

Waardenmanagement



Waardenmanagement

Doelstelling	04
Verklaring basiswaarden	06
Traditie en loyaliteit	06
Veelzijdigheid en prestatiegerichtheid	07
Coöperatie en openheid	07
Integriteit en eerlijkheid	07
Missie werknemer	08
Bestuursideaal	08
Gedragsstandaards	11
Gedragscodes	12
1. Naleving van wet- en regelgeving	12
2. Loyaliteit tegenover bedrijfsbelangen	14
3. Het bewaren van bedrijfsgeheimen	14
4. Belangenconflicten	17
5. Het omgaan met geschenken en giften	18
6. Verantwoordelijkheid van de werknemers	20
7. Gelijke behandeling	22
Vooruitblik	23
Contactpersoon	25
Max Bögl	26

Waardenmanagement

Doelstelling

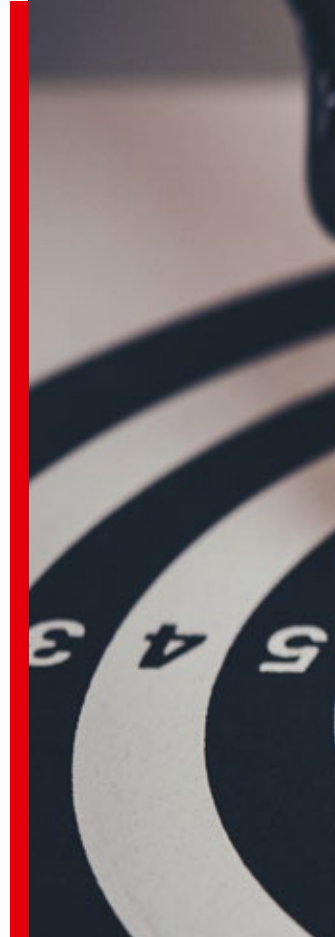
Met de invoering van een waardenmanagement-systeem streven we ernaar zowel onze medewerkers als onze handelspartners de mogelijkheid te bieden integer, eerlijk en open te handelen zonder dat hierdoor nadelige effecten worden ondervonden.

Het waardenmanagement-systeem draagt bij aan onze ondernemingsfilosofie zich van een puur bouwbedrijf tot een wereldwijd opererende technologische en dienstverlenende onderneming te ontwikkelen. De zinvolle aanvulling en verdere ontwikkeling van het veelzijdige bouwtechnische spectrum, de ontwikkeling van efficiënte proces- en managementstructuren en het creëren van een daarbij passende ondernemings- en bestuurscultuur zijn daarvoor in dezelfde mate noodzakelijk.

We willen als wetsgetrouwe, eerlijke en transparante aanbieder, concurrent en handelspartner opereren en verwachten dit omgekeerd ook van de ander.

Het waardenmanagement-systeem geldt in principe in gelijke mate voor alle medewerkers en voor elk managementniveau.

Johann Bögl, Partner





Verklaring basiswaarden

De volgende principes en waarden vormen in elk opzicht van onze bedrijfsactiviteiten de basis van ons handelen. Ze zijn de uiting van onze ondernemingscultuur, geven richting aan en zijn bindend voor alle medewerkers op elk niveau.

We willen onze ondernemingsdoelen bereiken op basis van onze sterke prestatiegerichtheid, ons veelzijdige prestatie-aanbod en ethisch verantwoord handelen; op die manier willen we voor allen die bij een betreffend project betrokken zijn een zo groot mogelijk voordeel realiseren.

„Alleen waarden die ook als zodanig beleefd en nageleefd worden, vergroten de waarde van de onderneming.“

Traditie en loyaliteit

Als familiebedrijf staan waarden als traditie en loyaliteit hoog in ons vaandel. Zowel in succesvolle als minder succesvolle tijden is het voor de onderneming belangrijk om achter de medewerkers te staan. Het zijn de medewerkers die de strategische beslissingen uitvoeren en door hun dagelijkse inzet succesvol bijdragen aan de invulling van de grote toegevoegde waarde van onze onderneming.



We werken duurzaam en willen onze waarden voor de komende generaties behouden. Dat geldt net zo zeer voor onze waarden als voor onze bezittingen en de bescherming van ons milieu. Als tegenprestatie verwacht de onderneming echter loyaliteit van de medewerkers tegenover de bedrijfsbelangen. Vooral het zich kunnen identificeren met het bedrijf waar je voor werkt is een specifiek kenmerk van een familiebedrijf en leidt door samen „één lijn te trekken” tot succesvol en slagvaardig handelen. Want alleen samen zijn we sterk.

