

elaboratum Code of Conduct: Verhaltenskodex & Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Stand der aktuellen Fassung: 01. Oktober 2024

Gültig für alle Unternehmensstandorte der elaboratum GmbH in Deutschland und der Schweiz.

Teil 1 Verhaltenskodex

Präambel

Nachhaltigkeit und Integrität stehen im Mittelpunkt unseres Geschäfts. Wir treiben den digitalen und nachhaltigen Wandel der Wirtschaft und Gesellschaft voran.

Dieser Verhaltenskodex hebt wichtige Standards hervor, die mit den Werten von elaboratum übereinstimmen und von denen wir erwarten, dass jede*r Mitarbeiter*in, sie einhält.

Ziel und Anwendungsbereich

Die Einhaltung von unmittelbar geltendem Recht und Gesetz sowie ethisch-moralisch einwandfreies Handeln ist für elaboratum und seine Mitarbeiter*innen selbstverständlich. Der Code of Conduct von elaboratum legt die hierfür notwendigen Grundregeln fest. Sie gelten verbindlich für alle Mitarbeiter*innen von elaboratum sowohl im Umgang mit Kund*innen sowie Geschäftspartner*innen als auch im Umgang mit Mitarbeiter*innen und Kolleg*innen – ungeachtet ihrer Tätigkeit oder Position im Unternehmen. In allen relevanten Bereichen wird der Verhaltenskodex durch Richtlinien (z. B. für Datenschutz, Informationssicherheit oder Geschäftsreisen) konkretisiert. Die Richtlinien sollen helfen, sich in Zweifelsfällen korrekt zu verhalten. Alle elaboratum-Richtlinien sind für jede*n Mitarbeiter*in zugänglich im Intranet hinterlegt.

Verstöße gegen den Code of Conduct können zu materiellen Schäden oder zu Schäden in Ansehen und Ruf für elaboratum, seine Mitarbeiter*innen, Kund*innen oder Geschäftspartner*innen führen. Daher werden Verstöße gegen den Verhaltenskodex grundsätzlich von elaboratum sanktioniert. Zu diesen Sanktionen gehören arbeitsrechtliche Konsequenzen, die je nach Schwere des Verstoßes von

Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung reichen, aber auch die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen. elaboratum berücksichtigt dabei immer auch die jeweilige Situation der Mitarbeitenden und agiert nicht bürokratisch.

elaboratum erwartet – und fordert auch explizit ein – dass alle Kund*innen und Geschäftspartner*innen sowie Auftragnehmer*innen den Inhalt des Code of Conduct respektieren und sich dementsprechend verhalten. Des Weiteren gilt für Geschäftspartner*innen der Geschäftspartner-Verhaltenskodex.

In einzelnen Ländern, Geschäftsfeldern oder Märkten bzw. gegenüber Geschäftspartner*innen können strengere Vorschriften bestehen als jene, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben sind. In solchen Fällen sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden.

1. Verhaltensdimension Soziales

Wie in den Leadership Principles aufgeführt, sind Offenheit, Toleranz und Wertschätzung fester Bestandteil der Unternehmenskultur von elaboratum.

Verhalten gegenüber Mitarbeiter*innen und Antidiskriminierung

elaboratum duldet keine nicht auf sachlichen oder objektiven Gründen beruhende unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Identität.

elaboratum erwartet, dass alle Mitarbeiter*innen mit Kund*innen und Geschäftspartner*innen fair umgehen und deren Rechte sowie deren Privatsphäre respektieren. Eine nicht auf sachlichen und objektiven Gründen beruhende unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Identität wird von elaboratum nicht toleriert.

Ebenso wenig toleriert elaboratum eine Belästigung von Mitarbeiter*innen und jegliche Form von Mobbing. Betroffene haben ein Recht, von ihren Führungskräften dazu angehört und ernst genommen zu werden. Für neutrale und vertrauliche Gespräche stehen elaboratum-intern Ansprechpartner*innen, wie die jeweilige Führungskraft (Personal Development Advisor) oder HR zur Verfügung.

