

Compliance

Code of Conduct

*vom 20.10.2023
Aktualisiert 18.03.2024*

Vertrauen durch verantwortliches Handeln -
dieser Verhaltenskodex ist die Grundlage unserer Compliance-Kultur.

Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
sehr geehrte Damen und Herren,

Montessori Freising e. V. sieht verantwortliches und redliches Handeln als Teil der Unternehmenskultur an, sowohl gegenüber Kunden und Kundinnen sowie unseren Geschäftspartnern und -partnerinnen, als auch gegenüber und unter unseren Beschäftigten.

Verantwortungsvolles und redliches Handeln definieren wir als ethisch einwandfrei und rechtmäßig. Als selbstverständlich sehen wir hier den Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes. Doch wollen wir weit darüber hinaus, auch und insbesondere vor dem Hintergrund der Montessori-Pädagogik, die in unserer Satzung verankert ist und durch die unsere Einrichtungen bis hin zur Verwaltung geprägt sind. Als Bildungsbetrieb nehmen wir eine Vorbildfunktion ein. Wie wir in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden, hängt von jeder einzelnen Person im Unternehmen ab.

Unser aller Aufgabe ist es, Situationen vorzubeugen, die die Rechtskonformität und die Redlichkeit unseres Verhaltens und das Vertrauen in unser Unternehmen in Frage stellen könnten. In diesem Sinne ist jede und jeder Einzelne persönlich dafür verantwortlich, die nachfolgenden Regelungen und die unserer Richtlinien einzuhalten.

Dieser Verhaltenskodex nennt und erläutert die verbindlichen Regelungen und Grundsätze für ein rechtlich korrektes, integrires und verantwortungsbewusstes Verhalten des Vorstands, der Geschäftsführung, aller Führungskräfte und aller Beschäftigten insgesamt.

Ich bin davon überzeugt, dass unsere Integrität mit dazu beiträgt, unser gemeinsames Ziel zu sichern: Den dauerhaften Bestand unseres Kinderhauses und unserer Schulen.



Alceste Kapfer-Avonda
Geschäftsführender Vorstand



Datum



Inhalt

Vorwort

- 1 Verbindliche Anforderungen an unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- 2 Verantwortung gegenüber Menschen und der Umwelt
 - 2.1. Menschenrechte
 - 2.2. Menschenrechte in der Lieferkette
 - 2.3. Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit
 - 2.4. Umweltschutz
- 3 Kommunikation und Interaktion
 - 3.1. Kommunikation und Umgang miteinander
 - 3.2. Datenschutz und vertrauliche Informationen
 - 3.3. Datensicherheit
 - 3.4. Social Media
- 4 Nachhaltige Beziehungen
 - 4.1. Umgang mit Geschäftspartnern
 - 4.2. Interessenkonflikte
 - 4.3. Zuwendungen, Geschenke und Einladungen
 - 4.4. Spenden und Sponsoring
 - 4.5. Kundenbeschwerden
 - 4.6. Keine Tolerierung von Korruption, Vorsicht bei Amtsträgern
 - 4.7. Schutz des Wettbewerbs
- 5 Schutz von Vermögenswerten und Informationen

Hinweise auf Rechts- und Regelverstöße und Hinweisgeberverfahren

Vorwort

Als Organisation, die sich der Betreuung, Bildung und Förderung junger Menschen widmet, ist eine unserer vorrangigen Aufgaben eine Umgebung zu schaffen, die frei von jeglichen Formen von Gefahr, Vernachlässigung oder gar Misshandlung ist. Wir haben deshalb umfassende Schutzkonzepte im Sinne eines Kodex für jede unserer Einrichtungen entwickelt, die in den jeweiligen Einrichtungen zusätzlich zu diesem Code of Conduct Gültigkeit haben und weit über ihn hinausgehen. Diese Schutzkonzepte unterliegen der ständigen Verbesserung und Erweiterung und sind in ihrem jeweiligen Stand jederzeit im Intranet unserer Homepage abrufbar. Diesen Schutzkonzepten übergeordnet gilt dieser Code of Conduct, der für unser Unternehmen verbindlich ist.

1 Verbindliche Anforderungen für alle Beschäftigten

Unsere Beschäftigten sind verpflichtet, die in ihrem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und behördlichen Vorschriften zu beachten, ebenso unsere internen Anweisungen und Richtlinien. Sie sind gehalten, sich in ihrem Arbeitsumfeld redlich und fair zu verhalten und jeden Konflikt zwischen privaten und geschäftlichen Interessen des Unternehmens, seiner Partner oder den Interessen unserer Kunden zu vermeiden.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden ausdrücklich gebeten, ihre Führungskraft, die Geschäftsführung oder den Compliance-Ombudsmann anzusprechen, wenn sie feststellen, dass sich jemand nicht regelkonform oder unredlich verhält. Dies kann verhindern, dass aus kleinen Problemen große werden. Keiner, der in redlicher Absicht Mitteilung macht, muss Nachteile befürchten, auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte. Mitteilungen können auch anonym erfolgen.