Veelzijdigheid en prestatiegerichtheid

We zijn een bedrijfsgroep die zich ontwikkeld heeft van een bouwbedrijf tot een technologische en dienstverlenende onderneming. We weten dat de basis van ons huidige en toekomstige succes de bereidheid en het vermogen top-prestaties te leveren voor onze klanten is. Veelzijdigheid en prestatiegerichtheid zijn daarom belangrijke fundamentele waarden binnen onze onderneming.

Coöperatie en openheid

Om die reden streven we naar een oprechte en eerlijke omgang met alle betrokkenen: de medewerkers, publieke sector, onze opdrachtgevers, kapitaalverstrekkers, partners, adviseurs, onderaannemers en leveranciers, die bij ons onder het trefwoord „partnerring” worden samengevat. Deze lange termijn strategie schept een gunstig bouwklimaat doordat heldere doelen geformuleerd en synergie gecreëerd worden. Een „samen” in plaats van „tegen

elkaar” benadering opent voor alle betrokkenen nieuwe mogelijkheden. Ons gestelde doel is om op lange termijn allerlei samenwerkingsvormen op te bouwen en om een vertrouwensband te creëren. Omgekeerd verwachten we ook van alle andere betrokkenen eenzelfde handelwijze. Ons bestuursideaal wordt gedragen door vertrouwen, communicatie, organisatie en visie aangaande toekomstige taken.

Integriteit en eerlijkheid

Integer, open en eerlijk handelen is de basisvoorwaarde voor een succesvolle samenwerking binnen de firmagroep en alle partijen die bij een project betrokken zijn.

Dit verwachten we zowel intern van onze medewerkers als ook extern van onze handelspartners en opdrachtgevers. Integer handelen betekent niet dat een onderneming niet succesvol kan zijn. Integendeel, het behoud en succes van de onderneming kunnen we alleen realiseren wanneer integriteit een primair doel is. Een wetsgetrouwe, open en eerlijke handelwijze is een noodzakelijke voorwaarde voor een succesvolle en resultaatgerichte bedrijfsleiding. Het is onze principiële filosofie om met behulp van onze veelzijdigheid en prestatiegerichtheid orders te verwerven tegen marktconforme prijzen. Elke vorm van corruptie en illegale werkverlening wijzen wij af en daar wordt vastberaden tegen opgetreden.

Bij vragen over twijfelachtige gebeurtenissen is voor elke medewerker zijn directe leidinggevende beschikbaar om hem van advies te dienen. Integriteit betekent voor ons redelijkheid, het naleven van wettelijke grondslagen en eerlijk handelen.

Max Bögl

Missie werknemer



PACK AN!



**MACH DEINE
ARBEIT GUT!**



**ENTWICKLE
DICH WEITER!**



**DAS TEAM
BRAUCHT DICH!**



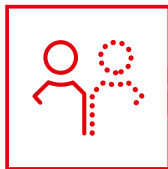
**SEI STOLZ
DRAUF!**

Max Bögl

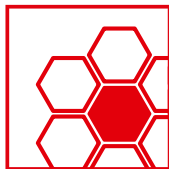
Bestuursideaal



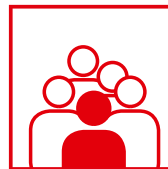
**ZIELE, ABER
RICHTIG!**



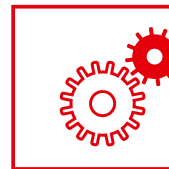
**MENSCH,
KÜMMERE
DICH!**



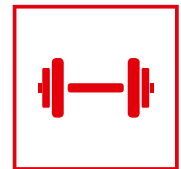
**SCHAFTE
STRUKTUREN!**



LEBE VOR!



**BAUE
FORTSCHRITT!**



**STÄRKE
MITARBEITER!**







Gedragsstandaards

Leidraad

We streven ernaar om onze onderneming en onze medewerkers op elk niveau tegen onethisch handelen te beschermen. Zij dienen tegenover onze handelspartners en opdrachtgevers als een eerlijke contractpartner op te treden. Daarmee beschermen we onszelf, onze bezittingen, onze waarden en die van onze klanten, handelspartners en medewerkers.