Menschenrechte

Die Mitarbeiter*innen von elaboratum achten die Menschenrechte, Persönlichkeitsrechte und Würde unserer Mitarbeitenden und aller Dritter. Die Mitarbeiter*innen von elaboratum achten die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Übereinstimmung mit geltenden Rechten und Bestimmungen.

Zwangsarbeit, Kinderarbeit, alle Formen moderner Sklaverei und Menschenhandel sowie jede Form der Ausbeutung sind bei elaboratum verboten. Die Mitarbeiter*innen sind dazu verpflichtet, entsprechende Gesetze strikt einzuhalten.

Meldung bei Verstößen

Bei einem beobachteten Verstoß gegen Menschenrechte oder die dargestellten Werte eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld, sind die Mitarbeiter*innen angehalten, den Sachverhalt unverzüglich an die oder den Vorgesetzte*n, die HR-Abteilung oder **anonym über die Meldeplattform** zu melden.

Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert wird. Wir ermutigen zu freiem und kritischem Denken und legen Wert auf ein offenes Klima, in dem sich Mitarbeitende bedenkenlos auch mit kritischen Sachverhalten an ihre Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können. Führungskräfte ermutigen zur offenen Aussprache, stehen ihren Mitarbeiter*innen zur Seite und gehen geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nach.

Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeiter*innen, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, werden nicht geduldet. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass die Person überzeugt ist, dass die Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung diese Darstellung bestätigt oder nicht. Meldungen entgegen besserem Wissen und mit dem Ziel, eine andere Person vorsätzlich falsch zu beschuldigen, stellen hingegen einen Compliance-Verstoß mit entsprechenden Konsequenzen dar.

elaboratum dokumentiert diese Haltung durch die aktive Unterstützung der „Charta der Vielfalt“ – eine Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Gesellschaft.

Arbeitsbedingungen

Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiter*innen hat oberste Priorität. elaboratum bietet seinen Mitarbeiter*innen an allen Standorten einen modernen Arbeitsplatz, der den gültigen Arbeitssicherheitsstandards entspricht und schafft damit die Basis für produktives Arbeiten.

Gleichzeitig sind Mitarbeiter*innen dazu verpflichtet, Gesetze und Regeln zur Arbeitssicherheit und zur Gesundheit am Arbeitsplatz einzuhalten, um für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld zu sorgen.

Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildung

Exzellente Mitarbeiter*innen sind ein entscheidender Erfolgsfaktor für unsere Kultur und unsere weitere Entwicklung. Hierzu bietet elaboratum allen Beschäftigten attraktive, die Persönlichkeitsentwicklung unterstützende berufliche Perspektiven und fördert konsequent Talente und sichert damit die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Für alle Fragen, Anliegen oder Hinweise bezüglich Entwicklung und Weiterbildung steht die HR-Abteilung zur Verfügung.

Familie und Beruf

Der Einklang von Beruf und Familie ist elaboratum von besonderer Bedeutung. elaboratum lebt eine familienfreundliche Unternehmenskultur, die den besonderen Bedürfnissen von Familien Rechnung trägt.

elaboratum unterstützt in familiären Notsituationen oder bei geplanten Auszeiten mit Lösungen, die den Betroffenen und seinen Angehörigen helfen, um notwendigen Freiraum und Stabilität zu geben. Dazu können sich Mitarbeiter*innen jederzeit an ihren jeweiligen Personal Development Advisor (PDA) und die HR-Abteilung wenden. Als zentrale Ansprechperson dient die*der jeweilige Head of HR.

Umgang mit betrieblichem Eigentum und Vermögen

Jede*r Mitarbeiter*in ist verpflichtet, mit dem Eigentum und Vermögen von elaboratum verantwortlich umzugehen und es vor Verlust, Beschädigungen oder Missbrauch zu schützen.

Interessenkonflikte

Um Interessenkonflikte oder Nachteile für elaboratum zu vermeiden, sind private und geschäftliche Interessen strikt zu trennen. Alle geschäftlichen Entscheidungen sind am Interesse von elaboratum auszurichten. Ein Konflikt von privaten Interessen mit den Interessen von elaboratum ist unbedingt zu vermeiden.

Das umfasst die Offenlegung und Abstimmung von unternehmensrelevanten, gesellschaftlichen oder beruflichen Engagements gegenüber bzw. mit elaboratum, sei es in Form von Kapitalbeteiligungen, der Besetzung von Aufsichtsämtern oder politischen Funktionen.

