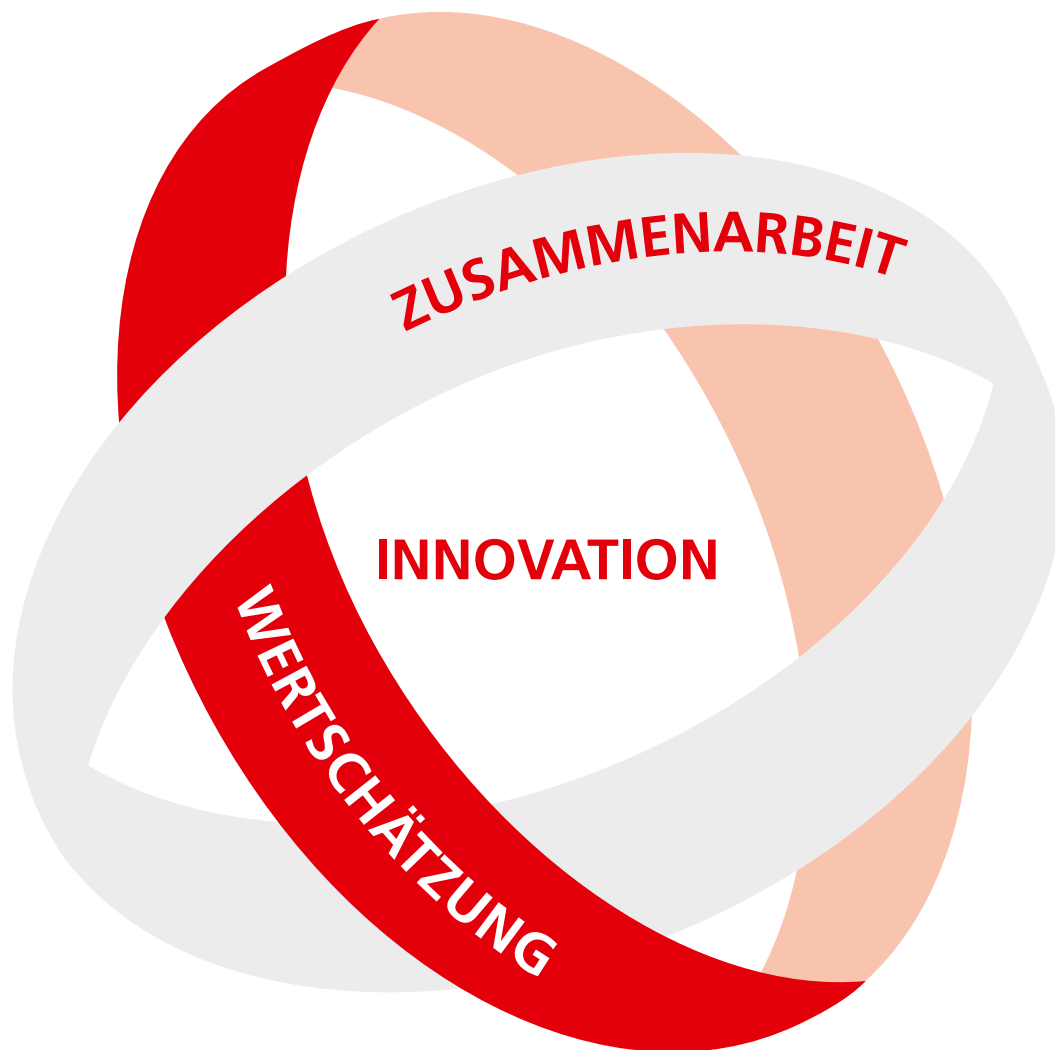




Wertemanagement





Wertemanagement

Zielsetzung	04
Grundwerteerklärung	06
Tradition und Loyalität	06
Leistungsvielfalt und Leistungsorientierung	07
Kooperation und Offenheit	07
Integrität und Ehrlichkeit	07
Mitarbeiterleitbild	08
Führungsleitbild	08
Verhaltensstandards	11
Verhaltensgrundsätze	12
1. Rechts- und Gesetzestreue	12
2. Loyalität gegenüber Firmeninteressen	14
3. Wahrung von Geschäftsgeheimnissen	14
4. Interessenkonflikte	17
5. Umgang mit Geschenken	18
6. Verantwortung von Mitarbeitern	20
7. Gleichbehandlung	22
Ausblick	23
Ansprechpartner	25
Max Bögl	26

Wertemanagementsystem

Zielsetzung

Mit der Einführung eines Wertemanagementsystems verfolgen wir das Ziel, sowohl unseren Mitarbeitern als auch unseren Geschäftspartnern die Möglichkeit zu geben, integer, fair und offen zu handeln, ohne dadurch Nachteile zu erfahren.

Das Wertemanagementsystem steht im Einklang mit der Unternehmensphilosophie, sich von einem reinen Bauunternehmen hin zu einem globalen Technologie- und Dienstleistungsunternehmen zu entwickeln. Die sinnvolle Ergänzung und Weiterentwicklung des vielfältigen bautechnischen Leistungsspektrums, die Entwicklung effizienter Prozess- und Managementstrukturen und die Schaffung einer angemessenen Unternehmens- und Führungskultur sind dafür gleichermaßen notwendig.