Führungskräfte einschließlich der Geschäftsführung haben eine Vorbildfunktion. Sie tragen Verantwortung für das eigene Verhalten und das Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ihrem Zuständigkeitsbereich ebenso wie für die ordnungsgemäße Einhaltung aller dort zur Vermeidung von Rechts- und Reputationsrisiken vorgesehenen Verfahren.

2 Verantwortung gegenüber Menschen und Umwelt

2.1. Menschenrechte

Montessori Freising bekennt sich zur Freiheit und Gleichheit aller Menschen ohne Unterschied von Ethnie, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher Betätigung, nationaler oder sozialer Herkunft, Geburt oder sonstigem Status. Wir garantieren die Einhaltung der allgemein anerkannten Menschenrechte im eigenen Bereich. Vielfalt und der respektvolle und faire Umgang untereinander sind eine wesentliche Grundlage für unseren Erfolg. Wir erwarten von allen unseren Beschäftigten, dass sie die Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Menschen respektieren. Wir dulden keinerlei Diskriminierung oder Mobbing, keine Belästigungen, keine Beleidigungen, keine üble Nachrede in

jedweden Sinne. Dies gilt auch für unsere Beziehungen zu Kunden und Kundinnen, Geschäftspartnern, Lieferanten, Wettbewerbern, Behörden sowie sonstigen Personen und Institutionen.

2.2. Menschenrechte und Umweltschutz in der Lieferkette

Montessori Freising erwartet auch von seinen Lieferanten die Gewährleistung sicherer und fairer Arbeitsbedingungen und die Einhaltung der rechtlichen Anforderungen des nationalen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und entsprechender internationaler Regelungen.

2.3. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben für uns eine hohe Priorität. Wir wollen unseren Beschäftigten eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung gewährleisten. Prozesse, Betriebsstätten und -mittel müssen den anwendbaren gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit sowie Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz entsprechen. Wir erwarten von allen Beschäftigten, dass sie die entsprechenden Bestimmungen einhalten.

2.4. Umweltschutz

Umweltschutz ist für uns ein zentrales Anliegen. Dies äußert sich insbesondere durch die Bestätigung als Unesco-Schule, wodurch Nachhaltigkeit und Klimaschutz fest bei uns verankert sind. Wir denken und handeln dementsprechend.

3 Kommunikation und Interaktion

3.1. Kommunikation und Umgang miteinander

Der respektvolle und faire Umgang untereinander ist eine wesentliche Grundlage für unseren Erfolg. Dies gilt auch für unsere Beziehungen zu Kunden, Kooperationspartnern, Lieferanten, Behörden und sonstigen Personen. Wir sind bereit, aus Fehlern zu lernen und schätzen das offene Wort. Wir dulden weder Diskriminierung noch Belästigung, sei es aus rassistischen Gründen oder aufgrund von Herkunft, Alter, Behinderung, Geschlecht, politischer Haltung, gewerkschaftlicher Betätigung, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung (siehe Compliance-Richtlinie Kommunikation Oder: So wollen wir miteinander umgehen!).

3.2. Datenschutz und Schutz vertraulicher Informationen

Wir achten auf die Einhaltung der Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten, die nur erhoben oder verarbeitet werden dürfen, soweit dies erforderlich und zulässig oder genehmigt ist. Die Rechte auf Auskunft und Berichtigung der Betroffenen sowie ggf. auf Sperrung oder Löschung sind zu wahren. Vertrauliche Informationen über Abläufe, Beschäftigte, Kunden und sonstige Geschäftspartner müssen vor dem Einblick Dritter und nicht beteiligter Kollegen und Kolleginnen in geeigneter Weise geschützt werden. Auf die jeweiligen Richtlinien bzw. Merkblätter in der jeweils aktuellen Fassung wird ausdrücklich hingewiesen.

3.3. Datensicherheit

Wir schützen Unternehmensdaten, Kunden-, Geschäftspartner und Mitarbeiterdaten vor unberechtigtem Zugang, unbefugter und missbräuchlicher Verwendung, Verlust und vorzeitiger Vernichtung. Wir achten dabei darauf, dass der

jeweilige Rechtsrahmen und die nationalen Gesetze sowie die internen Richtlinien und Regelungen befolgt werden.