2. Verhaltensdimension Umwelt

Unsere Geschäftstätigkeit im Beratungsgeschäft beansprucht Energie und natürliche Ressourcen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die negativen Auswirkungen zu minimieren. Wir verpflichten uns, bis 2030 eine Reduktion von 50% unserer CO₂-Emissionen ggü. dem Referenzjahr 2022 anzustreben

(Scope 1-3). Bei Veränderung der Unternehmensgröße findet eine Indexierung über den "Carbon Intensity Score" (via Umsatz) statt.

Mit verschiedenen Maßnahmen – vom sparsamen und ökologisch sinnvollen Umgang mit Energie, Wasser und Papier über grüne IT und den Einsatz erneuerbarer Energien – wo möglich – bis zum Ersatz von Dienstreisen durch Audio- und Videokonferenzen – verbessern wir kontinuierlich unsere Ökoeffizienz.

Über gesetzliche Anforderungen hinaus sind alle Mitarbeiter*innen verpflichtet, die Umwelt Policy der elaboratum GmbH zu befolgen und den veröffentlichten Fortschrittsbericht in der aktuellsten Fassung zur Kenntnis zu nehmen.

Verpflichtung zur Vermeidung von CO₂-Emissionen

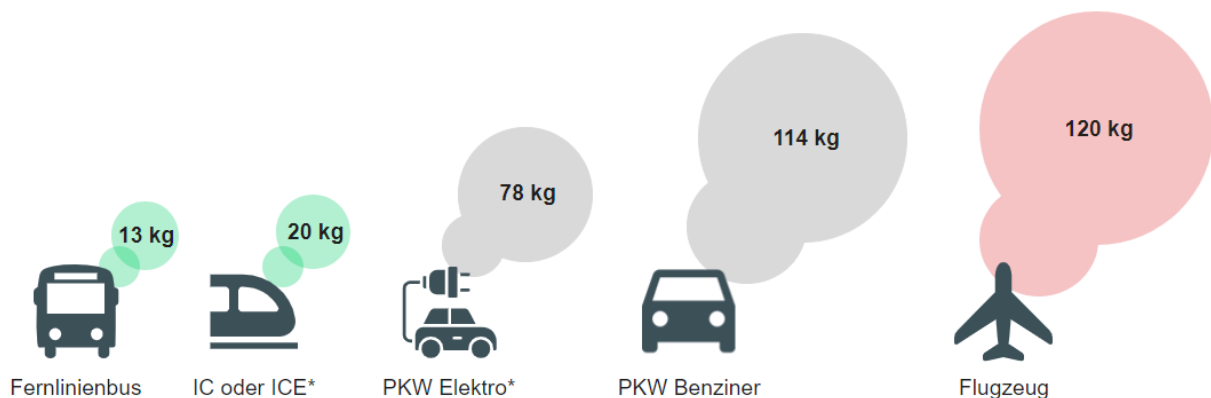
Von den elaboratum GmbH Mitarbeiter*innen wird erwartet, dass sie alle anwendbaren Umweltgesetze einhalten. Gleichfalls wird erwartet, dass sie ihre Aktivitäten so führen, dass natürliche Ressourcen so effizient wie möglich genutzt und Umweltbelastungen minimiert werden.

„Trains over Planes“

Die Mitarbeiter*innen der elaboratum GmbH verpflichten sich zur Einhaltung der "Trains-over-planes"-Policy. Geschäftsflüge stoßen eine erhebliche Menge an CO₂-Äquivalenten aus. Ihre Vermeidung hat sich daher als der größte Hebel zur Einsparung klimaschädlicher Emissionen erwiesen (siehe Abbildung, Stand: 2019).