Wir möchten als gesetzestreuer, fairer und transparenter Anbieter, Wettbewerber und Geschäftspartner agieren und erwarten dies auch umgekehrt.

Das Wertemanagementsystem gilt grundsätzlich für alle Mitarbeiter und für alle Führungsebenen gleichermaßen.

Johann Bögl, Gesellschafter





Grundwerteerklärung

Die folgenden Prinzipien und Werte bilden die Grundlage unseres Verhaltens in allen Belangen des Geschäfts. Sie sind Ausdruck unserer Unternehmenskultur, geben Orientierung und sind verpflichtend für Mitarbeiter aller Ebenen.

Wir möchten unsere Geschäftsziele aufgrund unserer hohen Leistungsorientierung, unserer Leistungsvielfalt und aufgrund von ethisch vertretbaren Handlungsweisen erreichen und somit allen am Projekt Beteiligten einen größtmöglichen Nutzen bringen.

„Nur Werte, die auch gelebt werden, erhöhen den Wert des Unternehmens.“

Tradition und Loyalität

Als Familienunternehmen werden Werte wie Tradition und Loyalität hoch angesehen. Sowohl in erfolgreichen als auch in weniger erfolgreichen Zeiten ist es dem Unternehmen wichtig, an seinen Mitarbeitern festzuhalten. Die Mitarbeiter sind es, die die strategischen Entscheidungen ausführen und durch ihren täglichen Einsatz zur Umsetzung der hohen Wertschöpfungstiefe des Unternehmens positiv beitragen.



Wir arbeiten nachhaltig und wollen unsere Werte für nachfolgende Generationen erhalten. Das gilt für Wertvorstellungen ebenso wie für Vermögenswerte und den Schutz unserer Umwelt. Im Gegenzug erwartet das Unternehmen aber auch Loyalität der Mitarbeiter gegenüber den Firmeninteressen. Gerade die Identifikation mit dem Unternehmen zeichnet ein Familienunternehmen aus und führt durch gemeinsames „an einem Strang ziehen“ zu erfolgreichem und schlagkräftigem Handeln. Denn nur gemeinsam sind wir stark.

Leistungsvielfalt und Leistungsorientierung

Wir sind eine Firmengruppe, die sich vom reinen Bauunternehmen hin zu einem Technologie- und Dienstleistungsunternehmen entwickelt. Wir wissen, dass die Grundlage unseres bisherigen und zukünftigen Erfolges die Bereitschaft und Fähigkeit zur Spitzenleistung für unsere Kunden ist. Leistungsvielfalt und Leistungsorientierung sind daher entscheidende Grundwerte unseres Unternehmens.

Kooperation und Offenheit

Aus diesem Grund streben wir einen ehrlichen und fairen Umgang mit allen Beteiligten – unseren Mitarbeitern, der Öffentlichkeit, unseren Auftrag- und Kapitalgebern, Partnern, Beratern, Nachunternehmern und Lieferanten – an, der bei uns unter dem Schlagwort „Partnerring“ zusammengefasst wird. Diese auf Langfristigkeit ausgerichtete Strategie schafft ein erfolgreiches Umfeld am Bau, indem sie klare Ziele setzt und Synergien fördert. Ein „Miteinander statt

Gegeneinander“ eröffnet für alle Beteiligten völlig neue Möglichkeiten. Unser erklärtes Ziel ist es, langfristige Partnerschaften aufzubauen und ein vertrauensvolles Verhältnis zu schaffen. Gleiches Verhalten erwarten wir umgekehrt auch von allen anderen Beteiligten. Unser Führungsleitbild wird von Vertrauen, Kommunikation, Organisation und der Vision für zukünftige Aufgaben getragen.

Integrität und Ehrlichkeit

Ein integriertes, offenes und faires Verhalten ist die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit innerhalb der Firmengruppe und mit allen an dem jeweiligen Projekt Beteiligten. Dies erwarten wir sowohl intern von unseren Mitarbeitern als auch extern von unseren Geschäftspartnern und Auftraggebern.

Integer handeln heißt nicht, dass ein Unternehmen nicht erfolgreich sein darf. Im Gegenteil, den Erhalt und den Erfolg des Unternehmens können wir nur mit Integrität als unser vorrangiges Ziel realisieren. Ein gesetzestreu, offenes und faires Verhalten ist eine unerlässliche Voraussetzung für eine erfolgreiche und ergebnisorientierte Unternehmensführung. Es ist unsere grundsätzliche Philosophie, Aufträge über Leistungsvielfalt und Leistungsorientierung zu einem marktüblichen Preis zu erlangen. Vor allem jede Art von Korruption und illegaler Beschäftigung wird hierbei abgelehnt und es wird dagegen vorgegangen.

Bei Fragen zu zweifelhaften Vorgängen steht allen Mitarbeitern der jeweilige Vorgesetzte als erster Ansprechpartner jederzeit beratend zur Verfügung. Integrität bedeutet für uns Rechtschaffenheit, Einhaltung der rechtlichen Grundlagen und Ehrlichkeit im Verhalten.

