

WURZER UMWELT UNTERNEHMENSGRUPPE COMPLIANCE-RICHTLINIEN

Inhaltsverzeichnis

1.	Selbstverständnis, Werte und Verhaltensgrundsätze	2
2.	Geltungsbereich	3
3.	Handlungsfelder	4
3.1.	Menschenrechte und -würde, Arbeitssicherheit	4
3.2.	Umwelt.....	4
3.3.	Im Interesse unserer Kunden	4
3.4.	Verhalten am Auftragsmarkt.....	5
3.5.	Bekämpfung und Vermeidung schwerer Wirtschaftskriminalität.....	5
3.6.	Informationen, Wissen, Daten, Kommunikation	6
3.7.	Wirtschaftlicher Umgang mit den eigenen Ressourcen.....	6
4.	Anwendung in der Praxis – Schnellcheck	8
5.	Fortlaufende Verbesserung des Compliance-Managements	9
6.	Umgang mit Verdachtsfällen und Compliance-Verstößen	10

Hinweis:

Zur besseren Lesbarkeit verzichten wir auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d). Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

1. Selbstverständnis, Werte und Verhaltensgrundsätze

Wir – die Wurzer Unternehmensgruppe – stehen mit unseren Leistungen und Produkten für nachhaltige Kreislaufwirtschaft und Umweltschutz, Naturschutz und Landschaftspflege. Wir tragen Verantwortung für unsere Umwelt, für unsere Arbeitsplätze und für unsere Gesellschaft. Compliance bedeutet für uns regel- und gesetzestreu Verhalten unter Einhaltung unserer nachfolgenden **Werte** und Compliance-Regeln:

- Integrität
- Aufrichtigkeit
- Glaubwürdigkeit
- Verlässlichkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Transparenz und Offenheit
- Wahrhaftigkeit
- Respekt, Achtsamkeit und Würde
- Vertrauen
- Information
- Lernen, Reflektion, Weiterentwicklung

In vielen täglichen Aufgaben wollen und müssen wir unter Beweis stellen, dass die genannten Werte nicht nur Worte sind, sondern wir sie wirksam leben. In den unten beschriebenen Handlungsfeldern finden alle Beschäftigte und Geschäftspartner eine Handlungsorientierung, was wir von ihnen erwarten. Ergänzt wird sie durch einen schnellen Selbstcheck.

In den letzten beiden Abschnitten dieses Dokuments wird erläutert, wie wir den Prozess eines guten Compliance-Managements sicherstellen, und die Vorgehensweise benannt, um vermutetes bzw. erkanntes Fehlverhalten und sonstige Abweichungen von unseren Compliance-Regeln zu melden.

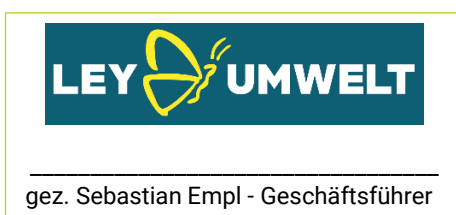
Wir bedanken uns herzlich bei allen, die uns aktiv bei der Umsetzung von „Compliance“ unterstützen.

2. Geltungsbereich

Unsere Compliance-Richtlinie ist verbindlich für die **Beschäftigten** aller unserer Einzelgesellschaften („Wurzer-Unternehmensgruppe“) und wir erwarten, dass sich jeder als mitverantwortlich für diese Werte versteht.

In besonderem Maße tragen unsere **Führungskräfte** Verantwortung, mit einem geeigneten Führungsstil als gutes Beispiel voranzugehen und so ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem Handeln im Sinne dieser Richtlinie zu führen. Führungskräfte dürfen höhere als hier vorgestellte Standards in ihren Bereichen setzen.

Wenn das Handeln unserer **Geschäftspartner** wiederholt oder erheblich von unseren Compliance-Regeln abweicht, werden wir ihnen die Möglichkeit zur Übereinstimmung geben. Sollte die Abweichung nicht beseitigt werden, suchen wir aktiv nach alternativen Geschäftspartnern, die in Übereinstimmung mit unseren Compliance-Regeln handeln.