Beispiel „München besucht Köln“: 6x so viel CO₂ im Flugzeug ggü. einer Zugfahrt

Gerundeter CO₂-Ausstoß pro Person auf 570 km (München – Köln one way)



*Berechnet mit dem durchschnittlichen deutschen Strommix; DB Fernverkehr zu 100% Ökostrom (nicht berücksichtigt)
<https://www.quarks.de/umwelt/klimawandel/co2-rechner-fuer-auto-flugzeug-und-co/>

Aus diesem Grund hat die elaboratum GmbH im Jahr 2023 eine verbindliche Regelung entwickelt, wann die emissionsarme Bahn für Geschäftsreisen genutzt werden soll:

Um konsequent nachhaltig zu agieren, werden alle Mitarbeiter*innen angehalten, Flugreisen durch Zugfahrten konsequent zu ersetzen. Im Post-Corona-Zeitalter fällt das leichter als jemals zuvor.

Nur in wenigen Ausnahmefällen kann es dennoch notwendig oder sinnvoll sein, statt einer Bahnfahrt den Flug zu wählen, wenn ...

- a) ... die Zeitersparnis der Tür-zu-Tür-Reisezeit (d.h. jeweils vom Abfahrtsort zuhause zum Zielort) bei >50% liegt. Beispiel: Wenn eine Bahnfahrt von München nach Köln ca. 6 Stunden dauert, sollte die entsprechende Flugreise (Tür-zu-Tür, d.h. inkl. aller Rüstzeiten) ca. 3 Stunden oder weniger dauern,
- b) ... durch die Zugreise zusätzliche Hotelübernachtungen anfallen, die den ökologischen Vorteil der Bahnfahrt reduzieren und die Work-Life-Balance der Consultants beeinträchtigen. Hierbei ist im Einzelfall zu entscheiden, ob die Gesamtkosten inkl. Übernachtung angemessen sind und ob eine zusätzliche Übernachtung für die jeweilige Beraterin / den jeweiligen Berater zumutbar und sinnvoll realisierbar ist,
- c) ... es bei der Bahnfahrt ein deutlich erhöhtes Risiko (z.B. bei schlechter Witterung) gibt den Reiseanlass zu verpassen (z.B. durch häufiges Umsteigen).

Bei privaten Übernachtungen steht es den Berater*innen frei, ob sie übernachten wollen, da diese einen zu vernachlässigenden Einfluss auf die Gesamtklimabilanz der Reise haben.

Einplanung von Team-Events mit dem Ziel der Bahnreise

elaboratum führt regelmäßig (mind. halbjährlich) Team-Events durch (z.B. Jahresworkshops, Weihnachtsfeier), für die das Anreisen aller Mitarbeiter*innen von allen Standorten nötig ist. Bei der Planung (Veranstaltungsort, Zeit) des Team-Events ist zu berücksichtigen, dass >75% des Teams mit der Bahn anreisen kann.

Einwirken auf Kunden zum nachhaltigen Wirtschaften

Das Engagement für den Klimaschutz darf sich nicht nur auf interne Belange beschränken. Mitarbeiter*innen sollten in ihrer beratenden Funktion nachhaltige Aspekte im Blick behalten. Soziale, ökologische und ökonomische Anforderungen müssen immer wieder neu gegeneinander abgewogen und in ein vernünftiges Verhältnis gebracht werden. Konkret bedeutet dies, dass Mitarbeiter*innen gegenüber Kund*innen nicht zu sozial-kritischen oder unökologischen Entscheidungen oder Maßnahmen raten dürfen.

Empfehlung: Einsparung unnötiger Fahrten

Die Mitarbeiter*innen werden dazu angehalten, unnötige Fahrten mit dem privaten Verbrenner-Pkw zu vermeiden oder zu reduzieren. Die Umweltauswirkungen von Autos sind enorm, sie stoßen CO₂-Äquivalente aus, produzieren Feinstaub, führen zu Flächenversiegelung und verbrauchen dringend benötigten Platz, vor allem in städtischen Gebieten. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Fahrten und damit Emissionen einzusparen. Einige Möglichkeiten sind im Folgenden aufgeführt:

