



# Dienstleistungen von Menschen für Menschen



## VERHALTENSKODEX der gepe PETERHOFF Gruppe



[www.gepe-peterhoff.de](http://www.gepe-peterhoff.de)

# Inhalt

<b>1.</b>	<b>Präambel .....</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Integrität.....</b>	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>Menschenrechte und Arbeitsbedingungen .....</b>	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz .....</b>	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>Umwelt .....</b>	<b>6</b>
<b>6.</b>	<b>Qualität .....</b>	<b>7</b>
<b>7.</b>	<b>Ethik .....</b>	<b>7</b>
<b>8.</b>	<b>Durchführung und Umsetzung.....</b>	<b>8</b>
<b>9.</b>	<b>Melden von Anliegen oder Regelverstößen .....</b>	<b>8</b>

## 1. Präambel

Seit ihrer Gründung gehört die gepe Gebäudedienste PETERHOFF GmbH mitsamt ihrer i.S.d. § 15 AktG verbundenen Unternehmen (zusammen „gepe PETERHOFF Gruppe“) zu den führenden Dienstleistungsunternehmen in Deutschland. Getreu unserem Motto „Dienstleistungen von Menschen für Menschen“ bieten wir unseren Kunden mit über 7.000 Mitarbeiter:innen Tag für Tag eine Vielzahl von infrastrukturellen und technischen Dienstleistungen. Basis für diesen andauernden Erfolg waren und sind Respekt, Vertrauen und Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeiter:innen, die Realisierung von Gebäudediensten auf hohem Niveau sowie intensive Kundennähe.

Von unserem Stammsitz in Düren und unseren weiteren Standorten in Deutschland aus bieten wir unseren Kunden Einzel- oder Komplettlösungen in den Bereichen Gebäudereinigung, Gebäudemanagement und Sicherheitsdienste bundesweit an.

Wir, als Unternehmen der Dienstleistungsbranche sind in besonderem Maße auf unsere Mitarbeiter:innen angewiesen, um langfristig wettbewerbsfähig und erfolgreich zu sein. Zur Erreichung dieses Ziels gilt es, strategisch wichtige Positionen im Wettbewerb zu festigen oder weiter auszubauen.

Die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit ist letztlich die entscheidende und unverzichtbare Voraussetzung für eine dauerhafte Zukunftssicherung der gepe PETERHOFF Gruppe und ihrer Beschäftigten. Die gepe PETERHOFF Gruppe und ihre Beschäftigten stellen sich gemeinsam den Herausforderungen. Die Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs erfolgt hierbei im Geiste respektvoller und kooperativer Zusammenarbeit und in der Wahrnehmung sozialer Verantwortung.

Die gepe PETERHOFF Gruppe stellt sich ihrer Verantwortung sowohl gegenüber Gesellschaftern, Kunden und Mitarbeiter:innen als auch gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt.

Die gepe PETERHOFF Gruppe bekennt sich zu den Zielen einer nachhaltigen Entwicklung. Nachhaltiges Handeln wird als kontinuierlicher Prozess verstanden, der neben der wirtschaftlichen Leistung der Unternehmen der Gruppe auch die sozialen Leistungen, den Ressourcenverbrauch, Arbeitsplätze und Weiterbildung umfasst.

Im Rahmen unserer gesellschaftspolitischen Verantwortung engagieren wir uns für gemeinnützige Institutionen, Projekte und Aktivitäten.

Zurzeit erbringen die Unternehmen des Konzerns Dienstleistungen ausschließlich auf dem Boden der Bundesrepublik Deutschland. Diese Vereinbarung basiert auf der allgemeinen Verpflichtung aller an der Wirtschaft beteiligten Kräfte, die fundamentalen Rechte anzuerkennen und zu respektieren, die z.B. in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und der ILO-Erklärung über grundlegende Rechte bei der Arbeit zum Ausdruck kommen.

Auf dieser Grundlage dokumentiert die Geschäftsleitung mit dieser Erklärung grundlegende Zielsetzungen und Prinzipien sozial verantworteter Zusammenarbeit. Wesentliche Grundlage für die Wahrnehmung dieser sozialen Verantwortung ist, dass wir mittel- und langfristig wettbewerbsfähig und wirtschaftlich erfolgreich bleiben.