Max Bögl

Mitarbeiterleitbild



PACK AN!



**MACH DEINE
ARBEIT GUT!**



**ENTWICKELE
DICH WEITER!**



**DAS TEAM
BRAUCHT DICH!**



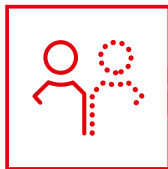
**SEI STOLZ
DRAUF!**

Max Bögl

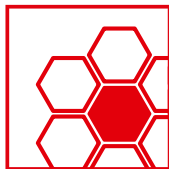
Führungsleitbild



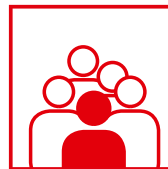
**ZIELE, ABER
RICHTIG!**



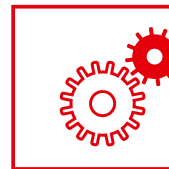
**MENSCH,
KÜMMERE
DICH!**



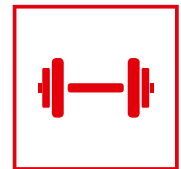
**SCHAFTE
STRUKTUREN!**



LEBE VOR!

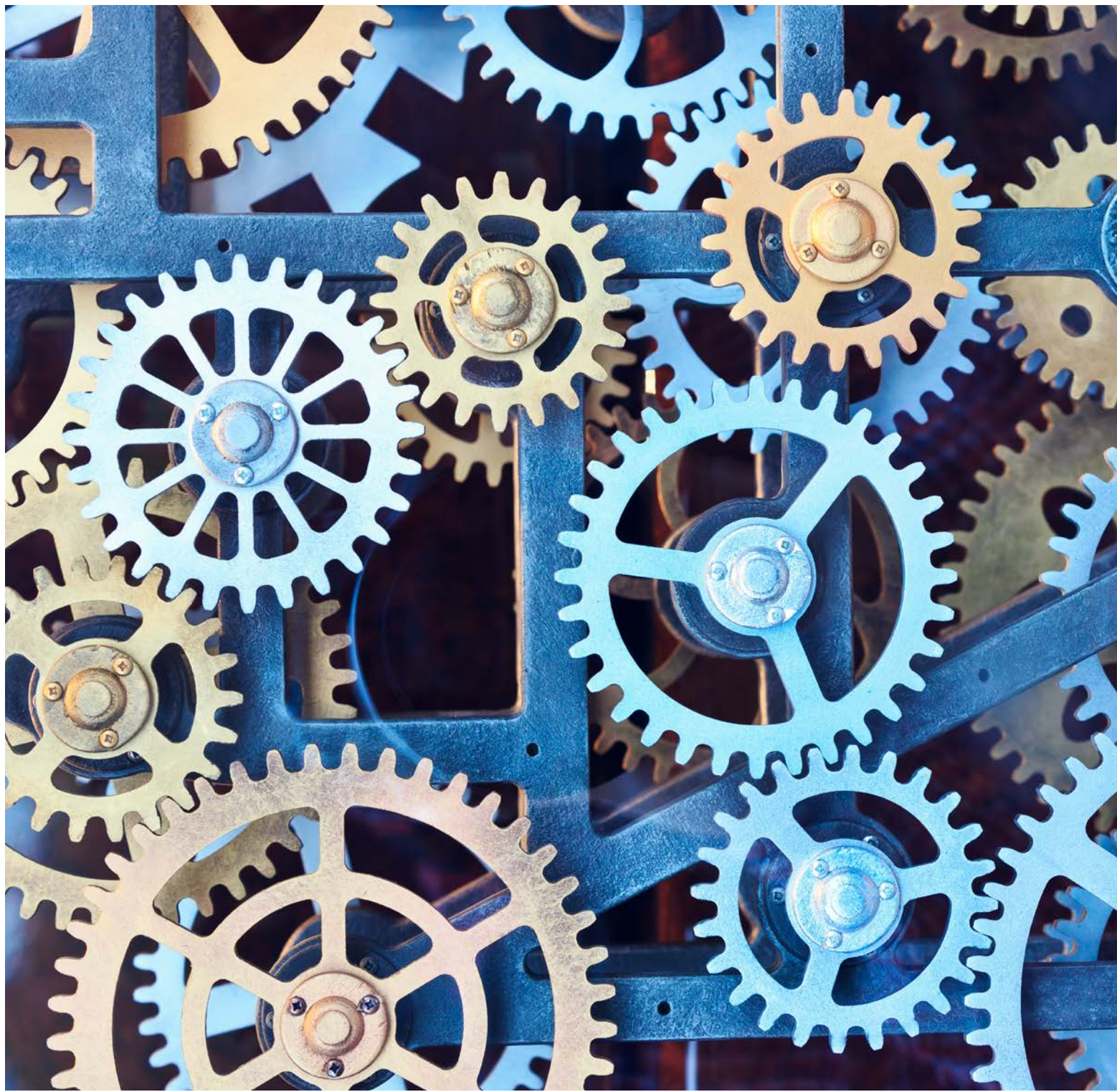


**BAUE
FORTSCHRITT!**



**STÄRKE
MITARBEITER!**







Verhaltensstandards

Leitlinie

Ziel ist es, unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter auf allen Ebenen vor unethischem Verhalten zu schützen und gegenüber unseren Geschäftspartnern und Auftraggebern als fairer Vertragspartner aufzutreten. Damit schützen wir uns selbst, unser Vermögen, unsere Werte und die unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter.