3. Handlungsfelder

3.1. Menschenrechte und -würde, Arbeitssicherheit

Wir werden uns in keiner Weise an Verletzungen der **Menschenrechte** beteiligen – sei es direkt oder indirekt. Dies gilt nicht nur in sämtlichen Lieferketten und Geschäftsbeziehungen, sondern natürlich auch im innerbetrieblichen Kontext.

Wir halten die gesetzlichen Vorgaben und Standards für Arbeitssicherheit und Arbeitsplatzgestaltung ein. Die menschengerechte Gestaltung aller Arbeitsplätze beinhaltet die aktive Förderung der Gesundheit und liegt uns insbesondere bei Schwangeren und Stillenden, Minderjährigen, Menschen mit Beeinträchtigungen sowie älteren Beschäftigten am Herzen. Zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und beruflichen Erkrankungen kümmern wir uns um eine stetige Verbesserung der Arbeitsbedingungen – als Beschäftigte und Führungskräfte.

Wir streben eine **vielfältige** Belegschaft an, die sich mit den Unternehmenswerten und -zielen identifiziert – in einer von **Respekt** und **Achtsamkeit** geprägten Firmenkultur. Wir stehen für eine angemessene Gleichbehandlung und Chancengleichheit. Ausbildung und Weiterbildung sind der Schlüssel zu einem nachhaltigen Unternehmensfortbestand. Wir lehnen **Diskriminierung**, Ausgrenzung, Ausbeutung, Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel ab. Wir missbilligen physische, psychische und sexuelle Gewalt.

3.2. Umwelt

Als Umweltunternehmen sehen wir uns in einer besonderen Verantwortung für die einzelnen Schutzziele im Umweltschutz – Klima, Wasser, Luft, Boden, Biodiversität, Arten und Ressourcen. Deswegen richten wir ein besonderes Augenmerk darauf,

- schonend und möglichst nachhaltig mit Ressourcen umzugehen
- Abfall zu vermeiden
- aktiv nach umweltfreundlicheren Technologien und Verfahren zu suchen
- Umweltrisiken allgemein zu minimieren
- Im Fall von Umweltschäden transparent und schnell zu agieren, um Schlimmeres zu verhindern.

3.3. Im Interesse unserer Kunden

Anständiges und faires Verhalten zeigt sich auch im Umgang mit unseren Kunden. Die Interessen unserer Kunden sind uns wichtig. Deshalb:

- stehen wir zu unseren Verträgen und Abmachungen
- erbringen wir unsere Leistungen und fertigen unsere Produkte mit größtmöglicher Sorgfalt, denn unsere Kunden erwarten von uns zurecht eine hohe Qualität
- ist unsere geschäftliche Tätigkeit auf eine nachhaltige, faire Geschäftsbeziehung ausgerichtet

Wir streben eine ständige Verbesserung bei Leistungen, Produkten und sämtlichen kundenorientierten Abläufen an.

3.4. Verhalten am Auftragsmarkt

Wir bekennen uns zu einem **freien und fairen Wettbewerb**, weil wir davon überzeugt sind, dass dadurch gerechte Verhältnisse gesichert werden, ein innovationsfreundliches Umfeld geschaffen wird und er uns dazu antreibt, immer besser zu werden. Wettbewerbsschützende Gesetze und kartellrechtliche Vorschriften werden von uns beachtet. Unzulässige Absprachen über Preise oder sonstige Konditionen, Verkaufsgebiete oder Kunden widersprechen den Grundsätzen unseres Unternehmens. Ebenso ist es für uns selbstverständlich, keinen **unlauteren Einfluss** auf ausschreibende Stellen, Politik und sonstige Amtsträger auszuüben. Wir nehmen keinen Einfluss auf den Inhalt von Ausschreibungen, z.B. bei den Zulassungsbedingungen oder den Inhalten der Leistungsbeschreibungen. Wir lehnen sämtliche Formen der **Korruption** (Bestechlichkeit und Bestechung) ab – sei es direkt oder indirekt unter Zuhilfenahme von Agenten und Berater. Für uns ist es unerheblich, in welcher Form Leistungen und Gegenleistungen zu unlauteren Zwecken erbracht werden (finanzielle, materielle oder immaterielle Vorteilsnahme). Lobbyarbeit überlassen wir benannten Stellen und wahren auch dabei den Grundsatz absoluter Transparenz.