Die nachfolgend beschriebenen sozialen Rechte und Grundsätze orientieren sich an den einschlägigen, in der Anlage genannten Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in der zum Inkrafttreten dieser Rahmenvereinbarung gültigen Fassung.

Die Verwirklichung der Zielsetzungen erfolgt nach Maßgabe der geltenden nationalen Gesetze in ihrer gültigen Fassung.

Grundvoraussetzung für Compliance bei der gepe PETERHOFF Gruppe ist die eindeutige und bindende Weisung der Unternehmensleitung an alle Mitarbeiter:innen, dass geltendes Recht sowie unternehmensinterne Richtlinien einzuhalten sind und Verstöße nicht toleriert werden.

Der nachfolgende Verhaltenskodex ist eine verbindlich. Er beschreibt und erläutert Ziele und Regeln, die unsere Verpflichtung zu verantwortungsbewusstem, ethisch einwandfreiem und rechtmäßigem Handeln widerspiegeln.

Daher fordern wir von allen Führungskräften und Mitarbeiter:innen, dass sie stets in Einklang mit dem geltenden Recht sowie den unternehmensinternen Richtlinien und diesem Verhaltenskodex handeln.

Dieser Verhaltenskodex ist ein Bestandteil unserer Unternehmenspolitik und interner Führungsgrundsätze. Unmissverständlich und konsequent angewandt ist dieser Verhaltenskodex ein wesentlicher Hebel, mit dem Verstöße gegen externe und interne Regeln schon im Ansatz verhindert werden sollen. Die Unternehmensleitung hat dabei Vorbildfunktion.

Wir erwarten, dass unsere Führungskräfte die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze aktiv vorleben und kommunizieren.

Jede:r Mitarbeiter:in ist dafür verantwortlich, dass sein:ihr Verhalten im Geschäftsleben diesem Verhaltenskodex entspricht. Zu diesem Zweck wird der Kodex allen Mitarbeiter:innen im Unternehmen bekannt gemacht. Alle Mitarbeiter:innen:in werden auf die niedergelegten Inhalte verpflichtet.

## **2. Integrität**

Wir erwarten von allen unseren Mitarbeiter:innen, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für die gepe PETERHOFF Gruppe ethisch verantwortlich und integer handeln.

### **2.1. Verantwortung des Einzelnen**

Jede:r Mitarbeiter:in ist dafür verantwortlich, sich über die maßgeblichen Gesetze und Vorschriften kundig zu machen. Das schließt auch den vorliegenden Verhaltenskodex ein.

Allen Führungskräften obliegt es, eine wirksame Kommunikation zu gewährleisten und die Einhaltung zu überwachen. In allen geschäftlichen Situationen, in denen die rechtlichen Vorgaben oder dieser Verhaltenskodex unvollständig oder unklar erscheinen, müssen die Mitarbeiter:innen gesundes Urteilsvermögen und gesunden Menschenverstand einsetzen und sich bei Zwischenfällen von ihrem Vorgesetzten beraten lassen.

Mitarbeiter:innen haben alle Tätigkeiten zu unterlassen, die das Unternehmen oder seine Beschäftigten in illegale Praktiken verwickeln könnten.

Von allen Mitarbeiter:innen wird erwartet, dass sie diesen Verhaltenskodex nicht nur formal einhalten, sondern vielmehr dessen Sinn und Zweck auch dem Geiste nach verinnerlichen und leben. Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex werden nicht toleriert. Eine Nichtbeachtung des Verhaltenskodex durch eine:n Mitarbeiter:in kann disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses nach sich ziehen.

### **2.2. Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften**

Wir bei der gepe PETERHOFF Gruppe bekennen uns zu den hier niedergelegten Werten sowohl in unserem eigenen Unternehmen als auch in unseren Beziehungen zu Lieferanten und Kunden. Unser Erfolg und unser Ansehen in der Öffentlichkeit hängen von der gemeinsamen Verpflichtung ab, stets nach diesen Werten zu handeln. Wir erwarten von unseren Mitarbeiter:innen, dass sie sich verpflichten, diese grundlegenden Werte einzuhalten, indem sie die geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten.

Im Umgang mit Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und sonstigen Dritten dürfen Mitarbeiter:innen keine Verpflichtungen eingehen oder sich an Vereinbarungen beteiligen, die wettbewerbswidrig, diskriminierend oder unrechtmäßig sind.