Unser Wertemanagementsystem beinhaltet Verhaltensgrundsätze im Hinblick auf Rechts- und Gesetzestreue, Loyalität gegenüber Firmeninteressen, aber auch hinsichtlich des Umgangs mit Geschenken und Zuwendungen. Das Wertemanagementsystem ist eng an unsere Unternehmenswerte angelehnt.

Die nachfolgenden Verhaltensgrundsätze sind verbindlich für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Mitglieder der Unternehmensleitung und geben grundsätzliche Handlungsweisen vor. Es gilt bei allen Verhaltensgrundsätzen das Prinzip der Angemessenheit und Regelbefolgung. Es wird kein Verhalten geduldet, das unsere Integrität verletzt und unseren Ruf in Mitleidenschaft zieht.

Verstöße gegen Recht und Gesetz und gegen diesen Verhaltensstandard sind der jeweiligen Führungsebene zu melden. Für Mitarbeiter und Führungskräfte, die ihre Identität geschützt sehen wollen und deshalb eine vertrauliche Kommunikation wünschen, steht eine diskrete Kommunikationsmöglichkeit zur Verfügung.¹

¹ siehe Ansprechpartner Seite 24

Verhaltensgrundsätze

Nachfolgende Verhaltensgrundsätze beinhalten Regelungen hinsichtlich der Rechts- und Gesetzestreue, der Loyalität gegenüber Firmeninteressen sowie des Umgangs mit Geschenken und Zuwendungen.

Es handelt sich hierbei um verbindliche Verhaltensgrundsätze, die von den Mitarbeitern und Führungskräften aller Ebenen einzuhalten sind.

Dabei orientieren wir uns an den jeweils gültigen internationalen und nationalen gesellschaftlichen Normen und gesetzlichen Rahmenbedingungen. Die nachfolgenden Verhaltensgrundsätze können noch durch Richtlinien für einzelne Länder ergänzt werden.

1. Rechts- und Gesetzestreue

Von allen Mitarbeitern sind alle in Bezug auf das Projektgeschäft bezogenen gültigen Gesetze und Vorschriften zu beachten. Weiterhin sind alle darauf bezogenen einschlägigen, allgemein gültigen gesetzlichen Rahmenbedingungen zu befolgen. Die Einhaltung des Rechts und der Gesetze im Geschäftsalltag ist bindend und Zuwiderhandlungen werden nicht geduldet.

Bei Verstoß ist neben den straf- und haftungsrechtlichen Folgen auch mit zusätzlichen disziplinarischen Maßnahmen – bis hin zur Kündigung – zu rechnen. Vor allem Verstöße gegen das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen, gegen das Kartellrecht sowie gegen das Strafrecht hinsichtlich Korruption oder überhöhter Provisionszahlungen werden strikt abgelehnt.



2. Loyalität gegenüber Firmeninteressen

Ein sparsamer, sorgsamer Umgang mit unserem Betriebsvermögen sowie zur Nutzung überlassenen Gegenständen oder Fahrzeugen wird von allen Mitarbeitern erwartet. Ein unsachgemäßer Umgang schadet dem Unternehmen.

Es ist grundsätzlich verboten, das Firmeneigentum zu privaten Zwecken zu nutzen. Hierbei ist vor allem die Nutzung von Firmeneigentum zu gewerblichen Zwecken ausnahmslos nicht erlaubt. Auch der unerlaubte private Verbrauch von firmeneigenem Material wird nicht akzeptiert. Die ausnahmsweise Nutzung von Fahrzeugen, Maschinen, Geräten oder Werkzeugen zu privaten Zwecken ist vom vorgesetzten Abteilungsleiter zu genehmigen und zu dokumentieren.

Bei Verstoß ist neben den straf- und haftungsrechtlichen Folgen auch mit zusätzlichen disziplinarischen Maßnahmen – bis hin zur Kündigung – zu rechnen.

3. Wahrung von Geschäftsgeheimnissen

Die Wahrung unserer eigenen Geschäftsgeheimnisse als unser geistiges Eigentum sowie der unserer Geschäftspartner fällt ebenso unter unsere Erwartungshaltung. Eine separate Verpflichtungserklärung bezüglich der Einhaltung des Datenschutzes ist den Arbeitsverträgen als Anlage beigefügt.

Bei Verstoß ist neben den straf- und haftungsrechtlichen Folgen auch mit zusätzlichen disziplinarischen Maßnahmen – bis hin zur Kündigung – zu rechnen.