- Bei regelmäßigen Fahrten lohnt es sich Fahrgemeinschaften zu bilden
- Wenn möglich sollen Strecken mit dem Fahrrad zurückgelegt werden – elaboratum unterstützt dies seit 2021 mit dem JobRad-Angebot
- Ab einer Haltezeit von etwa 20 Sekunden sollte der Motor abgestellt sowie allgemein eine hochtourige Fahrweise vermieden werden, um die Umwelt und Umgebung nicht zu belasten
- Wird das Auto nur ab und zu benötigt, lohnt es sich über die Alternative Carsharing nachzudenken
- Kurzstrecken mit dem Auto sollten vermieden werden, lieber das JobRad nutzen. Kurzstrecken Facts: Etwa zwei Drittel der Autofahrten sind kürzer als 10 km, etwa die Hälfte ist kürzer als 5 km und knapp ein Drittel ist sogar kürzer als 3 km. Dabei ist gerade bei kurzen Strecken der Spritverbrauch von Pkws besonders hoch. Der Motor eines Autos mit Verbrenner-Motor erreicht erst nach etwa vier gefahrenen Kilometern seinen Durchschnittsverbrauch. Gleich nach dem Start verbraucht er bis zu 40 Liter, nach einem Kilometer immer noch 20 Liter pro 100 km.

Das JobRad-Angebot von elaboratum wird i.H.v. 20€/Monat gefördert. Dies ist verbunden mit der kommunizierten Erwartungshaltung, das Job-Rad auch für Commuting (Pendeln) zu nutzen, um die durch das Commuting entstehenden Emissionen weiter zu reduzieren.

Empfehlung: Naturstrom/Ökostrom im privaten Haushalt

Der Hauptsitz der elaboratum GmbH in Pasing ist im August 2020 auf emissionsarmen Ökostrom des Anbieters Naturstrom umgestiegen, um zukünftig Emissionen zu reduzieren. Da die Mitarbeiter*innen viel von zu Hause arbeiten, wird ihnen dringend nahegelegt, zu einem Ökostromanbieter mit 100% Ökostrom zu wechseln, um die CO₂-Belastung so gering wie möglich zu halten. Ökotarife sind in der Regel nicht teurer als herkömmliche Tarife. Dies betrifft auch assoziierte Berater*innen, die regelmäßig im Einsatz für elaboratum sind.

Nachhaltiger Konsum und Reduktion von Abfall am Standort

Bei internen Anschaffungen von Verbrauchsartikeln (Kaffee, Milch, Hygieneartikel, Bürobedarf etc.) sind Mitarbeiter*innen dazu angehalten, nachhaltige Produkte zu kaufen. Dies gilt, wenn die Beschaffung eines nachhaltigen Artikels einen vergleichbaren Aufwand bedeutet und vorausgesetzt, dass es eine nachhaltige Alternative gibt.

Zur Abfall-Reduzierung stellt elaboratum Mehrweg-Verpackungen an allen Standorten bereit, die von den Mitarbeiter*innen als Alternative zur Einweg-Verpackung genutzt werden sollen, wenn sie Abholservices in Restaurants o.Ä. nutzen.

Hardware-Beschaffung: Repair-First-Policy

Wir reparieren Hardware auch über die Regelnutzungsdauer von ca. 2 Jahren hinaus (sofern technisch möglich und sinnvoll) und streben eine durchschnittliche Nutzungsdauer von >3 Jahren bei Laptops und Smartphones an. Darüber hinaus kaufen wir nur noch Geräte, die einen veröffentlichten Product Carbon Footprint (PCF) haben und deren Lifecycle-PCF bei <250kg CO₂ (exkl. Nutzungsphase) liegt.

Weitere Informationen und Handlungsempfehlungen sind der jeweils aktuell geltenden Hardware-Richtlinie der elaboratum GmbH zu entnehmen, die für alle Mitarbeiter*innen im Intranet zugänglich ist.

Empfehlung: Freiwillige CO₂-Kompensation

Im Jahr 2019 hat die elaboratum GmbH begonnen, ihren Corporate Climate Footprint (CCF) zu berechnen, um gezielt Maßnahmen zur Reduzierung von Emissionen entwickeln zu können. Alle nicht vermeidbaren Emissionen der elaboratum GmbH haben wir bis ins Jahr 2023 über unseren Kompensationspartner positerra kompensiert. Ab 2024 werden wir unsere Unternehmensemissionen durch Beiträge zu Klimaschutzprojekten, zertifiziert nach dem Qualitätsstandard GoldStandard, über myclimate kompensieren.