Marktbeherrschende Stellungen nutzen wir nicht aus, sondern stehen für ein faires Marktverhalten.

Auch bei der Abgabe und Annahme von **Geschenken** und Gefälligkeiten ist uns integrires Verhalten ein Anliegen: Sie müssen unserer Richtlinie entsprechen, d.h. angemessen und transparent sein.

Spenden und **Sponsoring** folgen internen und transparenten Prozessen. Grundsätzlich sind nur solche Organisationen und Personen geeignete Empfänger, deren Handeln in Übereinstimmung mit unseren Werten steht.

Unsere Beschäftigte weisen auf gegebenenfalls vorhandene **Interessenskonflikte** hin, so dass Entscheidungen transparent und unabhängig getroffen werden können. Die Erklärung der Befangenheit erwarten wir auch dann, wenn ein Interessenskonflikt durch Tätigkeiten ihrer Lebenspartner oder naher Angehörigen entsteht.

Wir erwarten von unseren Beschäftigten nicht nur, dass sie in den zuvor beschriebenen Situationen richtig handeln: **Sobald nur der Anschein entstehen könnte**, dass ein Fehlverhalten vorliegen könnte, ist durch geeignete Kommunikation und Dokumentation aktiv unsere Firmengruppe vor jedem Ansehensschaden zu schützen.

3.5. Bekämpfung und Vermeidung schwerer Wirtschaftskriminalität

Wir lassen uns nicht für illegale Zwecke missbrauchen und lassen dafür eine angemessene Sorgfalt walten. Zur Vermeidung von **Geldwäsche** sind wir wachsam, ob Zahlungsströme transparent und zugeordnet sind. Ungewöhnliche Vorgänge und Wünsche unserer Geschäftspartner in diesem Bereich prüfen wir und melden sie gegebenenfalls intern.

Sämtliche Geschäftsvorfälle werden **steuerrechtlich** korrekt erfasst.

Alle unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, die Dokumentation von Geschäftsvorgängen in ihrem jeweiligen Bereich **vollständig, periodengerecht, wahrheitsgemäß und nachvollziehbar** durchzuführen.

Alle Mitarbeiter sind angehalten, sich selbständig und angemessen zu den jeweils für ihren Bereich aktuell geltenden Vorschriften zu informieren. Führungskräfte kümmern sich um die angemessene Information ihrer Mitarbeiter.

Unsere Standorte und Anlagen betreiben wir in Übereinstimmung mit der aktuell gültigen **Genehmigungslage**. Eventuell auftretende Abweichungen melden wir intern und die jeweilige Betriebsleitung behebt sie, gegebenenfalls in Abstimmung mit den jeweils zuständigen Behörden.

3.6. Informationen, Wissen, Daten, Kommunikation

Wir gehen mit Daten und Informationen in Übereinstimmung mit der **Datenschutzgrundverordnung** verantwortungsvoll um. Dies gilt für Daten unserer Kunden und Lieferanten, Beschäftigten sowie weiterer möglicherweise betroffenen Personen und Organisationen. Wir befolgen den Grundsatz der Datenminimierung. Daten verwenden wir nur zu dem Zweck, für den wir sie erhalten haben. Wir speichern und verarbeiten Daten sicher. Dies erreichen wir durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen.