Über die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften hinaus wird von allen Mitarbeiter:innen erwartet, dass sie im Umgang mit Kunden, Lieferanten, behördlichen Stellen und Geschäftspartnern integer und professionell ihre Aufgaben wahrnehmen.

### **2.3. Korruption, Bestechung und Betrug**

Wir verfolgen eine Null-Toleranz Politik für jede Form von Korruption, Bestechung, Erpressung, Veruntreuung oder sonstigem betrügerischem Verhalten.

Kein:e Mitarbeiter:in darf sich beim Tätigen von Geschäften der Mittel der Bestechung oder Korruption bedienen. Ebenso darf kein:e Mitarbeiter:in - direkt oder indirekt - finanzielle oder sonstige Vorteile anbieten, bereitstellen oder annehmen, um einen unzulässigen geschäftlichen Vorteil zu erhalten, zu behalten, auf sich zu lenken oder zu sichern.

Es dürfen keiner natürlichen oder juristischen Person (direkt oder indirekt über Dritte) Zuwendungen angeboten oder in Aussicht gestellt werden, um geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen oder eine Vorzugsbehandlung als Gegenleistung zu erhalten. Darüber hinaus dürfen unsere Lieferanten keiner natürlichen oder juristischen Person (direkt oder indirekt über Dritte) Zuwendungen anbieten, in Aussicht stellen oder genehmigen, um neue Geschäftsabschlüsse zu sichern, bestehende Verträge aufrechtzuerhalten oder einen sonstigen unangemessenen Vorteil zu erlangen. Ebenso dürfen keine Zuwendungen im eigenen Namen oder im Namen einer anderen natürlichen oder juristischen Person mit der Absicht verlangt oder angenommen werden, um sich (explizit oder implizit) einen unangemessenen Vorteil zu verschaffen oder Geschäftsentscheidungen zu beeinflussen.

### **2.4. Interessenkonflikt**

Ein Interessenkonflikt besteht dann, wenn eine Person ein privates/persönliches Interesse hat, das ihre Geschäftsentscheidungen potenziell beeinflussen könnte. Beispiele für diese Situationen können sein: Mitarbeiter:innen der gepe PETERHOFF Gruppe, die persönliche, private oder finanzielle Interessen am Unternehmen eines Lieferanten haben oder umgekehrt. Vor diesem Hintergrund müssen gepe Mitarbeiter:innen alle Beziehungen, Transaktionen oder Aktivitäten vermeiden, die im Widerspruch zu einer objektiven und fairen Geschäftsbeziehung mit Kunden oder Lieferanten stehen oder stehen könnten. Treten solche tatsächlichen oder potenziellen Konflikte auf, so haben die Mitarbeiter:innen diese ihrem direkten Vorgesetzten unverzüglich mitzuteilen.

### **2.5. Geldwäsche**

Geldwäsche wird im Allgemeinen definiert als die Durchführung einer Transaktion mit mittels krimineller Methoden erlangtem Vermögen, die Gestaltung einer Transaktion in einer Weise, dass die Aufdeckung kriminellen Verhaltens vermieden wird, oder die Durchführung einer Transaktion, die eine kriminelle Aktivität fördert. Wir erwarten von unseren Mitarbeiter:innen, alle geltenden Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche einzuhalten. Darüber hinaus müssen sie sicherstellen, dass sie nur zu vertrauenswürdigen Geschäftspartnern Beziehungen aufbauen, die an legitimen Geschäftsaktivitäten mit Mitteln aus legitimen Quellen beteiligt sind.

### **2.6. Äußern von Bedenken**

Gepe stellt ihren Mitarbeiter:innen ihren Mitarbeitern Mittel zur Verfügung, damit sie jederzeit und ohne die Befürchtung von Vergeltungsmaßnahmen Bedenken melden können, darunter potenziell rechtswidrige Aktivitäten am Arbeitsplatz oder potenzielle Verstöße gegen Gesetze

und Vorschriften. Jede in gutem Glauben gemachte Meldung ist durch absolut vertrauliche Behandlung gegen Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Jede Compliance-Meldung – sowie auch die Identität der berichtenden Person – wird vertraulich behandelt. Compliance-Meldungen können anonym über das Hinweisgebersystem gemacht werden. Die gepe PETERHOFF Gruppe untersucht jede Meldung unverzüglich und ergreift ggf. Gegenmaßnahmen.

