

Grundsätze integren Verhaltens

Die Grundsätze integren Verhaltens leiten sich aus den in unserer Unternehmens-Identität definierten gemeinsamen Werten ab. Wir, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AMBERO Consulting, leben diese Grundsätze selbst und erwarten dies auch von unseren Auftragnehmern. Von unseren Projektpartnern und Zielgruppen wünschen wir, dass sie unsere Grundsätze respektieren.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AMBERO Consulting gilt das Leitbild integren Verhaltens als Verpflichtung.

Dieses geht von folgenden Prinzipien aus:

- **Gleichbehandlung**

Wir gestalten unsere Zusammenarbeit mit anderen Menschen ohne Ansehen von Geschlecht, Familienstand, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, Kultur, Bildung, gesellschaftlicher Herkunft, einer Behinderung, des Alters, sexueller Identität oder Nationalität.

- **Verbot sexueller Belästigung**

Wir dulden keine sexuelle Belästigung im Unternehmen.

- **Vertrags- und Gesetzestreue**

Wir erfüllen unsere Vereinbarungen und Verträge. Wir beachten die Gesetze in Deutschland und in unseren Partnerländern.

- **Transparenz**

Wir sorgen dafür, dass unser Handeln und unsere Beweggründe verständlich und nachvollziehbar sind.

- **Loyalität**

Wir verhalten uns loyal zum Unternehmen. Dies beinhaltet für uns auch konstruktive Kritik, die wir in angemessener Form und offen innerhalb des Unternehmens äußern.

- **Vertraulichkeit**

Wir behandeln geschäftliche Informationen vertraulich, wenn sie ihrer Bedeutung nach Verschwiegenheit erfordern oder diese ausdrücklich verlangt wird. Die Schweigepflicht gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

- **Partnerschaftliche Zusammenarbeit**

Wir arbeiten mit unseren Auftraggebern, Geschäftspartnern, Projektpartnern und Zielgruppen vertrauensvoll, fair und zuverlässig zusammen. Das gilt auch für unser Verhalten gegenüber unseren Kolleginnen und Kollegen, das von gegenseitigem Respekt getragen wird und Mobbing keinen Raum lässt. Dabei ist der konstruktive Umgang mit Konflikten wichtiger Teil unserer Arbeit.

Umgang mit Interessenkonflikten

In unserer Arbeit können Konflikte zwischen unseren persönlichen Interessen und den Unternehmensinteressen bzw. denen unserer Geschäftspartner, Projektpartner und Zielgruppen

entstehen. Diese Interessenkonflikte legen wir unverzüglich der bzw. dem Vorgesetzten offen und wir lösen sie in einer für alle Beteiligten nachprüfbar und nachvollziehbaren Art und Weise. Wir lassen die notwendige Umsicht walten, um Geschäftliches von Privatem zu trennen.

Wir halten uns an diese Regeln:

Aktive und passive Bestechung

Es ist unzulässig, direkt oder indirekt Bestechungsgelder oder Geschenke bzw. Vorteile zu fordern, anzunehmen, anzubieten oder zu geben.

Für die Annahme von Geschenken und anderen persönlichen Vorteilen sowie das Geben von Geschenken und Gewähren von anderen Vorteilen gibt es untenstehende Sonderregelungen.

Unsere Agenten, Lieferanten und sonstige Auftragnehmer erhalten für die erbrachten Leistungen eine angemessene Vergütung. Für Dritte bestimmte Bestechungsgelder werden von uns nicht bezahlt. Dies gilt im Grundsatz auch für direkte und indirekte "Beschleunigungsgelder".

Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen

Die Annahme von Geschenken und anderen persönlichen Vorteilen von Geschäftspartnern, Projektpartnern und Zielgruppen ist unzulässig, es sei denn, es handelt sich um geringwertige Aufmerksamkeiten (bis zu einem Verkehrswert von 35 Euro). Einladungen von Geschäftspartnern zum Essen gelten – auch bei Überschreiten der 35-EUR-Grenze – als geringwertige Aufmerksamkeiten, sofern sie sich im geschäftsüblichen und angemessenen Rahmen halten.

Geben von Geschenken und Gewähren von anderen Vorteilen

Geschenke werden von AMBERO im Rahmen gebotener Höflichkeit nur insoweit gemacht und persönliche Vorteile nur insoweit gewährt, als dadurch kein Anschein von Unredlichkeit, Inkorrektheit oder einer verpflichtenden Abhängigkeit entstehen kann.

Interessenkonflikt Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten bedürfen der vorherigen Zustimmung der Firma. Eine vergütete Tätigkeit (Geld oder Sachwerte) für Auftragnehmer oder Organisationen, zu denen die Firma in Geschäftsbeziehungen steht, ist nur dann genehmigungsfähig, wenn eine Beeinträchtigung der Interessen der Firma ausgeschlossen erscheint.

Interessenkonflikt persönliche oder finanzielle Verbindungen

Hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Verbindungen persönlicher, familiärer, finanzieller oder sonstiger Art zu Geschäftspartnern, Wettbewerbern oder deren Angestellten, die die Objektivität der Entscheidung oder Handlungsweise im Rahmen der Arbeit für die Firma beeinträchtigen könnten, so muss hierüber der bzw. die Vorgesetzte informiert werden, damit er oder sie über die weitere Vorgehensweise entscheiden kann.