Unsere **Unternehmenskommunikation** nach außen erfolgt unter der Maßgabe, irreführende oder unzutreffende Aussagen möglichst zu vermeiden. Deshalb gibt es klare Regelungen und Berechtigungen für die Unternehmenskommunikation. Beschäftigte ohne Berechtigung müssen an die zuständigen Kollegen verweisen oder sicherstellen, dass eine eventuell erfolgte Äußerung klar als persönliche Meinung zu verstehen ist. Dies gilt insbesondere auch für Äußerungen in sozialen Medien. Grundsätzlich sind Fakten und nicht Meinungen die Grundlage unserer Äußerungen.

Wir respektieren das **geistige Eigentum** als geschütztes Gut nach den hierfür geltenden gesetzlichen und vertraglichen Regelungen.

3.7. Wirtschaftlicher Umgang mit den eigenen Ressourcen

Wir verfügen über materielles und immaterielles **Vermögen**, mit dem wir nachhaltig wirtschaften wollen. Deshalb erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie **schonend** und möglichst **effizient** mit allen **Ressourcen** wie unserer Arbeitskraft, Anlagen, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen umgehen. Dazu gehört auch ein umsichtiger Umgang mit Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen. Eine Verwendung unserer Ressourcen für private Zwecke ist nur nach vorheriger Freigabe durch Vorgesetzte unter Einhaltung der entsprechenden internen Entscheidungsprozesse zulässig.

Eine besonders wichtige Rolle spielt der Umgang mit **Beschaffungen**. Wir haben deshalb den Beschaffungsprozess (Einkauf) genau geregelt – das betrifft vor allem inhaltliche Anforderungen und die erforderlichen Kompetenzen (Zeichnungsberechtigungen). Unsere Lieferanten und Geschäftspartner halten wir dazu an, bei bestehenden Zweifeln, ob eine unserer Bestellungen bzw. einer unserer Aufträge in Übereinstimmung mit unseren Compliance-Regeln ist, direkt eine Klärung bei der Geschäftsleitung unter gleichzeitiger Information unseres Compliance-Beauftragten durchzuführen. Unsere Einkäufer sind angewiesen, bei Bestellungen, Beschaffungen und Aufträgen, ggf. auch durch entsprechende Nachfragen, möglichst sicherzustellen, dass unsere Lieferanten und Geschäftspartner in

Übereinstimmung mit unseren Werten und unserer Compliance-Regelung agieren.

Generell erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie nur im Rahmen ihrer **Befugnisse** und **Berechtigungen** im Namen des Unternehmens handeln und im Zweifelsfall vorab eine Klärung herbeiführen.

4. Anwendung in der Praxis – Schnellcheck

Wie können unsere Mitarbeiter sich vergewissern, dass sie in Übereinstimmung mit unseren Compliance-Regeln handeln? Mit folgenden einfachen und bewährten Fragen lässt sich eine geplante Handlung mit wenig Zeitaufwand und großer Treffsicherheit einschätzen:

1. Habe ich inhaltlich und fachlich ausreichend recherchiert?
Basiert meine Entscheidung auf nachprüfbaren Fakten?
Habe ich verschiedene relevante Aspekte (pro und contra) angemessen abgewägt?
2. Ist mein Handeln legal und in Übereinstimmung mit der aktuellen Genehmigungslage?
3. Darf ich das? Habe ich alle erforderlichen Berechtigungen?
4. Soll ich das? Besteht Übereinstimmung mit den Unternehmenswerten?
5. Wäre ich von der Entscheidung betroffen, hielte ich sie dann immer noch für angemessen?
6. Erwarte ich von meinen Kollegen, dass sie auch so entscheiden würden?
7. Würde ich auch so entscheiden, wenn ich die Entscheidung meiner Familie vorstellen würde?
8. Würde ich zu meiner Entscheidung stehen, wenn sie in den Medien veröffentlicht würde?

Wenn alle diese Fragen mit einem „Ja“ beantwortet werden können und kein „ungutes“ Bauchgefühl bleibt – dann erreichen wir bei jeder einzelnen Entscheidung ein hohes Maß verantwortungsvollen Handelns.