#### **2.7. Fairer Wettbewerb**

Die gepe führt ihre Geschäfte im Einklang mit den Grundsätzen des fairen Wettbewerbs und in Übereinstimmung mit allen geltenden Kartellgesetzen.

#### **2.8. Datenschutz, Vertraulichkeit und Rechte an geistigem Eigentum**

Vertrauliche Informationen werden geschützt und ordnungsgemäß verwendet. Dabei soll gewährleistet werden, dass Unternehmen und Mitarbeiter:innen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften geschützt sind. Sämtliche Dokumente und alle Informationen über die Geschäftstätigkeit des Unternehmens sind vertraulich zu behandeln. Zu den vertraulichen Informationen gehören alle nicht öffentlichen strategischen, finanziellen, technischen oder geschäftlichen Informationen der gepe PETERHOFF Gruppe, ihren Kunden und Lieferanten. Darüber hinaus werden die geistigen Eigentumsrechte aller Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner geschützt. Datenschutz verstehen wir als Persönlichkeitsrecht. Deshalb verarbeiten und nutzen wir personenbezogene Daten nur in dem Umfang, in dem es uns die Gesetze, Regelungen, unsere eigenen Prinzipien und Richtlinien sowie die Betroffenen selbst erlauben. Wir wollen den Schutz von Daten von Anfang an berücksichtigen, die Daten intelligent analysieren, verantwortungsbewusst speichern, teilen und verwenden.

### **3. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen**

Die gepe PETERHOFF Gruppe bekennt sich zu den vier Grundprinzipien der ILO Kernarbeitsnormen.

Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter:innen, Kunden, Lieferanten und anderer, mit denen wir in Kontakt stehen. Wir lehnen jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit ab. Wir halten Gesetze und Regeln zur Wahrung der Menschenrechte, für faire Arbeitsbedingungen, gesetzliche Mindestlöhne und andere arbeitsrechtliche Bestimmungen ein.

In der Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen und liegt hohes Potential. Jede Form der Diskriminierung ist zu unterlassen. Jede Form von Ausbeutung, die Missachtung von Personen aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion oder Gesundheit sowie die Missachtung von Bestimmungen zur Arbeitssicherheit oder von Arbeitnehmerrechten sind illegal und werden nicht toleriert.

Die gepe PETERHOFF Gruppe ergreift Maßnahmen, um ihren Mitarbeiter:innen und Lieferanten ein sicheres, gerechtes, respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu bieten.

#### **3.1. Maßnahmen gegen Diskriminierung**

Wir schaffen respektvolle und diskriminierungsfreie Arbeitsplätze, an denen die Leistung aller Mitarbeiter:innen geschätzt wird. Wir dulden keine Form der Diskriminierung, darunter verbale, körperliche oder sexuelle Belästigung oder Einschüchterung am Arbeitsplatz. Wir dulden keine Diskriminierung und ungerechte Behandlung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft oder Hautfarbe, Nationalität oder nationaler Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Familienstand, Staatsangehörigkeit, Behinderung, Gesundheitszustand, Körperbau, Aussehen, sexueller Orientierung, rechtmäßigen politischen Ansichten und Aktivitäten, Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder Betriebsräten,

Teilnahme an Tarifverhandlungen und anderen diskriminierenden oder rechtswidrigen Kriterien. Die gepe PETERHOFF Gruppe verpflichtet sich, unverzüglich gegen rechtswidriges und diskriminierendes Verhalten ihrer Mitarbeiter:innen und Lieferanten vorzugehen.

### **3.2. Prävention von Missbrauch, Gewalt und Belästigung**

Wir erwarten von unseren Mitarbeiter:innen, dass sie Belästigungen oder Einschüchterungen in jeglicher Form sowie gewaltsames oder missbräuchliches Verhalten verurteilen. Wir schaffen Arbeitsplätze, an denen es keinen Raum für menschenunwürdiges Verhalten gibt, darunter für sexuelle Belästigung, körperliche Bestrafungen, geistige oder körperliche Nötigung oder verbalen Missbrauch.

### **3.3. Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit**

Wir lehnen jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit ab. Wir halten Gesetze und Regeln zur Wahrung der Menschenrechte, für faire Arbeitsbedingungen, gesetzliche Mindestlöhne und andere arbeitsrechtliche Bestimmungen ein.