3.4. Social Media

Wer sich in einer öffentlichen Diskussion oder in sozialen Netzwerken zu Themen äußert, die Montessori Freising berühren, hat deutlich zu machen, dass er als Privatperson handelt. Er hat dabei entsprechend §242 BGB immer nach Treu und Glauben zu handeln und stets das Interesse des Montessori Freising e.V im Auge zu haben. Dies insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass Äußerungen in E-Mails oder sozialen Netzwerken beim Empfänger oder der Internet-Öffentlichkeit für lange Zeit festgehalten und einsehbar sind (siehe im Übrigen Compliance-Richtlinien zu Kommunikation und zu SocialMedia).

4. Nachhaltige Beziehungen

4.1. Umgang mit Geschäftspartnern (Kunden, Kundinnen, Ämter, Lieferanten etc.)

Wir streben mit unseren Kunden und allen sonstigen Geschäftspartnern nachhaltige Geschäftsbeziehungen zum beiderseitigen Vorteil an. Jeder Beschäftigte trägt Sorge dafür, dass die Interessen unserer Kunden und Geschäftspartner in fairer Weise berücksichtigt werden. Interessen Einzelner dürfen hierbei nicht zum Nachteil Anderer in den Vordergrund gestellt werden.

4.2. Interessenkonflikte

Geschäftliche Handlungen oder Entscheidungen, die durch persönliche oder private Interessen beeinflusst werden, können den Unternehmensinteressen entgegenstehen. Interessenskonflikte können zum Beispiel durch Verwandtschaftsverhältnisse, Geschäftspartnerschaften oder (private) Investitionen auftreten. Unsere Beschäftigten müssen solche Situationen nicht meiden, aber im eigenen und in unserem Interesse müssen sie die Geschäftsführung bzw. den Arbeitgeber darüber informieren.

Im Einzelnen gilt:

Entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeiten

Die tätige Beteiligung an anderen Unternehmen, die Mitgliedschaft in Organen fremder Gesellschaften sowie die Übernahme von Ehrenämtern in wirtschaftlichen Verbänden oder im öffentlichen Leben bedürfen im Falle eines wie oben erwähnten Interessenskonflikts der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Geschäftsführung. Gleiches gilt für Vorträge und Veröffentlichungen, die die Interessen des Unternehmens beeinträchtigen können. Die Zustimmung wird gewährt, wenn keine Interessen des Unternehmens entgegenstehen. Das vorstehende Zustimmungserfordernis gilt nicht für die Aufnahme ehrenamtlicher Tätigkeiten im karitativen, sportlichen und konfessionellen Bereich, die wesentliche Interessen der Firma nicht beeinträchtigen.

Kein Tätigwerden,

sei es in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise, für ein Unternehmen, welches mit Montessori Freising e. V. in direktem oder indirektem Wettbewerb steht oder mit einem Wettbewerbsunternehmen verbunden ist. Kein Errichten oder Erwerb eines solchen Unternehmens, keine Beteiligungen daran und kein Entfallen vergleichbarer Aktivitäten. Dies gilt auch zugunsten mit Montessori Freising e. V. verbundenen Unternehmen. Ausgenommen von vorstehendem Verbot ist der Erwerb öffentlich gehandelter Aktien von Unternehmen, vorausgesetzt dieser Erwerb gewährt keinen erheblichen Einfluss auf das Unternehmen.

Keine finanziellen Beteiligungen

an Unternehmen, die von beruflichen Entscheidungen des Mitarbeiters oder des Unternehmens betroffen sein können (Ausnahme: Erwerb öffentlich gehandelter Aktien von Unternehmen, vorausgesetzt dieser Erwerb gewährt keinen erheblichen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit von Montessori Freising e. V.).

Aufträge an Angehörige, Lebenspartner oder andere nahestehende Personen

Verwandtschaft oder besondere Bekanntheit sind im Vorhinein anzuzeigen. Das gilt auch für Geschäfte mit Unternehmen, an denen Angehörige direkt oder mittelbar beteiligt sind.

Einstellung von Angehörigen oder nahestehenden Personen

Verwandtschaft oder besondere Bekanntheit ist kein Hindernis für eine Einstellung, der Umstand muss jedoch im Vorfeld bei den einstellenden Personen angezeigt werden.

Übernahme unternehmerisch verantwortlicher Positionen

(z.B. Organmitglied, Geschäftsführung, Vorstand, Aufsichtsrat, Beirat) bei Kunden oder sonstigen Geschäftspartnern sind ohne die vorherige Zustimmung der Geschäftsführung nicht erlaubt. In Zweifelsfällen ist die Ombudsperson einzuschalten. Entscheidend ist die Wahrnehmung Dritter. Schon der Anschein eines persönlichen Interessenkonfliktes schadet.