Ons waardenmanagement-systeem omvat niet alleen gedragscodes ten aanzien van de naleving van wet- en regelgeving, loyaliteit ten opzichte van bedrijfsbelangen, maar ook de omgang met geschenken en giften. Het waardenmanagement-systeem is nauw verbonden met onze ondernemingswaarden.

De onderstaande gedragsprincipes zijn bindend voor alle medewerkers, leidinggevend en leden van het management en schrijven principiële handelwijzen voor. Bij alle gedragscodes geldt het principe van redelijkheid en het opvolgen van de regels. Er wordt geen gedrag geduld dat onze integriteit schaadt en onze reputatie in diskrediet brengt.

Schendingen en overtredingen van wet- en regelgeving en van deze gedragsregels dienen aan het betreffende managementniveau te worden gemeld. Voor medewerkers en leidinggevend die hun identiteit beschermd willen zien en daarom een vertrouwelijke communicatie wensen, staat een discrete communicatiemogelijkheid ter beschikking.¹

¹ zie *contactpersonen* pagina 24

Gedragcodes

Onderstaande gedragcodes omvatten regelingen inzake de naleving van wet- en regelgeving, de loyaliteit tegenover bedrijfsbelangen alsook de omgang met geschenken en giften.

Het gaat hierbij om bindende gedragcodes die door de medewerkers en leidinggevenden op elk niveau moeten worden nagekomen.

Daarbij richten we ons op de thans geldende internationale en nationale maatschappelijke normen en wettelijke kaders.

1. Naleving van wet- en regelgeving

Alle medewerkers dienen de geldige wetten en voorschriften die betrekking hebben op de van toepassing zijnde projectactiviteiten in acht te nemen. Verder dienen ook alle daarmee relevante algemeen geldige wettelijke kaders te worden nageleefd.

De nakoming van het recht en de wetten in de dagelijkse activiteiten is bindend en overtredingen worden niet getolereerd. Bij overtredingen moet naast de gevolgen van de strafrechtelijke en juridische aansprakelijkheid ook met bijkomende disciplinaire maatregelen – tot en met ontslag – rekening worden gehouden. Vooral overtredingen op gebied van de wet economische mededinging, het kartelrecht en van het strafrecht aangaande corruptie of buitensporige provisiebetalingen worden strikt afgekeurd.



2. Loyaliteit tegenover bedrijfsbelangen

Van alle medewerkers wordt verwacht dat ze zuinig en zorgzaam omgaan met onze productiemiddelen en met de voor gebruik ter beschikking gestelde voorwerpen of voertuigen. Een onjuist gebruik berokkent onze onderneming schade.

Het is principieel verboden bedrijfseigendom voor privé-doeleinden te gebruiken. Vooral het gebruik van bedrijfseigendommen voor commerciële doeleinden is absoluut niet toegestaan. Ook het ongeoorloofd privégebruik van bedrijfsmateriaal wordt niet geaccepteerd. Het bij wijze van uitzondering gebruiken van voertuigen, machines, apparaten of gereedschap voor privédoeleinden moet door de direct leidinggevende worden goedgekeurd en gedocumenteerd.

Bij overtredingen moet naast de gevolgen van de strafrechtelijke en juridische aansprakelijkheid ook met bijkomende disciplinaire maatregelen – tot en met ontslag – rekening worden gehouden.

3. Het bewaren van bedrijfsgeheimen

Het bewaren van onze eigen bedrijfsgeheimen als onze intellectuele eigendommen alsook die van onze handelspartners valt eveneens onder ons verwachtingspatroon. Een aparte bindende verklaring met betrekking tot de naleving van de gegevensbescherming is als bijlage bij alle arbeidscontracten gevoegd.

Bij overtredingen moet naast de gevolgen van de strafrechtelijke en juridische aansprakelijkheid ook met bijkomende disciplinaire maatregelen – tot en met ontslag – rekening worden gehouden.









4. Belangenconflicten

Ter bevordering van een zakelijke relatie wordt van alle betrokkenen bij het bedrijfsproces, zoals opdrachtgevers, partners, adviseurs, onderaannemers en leveranciers verwacht dat zij een professionele houding nastreven. Een belangenverstrengeling zou onze reputatie kunnen schaden en wordt door ons principieel afgekeurd.

Daarom keuren wij het plaatsen van orders bij ondernemingen waarbij familie- of vriendschapsbanden in het spel zijn, principieel af. Dit geldt ook voor het uitvoeren van nevenwerkzaamheden bij alle betrokkenen aan het bedrijfsproces. Bovenstaande is ook van toepassing voor potentiële zakenpartners.

