.

Alle Arbeitsmittel – Gegenstände des Anlagevermögens, Vorräte, Werkzeuge, EDV-Geräte, Software, Geschäftsdaten, Guthaben auf Bankkonten, usw., die wir nicht abschließend aufgezählt haben, aber allumfassend als Betriebsmittel bezeichnen, stehen im Eigentum des Unternehmens, müssen erhalten bleiben und vor Zugriffen geschützt werden. Deshalb gilt:

Verhaltensregeln

- 1) Alle Betriebsmittel sind pfleglich zu behandeln, als ob sie einem selbst gehören würden.
- 2) Durch sichere Aufbewahrung, durch Verschluss bzw. Absicherung sind die Betriebsmittel vor dem Zugriff durch Dritte zu schützen.
- 3) Der Diebstahl bzw. die Unterschlagung von Betriebsmitteln ist strengstens untersagt.
- 4) Ebenso strengstens untersagt ist es, sich den Gegenwert von Betriebsmitteln zu verschaffen.
- 5) Ein Verstoß gegen Ziffern 3) und 4) dieser Richtlinie führt zu arbeitsrechtlichen bzw. strafrechtlichen Konsequenzen.

Ort, den

Geschäftsführung

Anlage 2e zum COP 2018

Einzelrichtlinie zur Behandlung von Schrott auf den Baustellen und in Werkstätten

Einleitung

Diese Einzelrichtlinie ist eine Sonderregelung innerhalb der gruppenweit gültigen, allgemeinen Verhaltensrichtlinie aus dem Jahr 2011 und steht im engen Zusammenhang mit der Einzelrichtlinie zum Schutz von Eigentum und Vermögen.

Verhaltensregeln

- 1) Bei jedem zur Weiterbehandlung anstehenden Werkstoff ist zunächst die Eigentümerstellung zu klären: Gehört der Werkstoff dem Auftraggeber, Weber oder einem Dritten.
- 2) Gehört der Werkstoff dem Auftraggeber oder einem Dritten, ist nach deren Anweisungen zu verfahren.
- 3) Liegen keine Anweisungen vor, ist beim Eigentümer nachzufragen, wie mit dem Werkstoff zu verfahren ist: weiter verarbeiten, als Schrott deklarieren, wo zur Verfügung des Eigentümers lagern.
- 4) Gehört der Werkstoff Weber, ist zunächst jede anderweitige Einsatzmöglichkeit zu prüfen.
- 5) Deklaration als Schrott ist die letzte in Frage kommende Verwendung.
- 6) Schrott steht im Eigentum und der Verfügungsgewalt des Unternehmens und nicht eines einzelnen Mitarbeiters.
- 7) Über die Verwendung des Schrotts bestimmt der Bauleiter bzw. Werkstattleiter.
- 8) Schrott nur möglichst kurze Zeit gelagert werden, auf Baustellen an vom Auftraggeber zugewiesenen Orten.
- 9) Bei verkaufsfähigen Mengen ist der Schrott zu verkaufen, im Übrigen zu entsorgen.
- 10) Der Verkauf von Schrott an den Schrotthändler geht über den üblichen Weg der Rechnungsstellung. Der Schrotthändler bezahlt auf das Firmenkonto.
- 11) Die Entsorgung von Schrott ist separat abzurechnen.
- 12) Über die Verwendung, Lagerung, Verkauf und Entsorgung von Schrott ist eine angemessene Dokumentation zu führen.
- 13) Verantwortlich für die Abwicklung ist der jeweilige Bauleiter bzw. Werkstattleiter, bei Zweifelfragen in Abstimmung mit dem Projekt- bzw. Technischen Leiter.

Ort, den

Geschäftsführung