4. Interessenkonflikte

Ein professionelles Geschäftsverhältnis zu allen am Geschäftsprozess Beteiligten, wie zum Beispiel Auftraggebern, Partnern, Beratern, Nachunternehmern und Lieferanten, wird zur Wahrung einer sachlichen Geschäftsbeziehung angestrebt. Eine Vermischung von Privatem und Geschäftlichem könnte unserem Ruf schaden und wird von uns grundsätzlich abgelehnt.

So lehnen wir unter anderem Auftragsvergaben an familiär oder freundschaftlich verbundene Unternehmen grundsätzlich ab. Auch die Ausführung einer Nebentätigkeit bei am Geschäftsprozess Beteiligten wird grundsätzlich abgelehnt. Dies gilt auch für potenzielle Geschäftspartner.

Zudem werden die Ausführung eines eigenen Gewerbes, Nebentätigkeiten in Gremien oder das Halten von Vorträgen grundsätzlich vor allem dann nicht akzeptiert, wenn dies in irgendeiner Art und Weise zu Interessenkonflikten mit unserem Unternehmen führen könnte. Wesentliche Beteiligungen an Unternehmen von am Geschäftsprozess Beteiligten können für unsere Mitarbeiter zu einem Interessenkonflikt in finanzieller Hinsicht führen und werden deshalb grundsätzlich abgelehnt.

Bei Eintreten von eventuellen Interessenkonflikten ist der vorgesetzte Abteilungsleiter zu informieren. Für Ausnahmen ist vorab eine Genehmigung des vorgesetzten bzw. übergeordneten Abteilungsleiters einzuholen und dies schriftlich zu dokumentieren. Bei Verstoß ist neben den straf- und haftungsrechtlichen Folgen auch mit zusätzlichen disziplinarischen Maßnahmen – bis hin zur Kündigung – zu rechnen.

5. Umgang mit Geschenken und Zuwendungen

Für den Umgang mit Geschenken und Zuwendungen gilt vor allem der Grundsatz der Angemessenheit. Es werden grundsätzlich nur Geschenke und Zuwendungen gewährt bzw. akzeptiert, die nicht als beeinflussend bzw. als verpflichtend gesehen werden könnten. Transparenz und Dokumentation sind grundlegend im Umgang mit Geschenken.

Hierbei werden als Geschenke und Zuwendungen alles das angesehen, was ohne jede Gegenleistung gewährt wird.

Die Gewährung und die Annahme von Geschenken und Zuwendungen sind dann angemessen, wenn dies keine Beeinflussung oder Verpflichtung hervorruft und der Kundenbindung dient.



Grundsätzlich ist die Gewährung oder Annahme von folgenden Geschenken und Zuwendungen nicht erlaubt:

1. Geld

z. B. in Form von Bargeld, direkten oder indirekten Überweisungen, zinsloser oder zinsgünstiger Darlehensgewährung oder unüblich nicht den Leistungen entsprechenden Vergütungen für private Nebentätigkeiten bzw. nicht existierende Tätigkeiten.

2. Geldwerte Leistungen

z. B. unentgeltliche/verbilligte Überlassung von Gegenständen, Maschinen oder Fahrzeugen zum Gebrauch; unentgeltliche/verbilligte Dienstleistungserbringung, Reisen; Angebot von verbilligten Einkäufen, sofern sich dieses nicht allgemein an alle richtet.

3. Sachwerte und sonstige Werte

z. B. Spirituosen, Schmuck, Baumaterial, Baugeräte und -maschinen, Gutscheine und sonstige Sachwerte, sofern der Wert 35 € und eine Jahreshöchstsumme von 100 € pro Empfänger überschreitet.

Eine Zuwiderhandlung führt zu disziplinarischen Maßnahmen – im schlimmsten Fall zur Kündigung. Es kann dem Mitarbeiter Schadensersatzpflicht für etwaige aufgetretene Schäden entstehen.

Davon unberührt bleiben die gesetzlichen Regelungen zum Wettbewerbsrecht und zu Korruptionsstraftaten im In- und Ausland.

Wir beschränken uns vornehmlich auf die Gewährung und Annahme von Geschenken und Zuwendungen, die die jeweils gültige steuerliche Höchstgrenze von momentan 35 € und eine Jahreshöchstsumme pro Empfänger von 100 € nicht übersteigen.

Einladungen und die Annahme von Einladungen zu Arbeitsessen und Bewirtungen sind bei dienstlichen Anlässen zulässig, sofern sie im angemessenen Rahmen stattfinden.

Die Annahme von Einladungen zu Messen, Ausstellungen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen ist ausschließlich aus dienstlichen Gründen zulässig, wenn dies vom vorgesetzten Abteilungsleiter genehmigt und dokumentiert wurde. In Zweifelsfällen ist der Vorgesetzte bzw. übergeordnete Abteilungsleiter zu befragen.

Spenden, gemeinnütziges Engagement und Sponsoring sind Ausdruck unserer gelebten Verantwortung in unserer Gesellschaft. Nicht zulässig ist es, dieses freiwillige öffentliche Engagement zur ungerechtfertigten Vorteilsgewährung an Angestellte, Amtspersonen oder politische Mandatsträger zu missbrauchen.