Wir sprechen uns deutlich gegen Zwangsarbeit und jede Form von ausbeuterischer Kinderarbeit aus. Jede Form von Zwangsarbeit oder unfreiwilliger Pflichtarbeit ist strengstens untersagt. Wir verurteilen ausbeuterische Kinderarbeit und dulden auch bei unseren Geschäftspartnern keine Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen, die unter dem nach anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften oder internationalen Übereinkommen definierten Mindestalter für reguläre Beschäftigung liegen.

### **3.4. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und gerechte Behandlung**

Wir halten die geltenden Gesetze und Vorschriften zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ein; darunter Arbeitsverträge, Mindestlöhne und Sozialleistungen, maximale Arbeitszeiten und gerechte Arbeitsbedingungen. Die reguläre Arbeitswoche überschreitet die nach lokalem Recht maximale Arbeitszeit (Arbeitsstunden) nicht. Überstunden werden nur in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen angeordnet. Unseren Mitarbeiter:innen wird mindestens die erforderliche Mindestanzahl an freien Tagen pro 7-Tage-Woche gewährt. Die an die Mitarbeiter:innen gezahlten Vergütungen entsprechen allen einschlägigen Lohngesetzen wie Mindestlohn, Tariflöhne und Sozialleistungen. Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und Gründung von Arbeitnehmervvertretungen. Die Betriebsräte der gepe Gebäudedienste Peterhoff GmbH sind, unabhängig von den unter Punkt 9 genannten Kontaktstellen, Ansprechpartner für die Beschäftigten und vertreten deren Interessen.

Darüber hinaus schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem die Mitarbeiter:innen offen und ohne Angst vor Vergeltung, Einschüchterung oder Belästigung mit der Geschäftsführung über die Arbeitsbedingungen kommunizieren können.

## **4. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

### **4.1. Arbeitssicherheit**

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen hat für uns höchste Priorität, denn kein Arbeitsplatz ist es wert, jemandes Gesundheit oder Leben in Gefahr zu bringen. Deshalb verfügen wir über angemessene Mechanismen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen und bieten unseren Mitarbeiter:innen und Partnern somit ein sicheres Arbeitsumfeld. Wir ergreifen Maßnahmen gegen chemische, biologische und physikalische Gefahren sowie gegen unhygienische Bedingungen und körperlich belastende Aufgaben am Arbeitsplatz.

In Bezug auf Sicherheitspraktiken, -verhaltensweisen und -konditionen gehen wir keine Kompromisse ein. Wir erwarten von allen Führungskräften und Mitarbeiter:innen, unsere

Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften einzuhalten, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu fördern und unsere Gesundheits- und Sicherheitskultur zu verbessern.

#### **4.2. Prozesssicherheit**

Wir haben geeignete Verfahren eingeführt, um die Freisetzung von Chemikalien oder sonstigen Stoffen zu verhindern bzw. zu reduzieren, die die Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeiter:innen, Anwohnern oder anderen betroffenen Personengruppen beeinträchtigen können. Wir sind nach DIN ISO 14001 und AMS BAU zertifiziert.

#### **4.3. Produktsicherheit**

Wir verstehen uns als Partner unserer Kunden. Langfristige Kundenbeziehungen dienen unserem Geschäftserfolg. Unser Anspruch ist es daher, unseren Kunden sichere Dienstleistungen von hoher Qualität zu bieten.

Die Sicherheit unserer Dienstleistungen ist von entscheidender Bedeutung. Sie dürfen keine gefährlichen Eigenschaften aufweisen bzw. Umstände verursachen, durch die beispielsweise die Gesundheit unserer Kunden oder anderer Personen beeinträchtigt oder durch die deren Eigentum geschädigt werden könnte.

Wir sind DIN ISO 9001 zertifiziert und führen das geschützte Qualitätszeichen des Qualitätsverbunds Gebäudedienste. Bei begründetem Bedarf stellen wir allen betroffenen Parteien die relevanten Unterlagen zur Verfügung, in denen alle notwendigen sicherheitsrelevanten Informationen zu gefährlichen Stoffen angegeben werden. Dazu gehören beispielsweise Produktinformationen und Sicherheitsdatenblätter. Wir tauschen proaktiv und transparent Informationen über die Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltaspekte unserer Dienstleistungen mit allen relevanten Parteien aus.