4.3 Zuwendungen, Geschenke, Einladungen

Zuwendungen, Geschenke, Veranstaltungen, Einladungen zu Informations-, Repräsentations- oder Unterhaltungszwecken können ein legitimes Mittel zum Aufbau und zur Unterstützung von Geschäftsverbindungen sein. Sie dürfen allerdings nie dazu dienen, unlautere Vorteile zu erlangen und nicht in einem Umfang oder in einer Art und Weise erfolgen, die geeignet ist, die berufliche Unabhängigkeit und Urteilskraft der Beteiligten in Frage zu stellen. Die Einzelheiten sind in einer besonderen Richtlinie geregelt (Compliance-Richtlinie Zuwendungen, Geschenke etc.).

4.4 Spenden und Sponsoring

Über Spenden und Sponsoring entscheidet die Geschäftsführung, erforderlichenfalls in Rücksprache mit der Ombudsperson. Generell dürfen Spenden und Sponsoring nicht dazu dienen, bei Geschäftspartnern unlautere Vorteile zu erwirken.

4.5 Kundenbeschwerden

Kundenbeschwerden liefern wertvolle Informationen über Verbesserungsmöglichkeiten und sind Gelegenheit zur Festigung bzw. Wiedergewinnung von Kundenbeziehungen. Alle Beschäftigten achten darauf, dass alle wesentlichen Kundenbeschwerden umgehend in fairer und nachvollziehbarer Weise behandelt werden (Näheres regelt die relevante Prozessbeschreibung).

4.6 Keine Tolerierung von Korruption, besondere Vorsicht bei Amtsträgern

Montessori Freising toleriert keine Form von Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung, Bestechung oder Bestechlichkeit. Wer die Regeln für Zuwendungen, Geschenke, Einladungen etc. entsprechend Richtlinie nicht beachtet, geht das Risiko ein, sich wegen Korruptionsdelikten strafbar zu machen. Bereits das Versprechen oder Fordern unlauterer Vorteile kann strafbar sein. Die Zuwendung von Vorteilen an Amtsträger kann als Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung schon allein deshalb strafbar sein, weil sie im Hinblick auf die Dienstaussübung erfolgt. Jeder mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben Beauftragte kann Amtsträger sein, nicht nur Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes. Bei Einladungen und Zuwendungen an Amtsträger sind deshalb immer die Regeln

des Arbeitgebers zu beachten. Die Einzelheiten sind in einer gesonderten Richtlinie geregelt (*Compliance-Richtlinie Zuwendungen, Geschenken etc.*).

4.7. Schutz des Wettbewerbs

Montessori Freising beteiligt sich nicht an illegalen wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen und Verhaltensweisen, insbesondere Absprachen über Preise, Konditionen und Marktaufteilung mit Wettbewerbern. Bevor Beschäftigte von Standardverträgen oder den in Kooperationsverträgen vorgesehenen Verfahren abweichen, klären sie mit der Geschäftsführung ab, dass damit keine unzulässigen wettbewerbsrechtlichen Auswirkungen verbunden sind. Bei Kontakten zu Wettbewerbern und Geschäftspartnern sprechen Beschäftigte ohne vorherige Abklärung mit der Geschäftsführung nicht über interne Angelegenheiten, wie z.B. über Preise, Verkaufs- oder Finanzierungsbedingungen, Kosten, Marktübersichten, organisatorische Abläufe oder andere vertrauliche Informationen, aus denen Wettbewerber oder Geschäftspartner Wettbewerbsvorteile ziehen könnten.

5. Schutz des Unternehmensvermögens und Schutz natürlicher Ressourcen

Das Vermögen und die Betriebseinrichtungen, die Geschäftsunterlagen und die Arbeitsmittel unseres Unternehmens dürfen weder entwendet oder zu privaten Zwecken missbraucht noch Dritten überlassen werden.

Beschäftigte achten bei ihrer Arbeit darauf, die natürlichen Ressourcen zu schützen und sicherzustellen, dass die geschäftlichen Aktivitäten des Unternehmens durch Materialeinsparung, energiesparende Planung sowie Reduzierung und dem Recycling von Abfällen die Umwelt in möglichst geringem Umfang belasten. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin soll bei der Auswahl von Zulieferern, der Beschaffung von Material oder von Dienstleistungen neben den wirtschaftlichen Gesichtspunkten auch die ökologischen und sozialen Kriterien beachten.