Ook wordt het runnen van een eigen bedrijf, nevenwerkzaamheden in commissies of organen en/of het geven van lezingen in principe niet toegestaan wanneer dit op een of andere manier tot belangenconflicten met onze onderneming zou kunnen leiden. Belangrijke deelnames in ondernemingen van in het handelsproces betrokken partijen kunnen voor onze medewerkers tot een belangenconflict in financieel opzicht leiden en worden daarom principieel afgekeurd.

In het geval van mogelijke belangenconflicten moet de betreffende leidinggevende worden geïnformeerd. Voor uitzonderingen moet vooraf de goedkeuring van de direct leidinggevende worden verkregen en schriftelijk worden vastgelegd. Bij overtredingen moet naast de gevolgen van de strafrechtelijke en juridische aansprakelijkheid ook met bijkomende disciplinaire maatregelen – tot en met ontslag – rekening worden gehouden.

5. Het omgaan met geschenken en giften

Voor het omgaan met geschenken en giften/donaties geldt vooral het principe van redelijkheid. Er worden in principe alleen geschenken en giften toegestaan resp. geaccepteerd, die niet als beïnvloedend resp. als een verplichting kunnen worden aangezien. Transparantie en documentatie zijn essentieel bij het omgaan met geschenken.

Hierbij wordt alles als geschenk en gift aangemerkt dat zonder enige tegenprestatie wordt verstrekt.

Het geven en aannemen van geschenken en giften is slechts gepast wanneer dit niet leidt tot beïnvloeding of een verplichting en slechts als klantenbinding fungeert.



In principe is het geven of aannemen van de volgende geschenken en giften niet geoorloofd:

1. Geld

Bijvoorbeeld in de vorm van contant geld, directe of indirecte overboekingen, het renteloos of tegen een lage rente verstrekken van leningen/of ongebruikelijke vergoedingen voor privé-nevenwerkzaamheden resp. niet bestaande werkzaamheden die niet in overeenstemming zijn met de prestaties.

2. Prestaties die in geld kunnen worden uitgedrukt

Bijvoorbeeld voor gebruik gratis/goedkoper beschikbaar stellen van voorwerpen, machines of voertuigen; gratis/goedkopere dienstverlening, reizen; aanbieden van goedkopere inkopen, als dit niet voor een bredere doelgroep is.

3. Voorwerpen van waarde en overige

Bijvoorbeeld sterke drank, sieraden, bouw materiaal, bouw gereedschap en machines, tegoedbonnen en andere goederen van waarde, voor zover de waarde ervan meer bedraagt dan € 35,- en een jaarlijks maximumbedrag van € 100,- per ontvanger overschrijdt.

Een overtreding leidt tot disciplinaire maatregelen – in het ergste geval tot ontslag. Bij eventueel ontstane schade kan de medewerker verplicht worden de schade te vergoeden.

De wettelijke regelingen aangaande het mededingingsrecht en de strafbare handelingen van corruptie in binnen- en buitenland blijven onverminderd van kracht.

We beperken ons in hoofdzaak tot het geven en aannemen van geschenken en giften die niet meer bedragen dan de fiscale maximumgrens die momenteel € 35,- bedraagt en een jaarlijks maximumbedrag van € 100,- per ontvanger.

Uitnodigingen en het accepteren van uitnodigingen voor diners en gastvrije ontvangsten zijn bij zakelijke aangelegenheden toegestaan voor zover deze binnen een redelijk kader plaatsvinden.

Het aannemen van uitnodigingen voor beurzen, tentoonstellingen of andere bedrijfsevenementen is uitsluitend toegestaan om bedrijfsmatige redenen, wanneer dit door het afdelingshoofd werd goedgekeurd en gedocumenteerd. Bij twijfel moet het afdelingshoofd worden geraadpleegd.

Giften/donaties of uitingen van maatschappelijke verantwoordelijkheden geven onze betrokkenheid bij de samenleving weer. Het is niet toegestaan deze vrijwillige publieke betrokkenheid te misbruiken voor ongerechtvaardigd voordeel voor personeel, functionarissen of politiek verantwoordelijken.

Bij twijfel moet de betreffende leidinggevende worden geraadpleegd. Uitzonderingen op bovengenoemde regels moeten onafhankelijk van het betreffende hiërarchische niveau worden goedgekeurd en schriftelijk worden vastgelegd.