#### **4.4. Gefahrenhinweise**

Sicherheitsdatenblätter über gefährliche Stoffe stehen zur Unterweisung der Mitarbeiter:innen und Vermeidung von Gefahren zur Verfügung. Gefährdungsbeurteilungen werden durch unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit erstellt; entsprechende Maßnahmen werden abgeleitet.

### **5. Umwelt**

Umweltschutz lässt sich nicht nur durch die lange praktizierte Wiederaufbereitung von Luft, Wasser oder Abfällen realisieren. Umweltschutz beinhaltet auch die Berücksichtigung der Planung, Durchführung und Produktion von Produkten und Dienstleistungen. Uns ist bewusst, dass Ressourcen endlich sind. Aus diesem Grund stehen bereits bei der Planung von Dienstleistungen der ressourcenschonende und effiziente Einsatz von Wasser, Energie und Reinigungsschemie im Vordergrund.

Wir ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um die nachteiligen Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Umwelt zu minimieren und alle wesentlichen Umweltrisiken zu beseitigen oder, sofern deren Vermeidung nicht möglich ist, zu minimieren und zu kontrollieren.

#### **5.1. Umweltrecht**

Die gepe PETERHOFF Gruppe hält alle geltenden Umweltgesetze und -vorschriften ein. Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen, Lizenzen, Informationsregistrierungen und Beschränkungen sind einzuholen. Die damit verbundenen Betriebs- und Berichtspflichten sind zu erfüllen.

#### **5.2. Abfälle und Abwasser**

Wir verfügen über Prozesse/Systeme, die eine sichere und rechtskonforme Handhabung und Entsorgung von Abfällen und Abwassereinleitungen gewährleisten. Abfälle oder Abwässer, die die Gesundheit von Mensch und Umwelt beeinträchtigen können, werden vor der Einleitung in die Umwelt ordnungsgemäß bewirtschaftet, kontrolliert und behandelt. Unsere



Mitarbeiter:innen werden im korrekten Umgang mit Abfällen und der richtigen Entsorgung der Reinigungsflotte unterwiesen.

### **5.3. Ausläufe und Einleitungen**

Wir verfügen über Systeme, die das unbeabsichtigte Auslaufen und Einleiten von gefährlichen Stoffen, Abfällen und Abwässern in die Umwelt oder Einrichtungen vermeiden bzw. reduzieren, in denen die damit verbundenen Risiken nicht mehr kontrolliert werden können (z. B. öffentliche Kanalisation, öffentliche Oberflächen).

## **6. Qualität**

Wir sind bestrebt, hohe Qualitätsstandards einzuhalten.

Die gepe PETERHOFF Gruppe hält allgemein anerkannte Qualitätsstandards oder vertraglich vereinbarte Qualitätsanforderungen und -standards ein, sodass die erbrachten Dienstleistungen den Erwartungen der Kunden entsprechen. Wir sind nach DIN ISO 9001 zertifiziert.

## **7. Ethik**

Wir richten uns nach ethischen Grundsätzen, stehen in einem ständigen Verbesserungsprozess und bewerten Risiken in Bereichen der Geschäftsethik.

### **7.1. Verpflichtung und Verantwortung**

Alle Mitarbeiter:innen müssen die im vorliegenden Verhaltenskodex beschriebenen Grundsätze erfüllen; daher weisen wir angemessene Ressourcen zu und nehmen die relevanten Aspekte in unsere Richtlinien und Prozesse auf.

### **7.2. Risikomanagement**

Wir haben Mechanismen eingeführt, um Risiken in allen im vorliegenden Verhaltenskodex genannten Bereichen zu identifizieren, zu bewerten und zu managen, sofern eine solche Vorgehensweise relevant und anwendbar ist; dabei werden alle geltenden gesetzlichen Anforderungen zu beachtet. Die gepe PETERHOFF Gruppe ermittelt und managet Risiken in Zusammenhang mit Geschäftsethik, Arbeits- und Menschenrechten, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Umwelt und Gesetzeskonformität. Wir ermitteln die relative Bedeutung der Risiken und ergreifen Maßnahmen, um Risiken zu beseitigen bzw. zu reduzieren.

### **7.3. Transparenz und Informationspflicht**

Die gepe PETERHOFF Gruppe informiert auf Anfrage transparent über ihre sozialen und ökologischen Auswirkungen im Einklang mit den im vorliegenden Verhaltenskodex dargelegten Grundsätzen.