Soweit es sich um ein Vergabeverfahren handelt, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von der Mitwirkung an der Entscheidung im Vergabeverfahren ausgeschlossen, es sei denn, dass dadurch für die Personen kein Interessenkonflikt besteht oder sich die Tätigkeiten nicht auf die Entscheidungen im Vergabeverfahren auswirken.

Beschäftigung nahestehender Personen

Beabsichtigt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, mit dem (Ehe-) Partnern oder einer anderen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nahestehenden Person einen Vertrag zu schließen (Arbeitsverhältnis, Gutachtertätigkeit etc.), legt sie oder er dies der bzw. dem Vorgesetzten zur Entscheidung offen. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter soll über die Anstellungsbedingungen und deren Veränderungen nicht selbst entscheiden.

Trennung von Geschäftlichem und Privatem

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit der Auftragsvergabe befasst sind, sind private Geschäftsbeziehungen zu Auftragnehmern der Firma unzulässig. Als Ausnahme können Leistungen von Auftragnehmern dann privat in Anspruch genommen werden, wenn diese der gesamten Belegschaft zu festgelegten Bedingungen zur Verfügung stehen. Weitere Ausnahmen und Einzelheiten können Arbeitsanweisungen der betroffenen Abteilungen regeln.

Erläuterungen (Hilfen) zu den Regeln:

Bestechung und Vorteilsannahme

Die Annahme und das Gewähren von Geschenken und anderen Vorteilen ist in vielen Fällen eine strafrechtliche Vorteilsannahme oder Bestechung. Über Gesichtspunkte des Strafrechts hinaus, soll in jedem Fall beim Empfänger auch der Anschein einer unzulässigen Verpflichtung vermieden werden.

Über die Abgrenzung von Erlaubtem und unzulässigen oder strafrechtlichen Handlungen geben die Regeln über die Annahme und Gewährung von Geschenken und anderen persönlichen Vorteilen Auskunft.

Beschleunigungsgelder

Das direkte oder indirekte Bezahlen von "Beschleunigungsgeldern" wird von uns im Grundsatz abgelehnt. Wenn jedoch Beschleunigungsgelder in geringer Höhe zur Durchsetzung von Rechtsansprüchen unvermeidbar und geschäftsüblich sind, sind mit Zustimmung des Vorgesetzten Ausnahmen möglich. Aber auch in diesen Fällen ist das Ziel einer zukünftigen Vermeidung zu verfolgen und der Grundsatz von Transparenz nach innen und möglichst auch nach außen zu berücksichtigen.

Geschenke und andere Vorteile

Vorteile sind nicht nur Geschenke, sondern alle Leistungen, auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen Anspruch haben und die sie wirtschaftlich, rechtlich oder persönlich besser stellen. Hierzu gehören z. B. kostenlose oder verbilligte Reisen, PKW-Überlassung, Eintrittskarten, sowie sonstige Rabatte, soweit sie nicht ausdrücklich der gesamten Belegschaft auf der Grundlage von Verträgen eingeräumt werden; der Ausgleich von Fahrtkosten, Einladungen zum Essen, der Abschluss von Beraterverträgen usw.. Vorteilsannahme kann auch vorliegen, wenn Vorteile einem "Dritten" (Ehepartnern, Kindern usw.) zugewendet werden.

Geringwertige Aufmerksamkeiten

Geringwertige Aufmerksamkeiten sind Gelegenheitsgeschenke und sonstige Vorteile, bei denen der Wert pro Geber, Kalenderjahr und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter EUR 35,- nicht überschreitet.

Einladungen von Geschäftspartnern zum Essen gelten - auch bei Überschreiten der 35 EUR-Grenze - als geringwertige Aufmerksamkeiten, sofern sie sich im geschäftsüblichen und angemessenen Rahmen halten. Aus Gründen der Transparenz sollte ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin den Vorgesetzten bzw. die Vorgesetzte unterrichten, wenn er oder sie von einem Geschäftspartner häufig zum Essen eingeladen wird oder wenn die Firma oft die Kosten für die Geschäftsessen übernimmt.

Persönliche oder finanzielle Verbindungen

Die Objektivität im Rahmen der Arbeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wird i.d.R. beeinträchtigt, wenn sie oder er z.B. Aufträge der Firma an Angehörige oder an Unternehmen erteilt, an denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter oder ihr bzw. ihm nahestehende Personen (v.a. Partner oder Verwandte) beteiligt sind.

Zweifelsfälle

In Zweifelsfällen wenden sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die oder den Vorgesetzten.

Bei AMBERO ist Integrität Chefsache

Bei Verstößen gegen die Grundsätze integren Verhaltens informieren AMBERO-Mitarbeiter/-innen die Geschäftsführung. Alle Hinweise werden sorgfältig geprüft und vertraulich behandelt. Hierzu ist erforderlich, dass etwaige Vorwürfe schlüssig und nach Möglichkeit belegbar sein müssen.

Die Geschäftsführung stellt sicher, dass es keinerlei negative Auswirkungen für berechtigte Hinweisgeber/-innen (Whistleblower) gibt.

Alle Hinweise können auch an die e-mail-Adresse compliance@ambero.de gerichtet werden.

Diese Grundsätze integren Verhaltens entsprechen den Richtlinien der GIZ.