Wenn ein „Nein“ dabei sein sollte: Mit hoher Wahrscheinlichkeit muss die Entscheidung überdacht werden. Hier unterstützt die Rücksprache mit Vorgesetzten, im Team oder mit den Compliance-Beauftragten bei der Klärung.

Diese Fragen eignen sich nicht nur zur Einschätzung des eigenen Handelns, sondern auch um zu klären, ob eine Handlung eines Kollegen oder eines Geschäftspartners mit unseren Compliance-Regelungen übereinstimmt. Die Duldung von **Fehlverhalten anderer oder erkannten Abweichungen von unseren Compliance-Regelungen** ist grundsätzlich genauso schädlich wie das Fehlverhalten bzw. die Abweichung selbst und widerspricht den Werten, die unseren Compliance-Regelungen zugrunde liegen. Zum Umgang mit erkannten bzw. konkret vermuteten Compliance-Abweichungen siehe Abschnitt 6.

5. Fortlaufende Verbesserung des Compliance-Managements

Wirklich gut wird ein Unternehmen allgemein und auch bei seinen Anstrengungen zu „Compliance“ nur, wenn es sich um eine stetige **Verbesserung** bemüht. Deshalb kümmern wir uns systematisch um eine fortlaufende Verbesserung unserer Compliance-Strukturen. Wir stehen deshalb **Feedback und Verbesserungsvorschlägen** offen und dankbar gegenüber. Jeder Vorgesetzte organisiert seinen Bereich so, dass Compliance-Verstöße möglichst vermieden werden. Etwaige Verstöße oder Missstände im Bereich Compliance sind konkret anzusprechen und abzustellen.

Uns ist bewusst, dass wir intern wie extern intensiv über unsere Anstrengungen sprechen müssen, um bei allen Mitarbeitern zu erreichen, dass sie sich immer mehr mit unseren Werten identifizieren. Deshalb verankern wir **Informationen zu unseren Compliance-Regeln** in unseren Prozessen wie z.B. Onboarding, Mitarbeitergesprächen und Unterweisungen. Unsere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten erhalten leicht zugängliche Informationen zu allen Compliance-relevanten Themen. Dabei ist allen bewusst, dass es immer zwei Seiten zu einer gelungenen Kommunikation braucht.

Ebenso ist uns bewusst, dass wir auch **kontrollieren** müssen, ob unsere Compliance-Strukturen in der Praxis umgesetzt und beachtet werden. Deshalb haben wir ein internes Kontrollwesen zur Einhaltung unserer Compliance-Regeln eingerichtet.

6. Umgang mit Verdachtsfällen und Compliance-Verstößen

Wir – die Wurzer Unternehmensgruppe – werden Verstöße gegen unsere Compliance-Regelungen nicht akzeptieren. Je nach Schwere der Verstöße müssen wir nötigenfalls auch das wissentliche Verschweigen und Dulden von Fehlverhalten verfolgen. Uns ist völlig klar, dass nur unser **konsequentes Verhalten** im Fall eines aufgedeckten Fehlverhaltens bzw. Compliance-Verstoßes die Einhaltung unserer Compliance-Regeln sicherstellt.

Im Idealfall können (vermutete) Verstöße auf dem direkten Weg durch und mit der betroffenen Person oder der jeweiligen Bereichsleitung geklärt und aufgearbeitet werden. Falls dieser direkte Weg scheitert oder gar eine Sorge vor Repressalien besteht, steht für alle Hinweisgeber die **interne Meldestelle** bereit. Diese Meldestelle wird gemäß den Bestimmungen des EU- und deutschen Rechts betrieben (Schutz der Identität des Meldenden, Einhaltung aller Bestimmungen zu Datenschutz und Datensicherheit).