6. Verantwoording door leidinggevend en medewerkers

Het naleven van ethische waarden en integriteit begint bij het bedrijfsmanagement. Elke leidinggevende draagt de verantwoording voor de hem toevertrouwde medewerkers en dient zijn organisatorische en controlerende plichten te vervullen. Door voorbeeldig persoonlijk gedrag, prestaties, openheid en sociale competentie moet erkenning worden verdiend. Daarvoor is het noodzakelijk om duidelijke, ambitieuze en realistische doelen te formuleren en zich daaraan te houden. Dat betekent ook dat elke leidinggevende het belang van ethisch handelen en de naleving van richtlijnen in de dagelijkse bedrijfsvoering benadrukt, dit steeds weer communiceert en door zijn de individuele stijl van leidinggeven stimuleert.

Een leidinggevende dient daarbij aan medewerkers zoveel mogelijk vrijheid van handelen en eigen verantwoordelijkheid te geven, hen altijd trachten te motiveren door doelen te bereiken en er tegelijk voor te zorgen dat de naleving van wetten en interne richtlijnen is verzekerd. In het (mede) vormgeven van bedrijfsinterne richtlijnen inzake verantwoordelijkheden ligt een essentiële kerntaak van de leidinggevende.

De leidinggevende is daarnaast bij beroeps- en persoonlijke problemen of juridische vraagstellingen een eerste contactpersoon voor medewerkers. Herkenbare doelconflicten worden samen met de medewerkers opgelost.

Leidinggevend en medewerkers zijn ervoor verantwoordelijk dat binnen de hem/haar overgedragen verantwoordelijkheden geen wetsovertredingen plaatsvinden die door een daartoe bevoegde organisatie die belast is met toezicht en controle hadden kunnen worden voorkomen. Ook bij het delegeren van afzonderlijke taken blijft deze hiervoor verantwoordelijk.

De verplichtingen van leidinggevend en medewerkers ontslaan de medewerkers echter nooit van hun eigen verantwoordelijkheid. Iedereen moet er op zijn werkplek op toezien dat de wetten en Max Bögl-richtlijnen worden nageleefd.

De volgende opsomming van specifieke leidende taken moet de medewerkers een beeld geven welke sturende en ondersteunende handelingen vooral van een leidinggevend de kracht mogen worden verwacht:

- a) De leidinggevende moet de medewerkers op basis van persoonlijke – en vaktechnische competenties zorgvuldig selecteren en hen overeenkomstig hun kwalificaties en geschiktheid inzetten. Hoe belangrijker de taak die de medewerker moet vervullen, hoe groter de specifieke verantwoordelijkheid van de leidinggevende (plicht een zorgvuldige keuze te maken van betrouwbare medewerkers).
- b) De leidinggevende moet zijn medewerkers het belang van het waardenmanagement-systeem en de naleving van wettelijke bepalingen in de dagelijkse werkzaamheden helder communiceren en erop wijzen dat wetsovertredingen niet geaccepteerd kunnen worden (plicht inzake voorlichting en regelmatige communicatie).
- c) De leidinggevende moet de werktaken nauwkeurig, volledig en bindend formuleren, vooral ten aanzien van de naleving van wettelijke bepalingen (plicht van een duidelijke en heldere organisatie).
- d) De leidinggevende moet garanderen dat de naleving van interne richtlijnen en wettelijke bepalingen ook op adequate wijze wordt bewaakt (plicht van continu toezicht en controle).





7. Cultuur van volledig gelijke behandeling en gelijkstelling

We achten, respecteren en bevorderen de veelzijdigheid van onze medewerkers. We gaan professioneel met elkaar om en behandelen medewerkers van verschillend ras of etnische afkomst, geslacht, religie of wereldbeschouwing, politieke voorkeur, leeftijd, seksuele geaardheid of een handicap principieel gelijk. Gelijke behandeling en gelijkstelling van alle medewerkers zonder aanzien des persoons beschouwen we als vanzelfsprekend in het dagelijks met elkaar omgaan binnen de onderneming.

Het direct of indirect uitsluiten van bepaalde of hele groepen medewerkers op grond van deze persoonlijke eigenschappen wordt niet geaccepteerd. Leidinggevend worden aangespoord de onderlinge verschillen te accepteren en te respecteren en een positief werkklimaat te scheppen dat tot topprestaties motiveert. Lichamelijke, psychische, seksuele of verbale misdadingen worden niet getolereerd.