In Zweifelsfällen ist der vorgesetzte bzw. übergeordnete Abteilungsleiter zu befragen. Ausnahmen von den vorgenannten Regeln sind unabhängig von der jeweiligen Hierarchieebene zu genehmigen und zu dokumentieren.

6. Verantwortung von Führungskräften und Mitarbeitern

Die Einhaltung der ethischen Werte und Integrität beginnt im Unternehmensmanagement. Jede Führungskraft trägt die Verantwortung für die ihr anvertrauten Mitarbeiter und hat ihre Organisations- und Aufsichtspflichten zu erfüllen. Sie muss sich Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz erarbeiten. Dafür ist es notwendig, klare, ehrgeizige und realistische Ziele zu stecken und sich selbst beispielhaft daran zu halten. Das heißt auch, dass jede Führungskraft die Wertschätzung ethischen Verhaltens und die Einhaltung von Vorgaben im täglichen Geschäft hervorheben muss, diese immer wieder kommunizieren und durch ihren individuellen Führungsstil fördern muss.

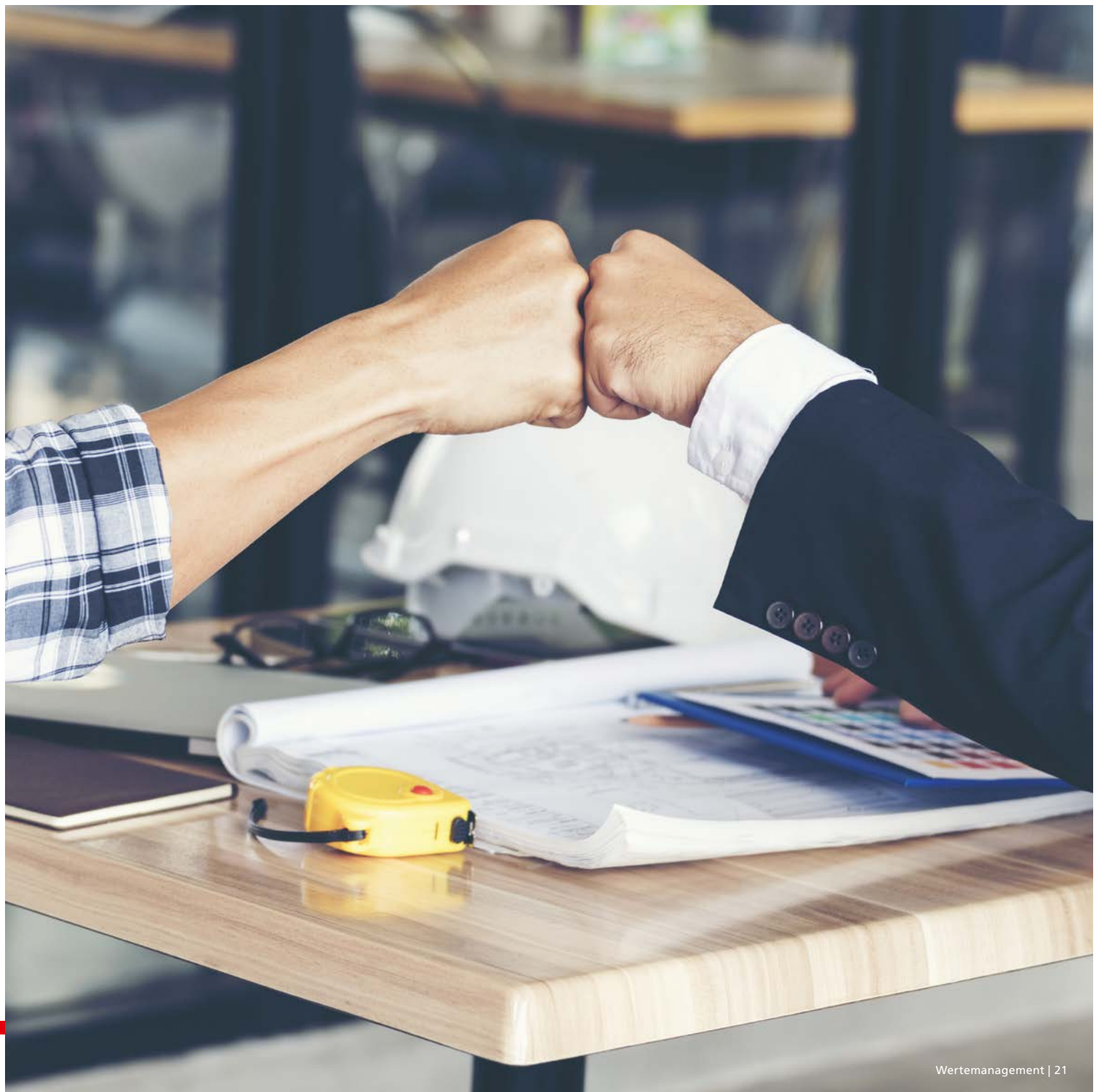
Eine Führungskraft sollte ihren Mitarbeitern dabei so viel Handlungsfreiheit und Eigenverantwortung wie möglich einräumen, diese immer wieder zur Zielerreichung motivieren und gleichzeitig vermitteln, dass die Einhaltung von Gesetzen und internen Richtlinien zu gewährleisten ist. In der Mitgestaltung der unternehmensinternen Vorgaben im Verantwortungsbereich liegt eine wesentliche Kernaufgabe von Vorgesetzten. Die Führungskraft ist darüber hinaus bei beruflichen und persönlichen Problemen oder rechtlichen Fragestellungen erster Ansprechpartner für ihre Mitarbeiter. Erkennbare Zielkonflikte löst sie gemeinsam mit den Mitarbeitern.