### **7.4. Mitarbeiterkompetenz**

Wir haben geeignete Maßnahmen konzipiert, durch welche die Mitarbeiter:innen unseres Unternehmens einen angemessenen Kenntnisstand und ein angemessenes Verständnis der anwendbaren Grundsätze der vorliegenden Verhaltensrichtlinien, der geltenden Gesetze und Vorschriften sowie der allgemein anerkannten Normen erlangen.

### **7.5. Nachhaltigkeitskriterien in der Lieferkette**

Wir beachten die in dem vorliegenden Verhaltenskodex beschriebenen Grundsätze auch in der Lieferkette und stellen darüber hinaus sicher, dass alle Nachunternehmer die in unserem Namen beziehungsweise Auftrag tätig sind, unsere Richtlinien befolgen.

#### **8. Durchführung und Umsetzung**

Die vereinbarten Richtlinien gelten für die gepe PETERHOFF Gruppe. Diese stellt durch geeignete Sensibilisierungsmaßnahmen (u.a. Veröffentlichung) sicher, dass den Mitarbeiter:innen dieser Verhaltenskodex zur Kenntnis gelangt und im Unternehmen umgesetzt werden kann.

Wir stellen sicher, dass den Lieferanten und Subunternehmern die vorliegenden Richtlinien den Verhaltenskodex für Lieferanten bekannt gemacht werden. Wir ermutigen dadurch Lieferanten und Subunternehmer, entsprechende Richtlinien bei ihrer Unternehmenspolitik auch zur Förderung der gegenseitigen Beziehungen in Betracht zu ziehen.

Die unterzeichnenden Parteien werden über die Einhaltung dieser Vereinbarung wachen. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei der Geschäftsführung. Verstöße sind unverzüglich zu melden.

#### **9. Melden von Anliegen oder Regelverstößen**

Wenn ein:e Mitarbeiter:in vermutet, dass eine Entscheidung oder Handlung die rechtlichen oder ethischen Verpflichtungen der gepe PETERHOFF Gruppe verletzt oder verletzen könnte, ist er:sie berechtigt und verpflichtet, den Sachverhalt zur Sprache zu bringen. Jede:r Mitarbeiter:in:in trägt Mitverantwortung, wenn er:sie von einem Verstoß Kenntnis hat und diesen nicht meldet.

Verstöße oder Risiken sollen unverzüglich an den Vorgesetzten gemeldet werden. Wenn dies problematisch oder nicht möglich ist, kann er:sie sich an die unten angegebenen Kontaktstellen wenden.

Die gepe PETERHOFF Gruppe unternimmt keine Vergeltungsmaßnahmen gegen denjenigen, der ein Anliegen hinsichtlich der Unternehmensintegrität zur Sprache bringt oder offenlegt, sofern er eine Eingabe im guten Glauben macht. Ebenso wird der Schutz der Mitarbeiter:innen vor unbegründeten Verdächtigungen sichergestellt. Dieser Verhaltenskodex darf kein Anlass für Bespitzelung und Anschwärzung im Alltag sein.

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt und können anonym erfolgen:

- per E-Mail an: [menschenrechte@gepe-peterhoff.de](mailto:menschenrechte@gepe-peterhoff.de),
- Alternativ können Meldungen anonym über das Hinweisgebersystem (24/7) erfolgen. Die Meldung erreicht in diesem Fall einen mit der Bearbeitung der Meldung betrauten externen Rechtsanwalt.

Das Hinweisgebersystem ist über den folgenden Link erreichbar: [Interne Meldestelle gepe](#)

Außenstehende können ebenfalls Meldungen machen.

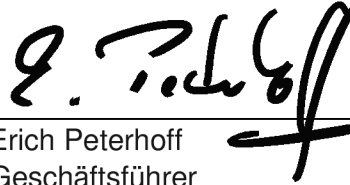
### 9.1. Folgen von Regelverstößen

Die Nichteinhaltung des Verhaltenskodex gilt als schwerwiegende Angelegenheit, die Disziplinarmaßnahmen oder Entlassungen nach sich ziehen können und den zuständigen Behörden angezeigt werden kann.

Die Geschäftsführung wird diesen Verhaltenskodex regelmäßig überprüfen und über etwaige Änderungen entscheiden.

Düren, 27.12.2022

Ort, Datum



Erich Peterhoff  
Geschäftsführer

Düren, 27.12.2022

Ort, Datum



Antja Schulz  
Geschäftsführerin