Iedereen heeft het recht in die zin een gelijke behandeling van leidinggevend en collega's te verlangen.

Het doel verschillende capaciteiten, de bereidheid om te presteren te belonen en uitstekende prestaties te stimuleren, blijft door het hierboven beschreven principe van gelijke behandeling onverminderd van kracht. Medewerkers worden bij alle personeelsbeslissingen strikt op hun capaciteiten en geschiktheid beoordeeld.

Als traditiek bedrijf hechten wij belang aan de waarde van de familie als hoeksteen van de maatschappij. Om die reden wordt de balans tussen werk en privé gestimuleerd en worden maatregelen genomen om gelijkwaardigheid van man en vrouw te verwezenlijken. Voor vrouwen en mannen moet het mogelijk worden gemaakt zich op eenzelfde wijze voor familiebelangen in te zetten.



Vooruitblik

Voor ons is het waardenmanagement-systeem een belangrijke voorwaarde om de reputatie van de onderneming te beschermen. Daarnaast moet het de medewerkers de mogelijkheid bieden zich te oriënteren op de vastgelegde gedragscodes om tegenover opdrachtgevers, handelspartners en concurrenten eerlijk, respectvol en integer te kunnen handelen. Het waardenmanagement-systeem wordt gezien als noodzakelijke aanvulling op onze controlesystemen om ook preventief te kunnen handelen.

Het waardenmanagement-systeem biedt oriëntatie op ons

handelen en verduidelijkt fundamentele waarden die de basis vormen voor een succesvolle samenwerking zowel binnen onze onderneming als met onze handelspartners en opdrachtgevers.

We verwachten van onze medewerkers op elk niveau dat ze ons waardenmanagement-systeem naleven, conform fundamentele waarden handelen en de door ons gedefinieerde gedragscodes nakomen. We vertrouwen er op dat onze medewerkers de verantwoordelijkheid nemen het waardenmanagement-systeem strikt na te leven.

Contactpersoon

Waardenmanagement

Aanspreekpunt voor het waardenmanagement bij Max Bögl Nederland B.V. is **Alwin Pfaller**.

Bij hem kunt u terecht met vragen omtrent het waardenmanagement maar ook voor meldingen van incidenten. Uiteraard worden deze aangelegenheden vertrouwelijk behandeld.





Max Bögl Groep

Met meer dan 6.500 hoogopgeleide medewerkers op 40 locaties wereldwijd en een jaaromzet van meer dan 2 miljard Euro behoort Max Bögl tot de grootste bouwbedrijven van de Duitse bouwsector. Sinds de oprichting in 1929 is innovatief vermogen in onderzoek en techniek het kenmerk van de geschiedenis van het bedrijf – van oplossingen op maat tot bouwtechnische en ecologisch duurzame totaaloplossingen.

Met toekomstgerichte eigen ontwikkelingen met betrekking tot de thema's van onze tijd zoals duurzame energie, urbanisatie, mobiliteit en infrastructuur, verwezenlijkt Max Bögl vandaag al oplossingen voor de megatrends van onze geglobaliseerde wereld. Gebaseerd op jarenlange ervaring en competenties positioneert Max Bögl zich bovendien als

belangrijke impulsgever in de ontwikkeling van innovatieve producten, technologieën en bouwprocessen.

Het brede dienstenspectrum en de hoge mate aan toegevoegde waarde met eigen staalbouw, eigen prefab productie, ultramodern wagen- en machinepark, alsmede eigen grondstoffen en bouwmaterialen garanderen de hoogste kwaliteit. Daarnaast garandeert de inzet van de nieuwste IT- en BIM-technologieën, Lean management/productie en een gestandaardiseerde projectafhandeling, stiptheid in de levertermijn en doelmatigheid van het eerste conceptidee tot aan het kant en klare bouwproduct.

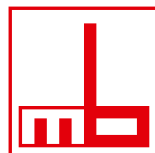
Max Bögl Groep 02/21; foto: shutterstock.de (Titel, P. 5, 10/11, 13, 15, 16/17, 18, 21, 22, 23); Max Bögl Groep (P. 2, 6, 9, 25);
Jäger brand & sales (P. 8); Luftbild Nürnberg, Hajo Dietz (P. 26)

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

Progress is built on ideas.