Auch Mitarbeiter*innen der elaboratum GmbH haben die Möglichkeit ihre Emissionen freiwillig zu kompensieren. Viele Websites bieten eine schnelle und kostenlose Möglichkeit, den eigenen CO₂-Fußabdruck zu berechnen. Zum Beispiel mit Hilfe des CO₂-Schnellcheck von KlimAktiv, der von der deutschen Regierung gefördert wird: CO₂-Schnellcheck: https://klimaktiv.co2-rechner.de/de_DE/

Teil 2: Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Präambel

elaboratum legt Wert auf eine transparente und faire Arbeitsweise und wächst an dem Vertrauen von Mitarbeiter*innen, Kund*innen und Geschäftspartner*innen. Deswegen vertritt elaboratum eine Null-Toleranz Politik und Bezug auf Bestechung und Korruption. Diese Richtlinie soll dabei helfen, Orientierung zu geben, Maßnahmen zur Korruptionsprävention in der Unternehmenskultur zu integrieren und Fälle von Korruption frühzeitig zu erkennen.

elaboratum positioniert sich entschieden gegen Bestechung und Korruption und trägt mit Entschlossenheit zur Umsetzung der Antikorruptionsgesetze bei, um eine unternehmerische Integrität und vertrauensweise Arbeitsweise zu garantieren.

Anwendungsbereich

Die vorliegende Richtlinie gilt für elaboratum Mitarbeiter*innen inklusive Auszubildende, Werkstudierende und Praktikant*innen (ob Vollzeit, Teilzeit, befristet oder unbefristet). Sie findet auch Anwendung auf alle in Verbindung mit elaboratum stehenden Personen, wie assoziierte Berater*innen, Auftragnehmer*innen, Sponsor*innen, Geschäftspartner und Kund*innen.

1. Korruption und Korruptionsprävention

Unter Korruption und Bestechung versteht elaboratum den Missbrauch von anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil, insbesondere die Vorteilsverschaffung durch die Annahme oder das Anbieten von monetären oder materiellen Anreizen. Das umfasst folgende rechtswidrige Handlungen:

- Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr (§ 299 StGB)
- Vorteilsannahme (§ 331 StGB)
- Vorteilsgewährung (§ 333 StGB)
- Bestechlichkeit (§ 332 StGB)
- Bestechung (§ 334 StGB)

Untersagte Handlungen sind demnach jede Form von Bestechung von Amtsträger*innen und im geschäftlichen Umfeld.

Zuwendungen dürfen folglich nur aufgebracht oder angenommen werden, wenn sie einem geschäftsmäßigen Zweck dienen und maßvoll sind. Sie dürfen nicht als Ausgleich gegen einen unrechtmäßigen Vorteil gewährt oder angenommen werden. Zuwendungen gegenüber Amtsträger*innen sollten vermieden werden.

2. Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung

Risikoanalyse

Um die Entscheidung über geeignete Präventionsmaßnahmen treffen zu können, ist es notwendig, sich mit den möglichen Risiken auseinanderzusetzen. Ziel ist es, den Grad der Korruptionsgefährdung festzustellen, die korruptionsgefährdeten Bereiche festzulegen und sich mit den möglichen Folgen auseinanderzusetzen. Korruptionsgefährdete Bereiche sind insbesondere dort anzunehmen, wo auf Aufträge, Fördermittel, Genehmigungen sowie Gebote und Verbote Einfluss genommen werden kann.

Zur Verhinderung von Korruptionsfällen verpflichtet sich elaboratum zur transparenten Finanzberichterstattung über alle Geschäftsbereiche hinweg. Des Weiteren gewährleistet das Management eine regelmäßige Beurteilung der Korruptionsgefährdung von Geschäftsbereichen und Geschäftsverbindungen und entscheidet ggf. über entsprechende Maßnahmen und Steuerungsmaßnahmen zur Prävention. Diese Maßnahmen können sein:

- Schulungen, Informationsmaterialien und Sensibilisierungen
- Stärkung der Führungsverantwortung durch Vorgangskontrollen an zweckmäßigen Punkten oder Einrichtung einer Innenrevision
- Herausgabe von Prüfrastern und Checklisten für einen ordnungsgemäßen Vorgangsablauf
- Standardisierung von Prozessen unter Einsatz von IT-Systemen
- Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips und der Funktionstrennung bei festgelegten Vorgängen

Ansprechpartner*innen

Eine klare Organisation senkt das Risiko für Korruptionsfälle. Eine Anlaufstelle zur Korruptionsverhinderung gibt Mitarbeiter*innen die Möglichkeit der Rückversicherung und barrierearmen Absprache in Falle von Unsicherheiten. Bei elaboratum ist dies in der Regel der/die jeweilige Vorgesetzte*r.