In vielen Fällen können durch frühzeitige Hinweise zu drohenden oder bestehenden Compliance-Verstößen an die interne Meldestelle größere Schäden oder schwerwiegendere Sanktionen vermieden werden. Abweichungen anzusprechen und zu melden, bedarf **Mut** und **Zivilcourage**. Dazu rufen wir alle auf – Beschäftigte, Kunden, Lieferanten, Dritte. Folgende Meldemöglichkeiten stehen zur Verfügung:

- **Schriftlich** per Kontaktformular auf unserer Homepage:
<https://www.wurzer-umwelt.de/compliance/>
- **Schriftlich** per E-Mail an den Meldestellen-Beauftragten:
Compliance@wurzer-umwelt.de
- **Schriftlich** per Brief an den Meldestellenbeauftragten:
[An den Meldestellenbeauftragten der Wurzer-Umwelt-Gruppe](#)
– vertraulich –
[Am Kompostwerk 1](#)
[85462 Eitting](#)
- **Telefonisch** an den Meldestellen-Beauftragten:
[08122-9919-200](tel:08122-9919-200)

Auf unserer Homepage sind weiterführende Informationen zur Meldestelle und zum Meldestellenbeauftragten zu finden.

Jede eingehende Meldung einer Compliance-Abweichung wird unvoreingenommen als **Verdachtsfall ohne Vorverurteilung** behandelt, bis ein behaupteter Sachverhalt korrekt aufgeklärt ist. Hinweisgeber erhalten eine Eingangsbestätigung sowie weitere Informationen zum Sachstand im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung der Datenschutzrechte aller involvierten Personen und Organisationen. Bei bestätigten Verdachtsfällen reagieren wir mit den jeweils angemessenen Mitteln im Einzelfall.

Soweit der Meldende selbst an einem Fehlverhalten beteiligt war, wird das bei eventuell erforderlichen Maßnahmen angemessene Berücksichtigung finden, wenn durch die Meldung

und Mitwirkung bei der Beseitigung des Verstoßes größerer Schaden oder sonstige Nachteile vom Unternehmen abgewendet werden konnten.

Sollte sich bei der Prüfung eines Verdachtsfalls herausstellen, dass die **Meldung unangemessen** war (vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtig), müssen wir zum Schutz der beschuldigten Person sowie auch des Meldewesens an sich geeignete Konsequenzen gegenüber der unangemessen meldenden Person einleiten.

Trotz der intensiven Datenschutzbemühungen und Vertraulichkeit bei allen Schritten kann in Einzelfällen aufgrund des bestehenden Sachkontexts oder unvermeidbarer Ermittlungsschritte möglicherweise ein Rückschluss gezogen werden, wer die meldende Person möglicherweise ist. Im Falle dann einsetzender **Repressalien**, gleich welcher Art und gleich, gegen wen gerichtet, bitten wir dringendst um sofortige Meldung durch den Betroffenen und den Beobachter. Repressalien oder deren Androhung stellen einen schweren Verstoß gegen unsere Compliance-Regeln dar.

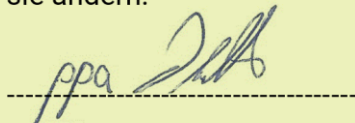
Das Unternehmen wird dafür sorgen, dass dem Mitarbeiter, der gutgläubig einen Compliance-Verstoß meldet, daraus keine Nachteile entstehen.

Gerne steht Ihnen der Compliance-Beauftragte außerdem für folgende Anliegen zur Verfügung:

- Beratung zum richtigen Handeln gemäß der Compliance-Richtlinien
- Fragen und Verbesserungsvorschläge zur internen Meldestelle

Inkrafttreten

Dieses Dokument wurde nach Abstimmung mit den Gesellschaftern durch Beschluss der Geschäftsleitung am 30.06.2022 in Kraft gesetzt. Sie gilt ab sofort für die gesamte Wurzer Unternehmensgruppe. Nur die Geschäftsleitung der Unternehmensgruppe kann sie ändern.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'ppa. Tobias Mattern', is written over a horizontal dashed line.

ppa. Tobias Mattern