Die Führungskraft ist dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Gesetzesverstöße geschehen, die durch eine anforderungsgerechte Organisation und deren angemessene Aufsicht und Kontrolle hätten verhindert werden können. Auch bei Delegation einzelner Aufgaben behält sie hierfür die Verantwortung.

Die Verpflichtung der Führungskraft entbindet jedoch die Mitarbeiter nie von der eigenen Verantwortung. Jeder muss an seinem Arbeitsplatz daran arbeiten, die Gesetze und Max Bögl-Richtlinien einzuhalten.

Die folgende Auflistung der spezifischen Führungsaufgaben soll den Mitarbeitern eine Vorstellung davon vermitteln, welche leitenden und unterstützenden Handlungen sie insbesondere von einer Führungskraft erwarten können:

- a) Die Führungskraft muss die Mitarbeiter nach persönlicher und fachlicher Qualifikation und Eignung sorgfältig auswählen und ihrer Qualifikation entsprechend einsetzen. Die Sorgfaltspflicht steigt mit der Bedeutung der Aufgabe, die der Mitarbeiter wahrzunehmen hat (Pflicht zur sorgfältigen Auswahl zuverlässiger Mitarbeiter).
- b) Die Führungskraft muss ihren Mitarbeitern die Bedeutung des Wertemanagements und der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen im täglichen Geschäft klar kommunizieren und darauf hinweisen, dass Gesetzesverstöße nicht akzeptiert werden können (Pflicht zur Belehrung und regelmäßigen Kommunikation).
- c) Die Führungskraft muss die Arbeitsaufgaben präzise, vollständig und verbindlich stellen, insbesondere auch hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen (Pflicht zur klaren Organisation).
- d) Die Führungskraft muss sicherstellen, dass die Einhaltung der internen Vorgaben und gesetzlichen Bestimmungen auch angemessen überwacht wird (Pflicht zur laufenden Aufsicht und Kontrolle).





7. Gelebte Kultur der allgemeinen Gleichbehandlung und Gleichstellung

Wir achten, respektieren und fördern die Vielfalt unserer Mitarbeiter. Wir gehen professionell miteinander um und behandeln Mitarbeiter mit unterschiedlicher Rasse oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Identität oder einer Behinderung grundsätzlich gleich. Gleichbehandlung und Gleichstellung aller Mitarbeiter ohne Ansehen der Person erachten wir als gelebte Selbstverständlichkeit im alltäglichen Miteinander innerhalb des Unternehmens.

Unmittelbare oder mittelbare Benachteiligungen einzelner oder ganzer Gruppen von Mitarbeitern aufgrund dieser persönlichen Eigenschaften werden nicht akzeptiert. Führungskräfte sind angehalten, durch Wertschätzung von Verschiedenartigkeit eine positive Arbeitsatmosphäre zu schaffen, die zu Höchstleistungen motiviert. Körperliche, psychische, sexuelle oder verbale Misshandlungen werden nicht toleriert.

Jeder hat das Recht, Gleichbehandlung im Sinne dessen von Vorgesetzten und Kollegen einzufordern.

Das Ziel, unterschiedliche Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft zu honorieren und herausragende Leistungen zu fördern, bleibt durch den vorhergehend beschriebenen Gleichbehandlungsgrundsatz unberührt. Mitarbeiter werden bei sämtlichen Personalentscheidungen strikt nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen beurteilt.

Als traditionsreiches Familienunternehmen schätzen wir den Wert der Familie als eine zentrale Institution einer funktionierenden Gesellschaft und Wirtschaft. Aus diesem Grund wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert und Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung werden unternommen. Frauen und Männern soll es ermöglicht werden, sich gleichermaßen für familiäre Belange einzusetzen.



Ausblick

Für uns ist das Wertemanagementsystem eine wichtige Voraussetzung, um die Reputation des Unternehmens zu wahren. Zudem soll es den Mitarbeitern die Möglichkeit geben, sich an festgeschriebenen Verhaltensstandards zu orientieren, um gegenüber Auftraggebern, Geschäftspartnern und Wettbewerbern fair, respektvoll und integer auftreten zu können. Das Wertemanagementsystem wird als notwendige Ergänzung zu unseren Kontrollsystemen angesehen, um auch präventiv handeln zu können.