Maßnahmen bezüglich Geschäftspartner*innen

Zur Vermeidung von Korruption trägt auch die Auswahl der richtigen Geschäftspartner*innen bei. Diese sind sorgfältig auszusuchen und die Integrität der Unternehmen gilt es zu prüfen. Nachfolgende Punkte können u.a. als Hinweise dienen, ob Vorbehalte gegenüber einer Zusammenarbeit bestehen:

- Vorhandensein eines Antikorruptionsprogramms
- Prüfung der Struktur und der Leitung des Unternehmens
- Prüfung der Zahlungsorte und ob eine Eintragung im Handelsregister vorliegt
- Prüfung der Reputation durch eigene Recherche oder Austausch mit anderen Geschäftspartner*innen

Weitere Anforderungen an das Verhalten der Geschäftspartner*innen sind dem elaboratum Geschäftspartnerkodex zu entnehmen.

3. Verstöße gegen die Korruptionsrichtlinie

Bei Straftatbeständen gemäß der oben genannten Paragraphen drohen Geld- oder Gefängnisstrafen. Außerdem kann ein Verstoß gegen diese Richtlinie Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Umgang mit Geschenken, Unterhaltungs- und Bewirtungsleistungen

Nicht jede Vorteilsgewährung bzw. Vorteilsannahme ist für sich genommen unzulässig oder illegal. Geschenke, Einladungen und sonstige Zuwendungen können bis zu einem gewissen Umfang geschäftsüblich und unter dem Prinzip der Sozialadäquanz – d.h. liegt im Rahmen des Üblichen und wird von der Allgemeinheit gebilligt – somit zulässig sein. Bei dieser Beurteilung ist allerdings Vorsicht geboten, da es zwischen der Einhaltung erlaubter Regeln und der allgemeinen Höflichkeit sowie der Zuwendung verbotener Vorteile keine zuverlässige, allgemeinverbindlich festgelegte Grenze gibt.

Angemessenheit liegt bspw. in der Regel in Folgendem vor:

- Annahme von nach allgemeiner Auffassung nicht zu beanstandenden geringwertigen Aufmerksamkeiten (bspw. Massenwerbartikel wie Kugelschreiber, Kalender, Schreibblock)
- Angemessene Bewirtung bei dienstlichen oder gesellschaftlichen Veranstaltungen.

Es ist zu beachten, dass – auch geringfügige – Zuwendungen bedenklich sein können, wenn diese sehr häufig erfolgen. In allen Bereichen unserer Arbeit gilt, dass niemals die Unabhängigkeit von Entscheidungsträgern oder sonstigen betrauten Personen in Frage gestellt sein dürfen.

Folgende Punkte sollten bei der Beurteilung der Angemessenheit herangezogen werden:

- Unternehmerische Entscheidungen dürfen nicht unrechtmäßig beeinflusst werden
- Zuwendungen müssen sachbezogen sein. Zuwendungen, die den bloßen Eindruck erwecken, Entscheidungen könnten mit sachfremden Zuwendungen verbunden sein, sind nicht zu gewähren oder anzunehmen,
- Zum Selbstschutz sollte sich immer die Frage gestellt werden, weshalb das Geschenk gemacht wurde, wer einen Nutzen daraus zieht und ob sich Verpflichtungen daraus ergeben könnten.
- Im Zweifel kann der*die Vorgesetzte um Rat gebeten werden.

Genehmigungsverfahren Vorteilsgewährung

Das Genehmigungsverfahren sieht vor, dass jegliche **Zuwendungen, die den Wert von kumuliert 25,00 EUR übersteigen, grundsätzlich verboten sind**. Solche Zuwendungen können als unzulässige Beeinflussung betrachtet werden und sind daher zu unterlassen.