HINWEISE AUF RECHTS- UND REGELVERSTÖSSE UND HINWEISGEBERVERFAHREN

Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen die Regeln dieses Verhaltenskodex sowie gegen unsere Compliance-Richtlinien können erhebliche Reputationsverluste und rechtliche Nachteile für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für deren Kollegen und Kolleginnen, für Montessori Freising e.V. und auch für unsere Geschäftspartner zur Folge haben, bis hin zu Strafverfahren, Bußgeldern und Entzug oder Einschränkungen behördlicher Erlaubnisse. Verstöße, die eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen, können zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen.

Hinweisgeberverfahren

Meldungen gegen Compliance-Verstöße im Sinne dieses Verhaltenskodex oder gegen unsere Compliance-Richtlinien können an unten stehende Hinweisgeberstelle

(Ombudsmann) gemeldet werden. Sie werden streng vertraulich behandelt. Regelungen zum Ablauf sind in der entsprechenden Betriebsvereinbarung niedergelegt. Jedem Hinweisgeber steht es frei, ob er seine persönlichen Daten hinterlassen will oder nicht.

Unser wichtigster Grundsatz ist hierbei ein faires Verfahren, um den Schutz der Hinweisgeber und -geberinnen und die umfassende Bearbeitung ihrer Anliegen zu garantieren. Daher hat auf eingegangene Meldungen ausschließlich die unten stehende Hinweisgeberstelle Zugriff. Die Bearbeitung einer Meldung erfolgt immer unter der Beachtung der folgenden Grundsätze:

- Hinweise und Bedenken, die in gutem Glauben abgegeben wurden, werden immer ernst genommen.
- Sichtung und Bearbeitung erfolgen immer unter Wahrung der Vertraulichkeit.
- Eingehende Hinweise werden immer untersucht.
- Alle Hinweisgeber und -geberinnen können im guten Glauben Hinweise abgeben, ohne Repressalien oder negative Konsequenzen fürchten zu müssen.

Hinweisgeberstelle (Ombudsmann):

Karl Würz

bei equeo CompCor GmbH

Königsbacher Str. 51

75196 Remchingen

07232 809140


office@equeo-compcor.de




Freising, am 20.10.2023
Alceste Kapfer-Avonda
Geschäftsführender Vorstand im
Montessori Freising e. V.
Gute Änger 32
85356 Freising

Aktualisiert am 18.03.2024

Als Vorstände des Vereins stehen wir zu diesem Verhaltenskodex und sind uns unserer Vorbildrolle stets bewusst:



Alceste Kapfer-Avonda
Geschäftsführender Vorstand

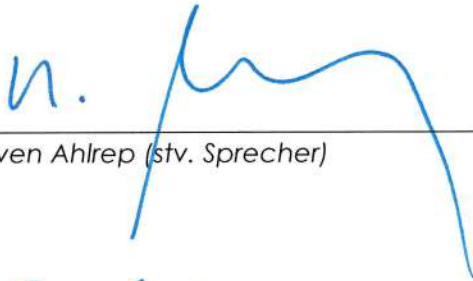


Bettina Ahlrep
Pädagogischer Vorstand

Wir Aufsichtsräte bekennen uns zu diesem Verhaltenskodex:



Florian Fischer (Sprecher)



Steven Ahlrep (stv. Sprecher)



Dr. Vera Schmücker (Vorstandsbestellung)



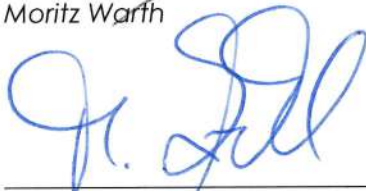
Marie-Luise Christiano



Judith Sterl



Moritz Warth



Matthias Zetzl

Als Führungskräfte stehen wir zu diesem Verhaltenskodex und sind uns unserer Vorbildrolle stets bewusst:



Victoria Hausler
Leitung Kinderhaus



Yvonne Hänsgen
Leitungsteam Schule



Claudia Hoppenthaler
Leitungsteam Schule



Monika Lieb
Leitungsteam Schule

Chris Marschoun
Leitungsteam Schule



Valentina Sperling
Leitungsteam Schule

Wir Betriebsräte bekennen uns zu diesem Verhaltenskodex:

Michaela Stein (Vorsitzende)

Stephan Holzinger

Gerlinde Penningsfeld

Valentina Sperling

Maria Sutor-Gauß



Wir Fachbeiräte bekennen uns zu diesem Verhaltenskodex:

Malgorzata Iwanowitsch
Fachbeirätin Finanzen

Achim Lüdecke
Fachbeirat Finanzen

Ingeborg Müller-Hohagen
Fachbeirätin Pädagogik