Das Wertemanagementsystem bietet Orientierung für unser Handeln und zeigt Grundwerte auf, die Grundlage für eine

erfolgreiche Zusammenarbeit sowohl innerhalb unseres Unternehmens als auch mit unseren Geschäftspartnern und Auftraggebern sind.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern auf allen Ebenen, dass sie unser Wertemanagementsystem leben, entsprechend unserer Grundwerte handeln sowie die von uns definierten Verhaltensstandards zwingend einhalten. Die Verantwortung, das Wertemanagementsystem mit Leben zu erfüllen, legen wir vertrauensvoll in die Hände unserer Mitarbeiter.

Ansprechpartner

Wertemanagement

Zentraler Ansprechpartner zum Wertemanagement bei Max Bögl ist **Dirk Haselbach**.

Für vertrauliche Hinweise, Rückfragen oder Fragestellungen stehen Ihnen drei renommierte Rechtsanwälte als neutrale Ombudsmänner zur Verfügung. Diese erreichen Sie über die am Schluss angegebenen Kontaktdaten.

Jeder Geschäftspartner, Mitarbeiter oder externe Dritte, der sich wegen möglicher Verstöße, Hinweise oder Verdachtsfälle zu Gesetzesverstößen oder Verstößen gegen das Wertemanagement von Max Bögl an das Unternehmen wenden möchte, findet in dem Ombudsmann (schwedisch für Vermittler) einen vertrauensvollen Ansprechpartner. Alle Hinweise werden vertraulich behandelt, der Hinweisgeber bleibt dabei strikt anonym. Die Ombudsmänner unterliegen strikt der anwaltlichen Schweigepflicht. Selbstverständlich sind durch die Abgabe von Hinweisen keinerlei Sanktionen gegen den Hinweisgeber durch das Unternehmen zu befürchten. Diese externe, neutrale Möglichkeit steht zusätzlich zu den verantwortlichen Führungskräften und dem zentralen Wertemanagementverantwortlichen zur Verfügung.

Der Ombudsmann vertritt hierbei die Interessen der Firmengruppe Max Bögl. Mit der Benennung des Ombudsmanns sollen insbesondere Geschäftspartner, Mitarbeiter und Führungskräfte angesprochen werden, die vor und bei der Abgabe von Hinweisen unsicher sind oder Bedarf für ein persönlicheres und vertrauliches Gespräch sehen. Durch die Beauftragung eines externen Rechtsanwalts wird das Vertrauen in die zugesagte Anonymität gestärkt.

Ombudsmänner

Matthes Egger (Rechtsanwalt)
oder Vertretung:

Domenico Colosimo (Rechtsanwalt)

Andreas Kipferler (Rechtsanwalt)

Hotline

Unter der Telefonnummer **+49 911 66956485** wird ein erster telefonischer Kontakt zu den Ombudsmännern hergestellt. Hinweise können auch per E-Mail unter folgender Adresse eingereicht werden:

mail@boegl-unternehmensgruppe-ombudsmann.de





Firmengruppe Max Bögl

Mit rund 6.500 hoch qualifizierten Mitarbeitern an weltweit mehr als 35 Standorten und einem Jahresumsatz von über 1,7 Mrd. Euro zählt Max Bögl zu den größten Bau-, Technologie- und Dienstleistungsunternehmen der deutschen Bauindustrie. Seit der Gründung im Jahr 1929 ist die Firmengeschichte geprägt von Innovationskraft in Forschung und Technik – von maßgeschneiderten Einzellösungen bis zu bautechnisch und ökologisch hochwertigen, nachhaltigen Gesamtlösungen.

Mit zukunftsweisenden Eigenentwicklungen zu Themen unserer Zeit, wie erneuerbare Energien, Urbanisierung, Mobilität und Infrastruktur, verwirklicht die Firmengruppe schon heute Lösungen für die Megatrends unserer globa-

lisierten Welt. Basierend auf der langjährigen Erfahrung und Kompetenz im hochpräzisen Betonfertigteiltbau positioniert sich Max Bögl zudem als wichtiger Impulsgeber in der Entwicklung innovativer Produkte, Technologien und Bauverfahren.

Das breite Leistungsspektrum und die hohe Wertschöpfungstiefe mit eigenem Stahlbau, eigenen Fertigteilwerken, modernstem Fuhr- und Gerätepark sowie eigenen Roh- und Baustoffen garantieren höchste Qualität. Dabei sichert der Einsatz von BIM, Lean Management/Production und einer standardisierten Projektabwicklung Termintreue und Wirtschaftlichkeit von der ersten Konzeptidee bis zum fertigen Bauprodukt.

Firmengruppe Max Bögl 03/19; Bildnachweise: shutterstock.de (Titel, S. 5, 10/11, 13, 15, 16/17, 18, 21, 22, 23);
Firmengruppe Max Bögl (S. 2, 6, 9, 25); Jäger brand & sales (S. 8); Luftbild Nürnberg, Hajo Dietz (S. 26)



Firmengruppe Max Bögl
Max-Bögl-Straße 1
92369 Sengenthal

Postanschrift:
Postfach 1120
92301 Neumarkt i. d. OPf.

T +49 9181 909-0

info@max-boegl.de
max-boegl.de



MAX BÖGL

Fortschritt baut man aus Ideen.