Zuwendungen unterhalb dieser Grenze bedürfen einer vorherigen Genehmigung durch die zuständige Stelle bei elaboratum um sicherzustellen, dass sie den internen Compliance-Richtlinien und gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Bei Unsicherheiten bezüglich einer Vorteilsgewährung kann die/der Vorgesetzte bzw. die HR-Abteilung konsultiert werden.

Genehmigungsverfahren sensibler Transaktionen (Vorteilsannahme)

Es ist den Mitarbeiter*innen untersagt, irgendwelche Geschenke oder Vergünstigungen von Lieferanten und Kunden des Arbeitgebers entgegenzunehmen. Gewährte Geschenke oder andere eingeräumte Vergünstigungen sind an den Arbeitgeber herauszugeben. Der/die Mitarbeiter*in ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen, wenn ihr/ihm Geschenke oder Vergüns-

tigungen angeboten werden. Dies kann an die oder den Vorgesetzte*n, die HR-Abteilung oder anonym über die Meldeplattform erfolgen. **Von diesem Verbot nicht erfasst werden gebräuchliche Gelegenheitsgeschenke wie z.B. Weinflaschen, Blumen, Taschenkalender, Kugelschreiber usw. im Wert von kumuliert unter 25,00 EUR.**

Umgang mit Spenden

Für Spenden an gemeinnützige Organisationen und Aktivitäten zur Gemeinschaftsförderung stellt elaboratum finanzielle Mittel zur Verfügung. Es ist jedoch sicherzustellen, dass Spenden nicht in Verbindung mit Geschäftsbeziehungen stehen oder der Vorteilsverschaffung dienen. Spenden sind transparent zu dokumentieren und direkt an die empfangende Organisation zu leisten ohne Umwege über Dritte.

Umgang mit Marketing & Sponsoring

Alle Marketing- und Sponsoringaktivitäten müssen auf ethisch zulässige, ehrliche und transparente Weise durchgeführt werden und allen geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen. Zusätzlich müssen alle Marketing- und Sponsoringaktivitäten festgehalten werden.

Sponsoringgelder oder andere Dienstleistungen dürfen nicht als Anreiz oder Belohnung für die vergangene, gegenwärtige oder zukünftige Bereitschaft verwendet werden, vom Unternehmen bereitgestellte Produkte oder Dienstleistungen zu empfehlen, zu erhalten, zu bezahlen, zu genehmigen, zu genehmigen oder zu liefern oder Entscheidungen zugunsten des Unternehmens zu treffen.

4. Persönliche Verantwortung

Wir erwarten, dass jede*r Einzelne diese Richtlinie liest und Verantwortung für sich selbst, seine Themen, Projekte und Verantwortungsbereiche übernimmt. Es wird um aktive Einhaltung dieser Richtlinie gebeten sowie vermutete Verstöße den Vorgesetzten zu melden. Uns ist wichtig, dass Mitarbeiter*innen, die einen Bestechungsversuch ablehnen von elaboratum unterstützt werden und keine Benachteiligung erfahren ungeachtet potenzieller wirtschaftlicher Verluste für elaboratum.

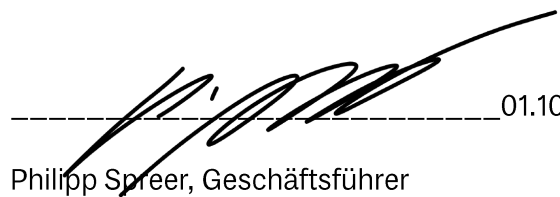
5. Aktualisierung des Code of Conduct

Dieser Code of Conduct wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert, um sicherzustellen, dass er den aktuellen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen entspricht.

6. Schlussbestimmungen

Dieser Code of Conduct tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und ist für alle Kund*innen und Geschäftspartner*innen sowie Auftragnehmer*innen verbindlich. Bei Fragen oder Unklarheiten zur Anwendung des Code of Conduct kann der/die Vorgesetzte oder die HR-Abteilung konsultiert werden.

Unterschrift


----- 01.10.2024
Philipp Spreer, Geschäftsführer