

Grundwerteerklärung und Verhaltenskodex



Inhalt

1. Grundsätzliches.....	2
2. Kultur.....	2
3. Ökonomie.....	3
3.1 Leistungen, Herstellung und Haftung.....	4
3.2 Handel und Vertrieb, Geschenke.....	4
3.3 Berichterstattung und Dokumentation.....	6
4. Ökologie.....	7
5. Soziales.....	7
6. Rechtsfolgen bei Missachtung.....	9
7. Hinweisgebersystem	9
7.1 Meldepflichtige Sachverhalte	10
7.2 Vorgehen bei Hinweisen	10
7.3 Vertrauensanwalt/Kontakt.....	11

In diesem Dokument sind unsere Grundwerte festgehalten. Sie prägen uns in unserer täglichen Arbeit.

Und das finden wir gut und wichtig. MÖRK will, dass alle erleben: **Sie sind bei uns in guten Händen.**

1. Grundsätzliches

Als Mitarbeitende eines Familienunternehmens wollen wir nachhaltig handeln. Wir haben eine gute Zukunft im Blick. Im Gefüge ökonomischer, ökologischer und sozialer Zusammenhänge bedenken wir die kurz- und langfristigen Auswirkungen unserer Entscheidungen und Tätigkeiten. Durch beständige und qualifizierte Leistung wollen wir gute Erträge erwirtschaften und die Wettbewerbsfähigkeit und das Fortbestehen von MÖRK sicherstellen. Eine gesunde Unternehmensstruktur von MÖRK soll jederzeit notwendige, zukunftsweisende Investitionen und Unternehmensentwicklungen vornehmen und unsere Selbstständigkeit erhalten.

Der Erfolg von MÖRK setzt auf eine Kultur, die Engagement, Selbstbestimmung und Eigenmotivation der Mitarbeitenden im Blick hat. Wir wollen bewusst nach unseren unternehmensinternen Richtlinien und nach unserer Grundwerteerklärung handeln. Wir verpflichten uns selbst, im geschäftlichen Handeln Integrität zu wahren. Wir haben ein klares Verständnis der gesetzlichen und rechtlichen Vorschriften. MÖRK ist eine produktive Sinngemeinschaft.

Dieses Dokument beschreibt den Handlungsrahmen für die Umsetzung unserer Ziele bei der täglichen Arbeit. Es stellt keine vollständige Sammlung der Pflichten aller Rechtsordnungen dar, in denen wir tätig sind. In Zweifelsfällen holen wir kompetenten Rat ein. In Situationen, in denen wir uns mehr Klarheit wünschen, können wir uns jederzeit an unsere Geschäftsführung, Vorgesetzten und Kollegen wenden. MÖRK hat darüber hinaus kompetente externe Berater, um spezifische Fragestellungen sicher zu beantworten.

Die Missachtung der beschriebenen Verhaltensregeln hat arbeitsrechtliche Auswirkungen. Diese sind unter Punkt 6 „Rechtsfolgen bei Missachtung“ näher erläutert.

2. Kultur

Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt. MÖRK fördert seine Mitarbeitenden, stark zu bleiben und sich stetig zu verbessern. Wir wollen, dass jeder sein Potenzial optimal entfaltet und sich für das Unternehmen und für unsere Kunden einsetzt. Wir selbst haben die Verantwortung für unsere Arbeitsplätze und für ein positives und motivierendes Arbeitsumfeld.

Das Vertrauen unserer Kunden und Geschäftspartner in MÖRK ist uns sehr wichtig. Sie sollen jederzeit wissen, was sie von Mörk bekommen. Sie dürfen sich auf uns verlassen. Wir wollen langjährige, vertrauensvolle Beziehungen auf Augenhöhe, die von Aufrichtigkeit, proaktiver Kommunikation und aufeinander zugehen geprägt sind.

Ein fairer, rechtstreuer und aufrichtiger Leistungswettbewerb ist für uns selbstverständlich. Deshalb sind wir unter anderem auditiertes Mitglied im EMB Wertemanagement Bau e. V.

In unserer Regionalität sehen wir eine Stärke. Wir wollen nah und nahbar sein.

MÖRK steht als Unternehmen für Dynamik. Wir achten darauf, flexibel und kreativ zu bleiben und an unserer Weiterentwicklung zu arbeiten.

Unsere Werte

In jeder Interaktion untereinander, mit Kunden oder Geschäftspartnern, wollen wir unsere Werte von Kompetenz, Aufrichtigkeit und Zuverlässigkeit leben.

Kompetenz heißt für uns: Wir arbeiten lösungsorientiert mit hoher, stets aktueller Fachkompetenz. Wir erwarten und fördern systematisch die permanente Weiterbildung und spezifische Qualifizierungsmaßnahmen unserer Mitarbeiter.

Aufrichtigkeit bedeutet für uns: Wir sind ehrlich. Wir sagen, was wir zur Sache denken. Wir stehen zu unseren Fehlern und lernen daraus.

Zuverlässigkeit verstehen wir so: Wir halten uns an Absprachen und vereinbarte Kosten. Wir beraten und planen nachhaltig und im besten Interesse unserer Kunden und wir liefern gute Qualität.

3. Ökonomie

MÖRK strebt nach quantitativem und qualitativem Wachstum in Leistung und Ertrag. Wir nehmen am fairen Wettbewerb teil und wollen am Markt erfolgreich sein. Durch die Mitarbeitenden, durch Innovationskraft, durch die Qualität der angebotenen Leistungen, durch Zuverlässigkeit und durch die Ordnungsmäßigkeit der Herstellungs- und Lieferkette.

MÖRK respektiert jederzeit und überall jeweils geltendes Recht und erwartet das Gleiche von den Mitarbeitenden. Rechtswidriges Verhalten kann großen wirtschaftlichen Schaden verursachen. Schon der Anschein einer Rechtsverletzung könnte die Marktposition von MÖRK negativ beeinträchtigen. Unser Handeln hat Auswirkungen: Auf die Integrität aller Mitarbeitenden, auf die Integrität der Geschäftsführung, auf den Ruf von MÖRK.

3.1 Leistungen, Herstellung und Haftung

Wir nehmen nur in fairer Weise und ohne jede rechtswidrige Absprache am Wettbewerb teil. Wir verpflichten uns zur Einhaltung des Kartellrechts.

Geschäftsgeheimnisse schützen wir vor dem Zugriff Dritter.

Wir befolgen Pflichten gegenüber den zuständigen Behörden. Wir streben ein gutes und kooperatives Verhältnis zu allen Behörden an. Informationen wollen wir vollständig, korrekt und rechtzeitig übermitteln.

3.2 Handel und Vertrieb, Geschenke

Wir dulden keine Bestechung und Korruption. Wir schützen den Ruf, die Akzeptanz und die Geschäftstätigkeit von MÖRK als vertrauenswürdiger Marktteilnehmer. Wir begehen keine Straftaten.

Wir fordern im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit keine persönlichen Vorteile. Wir nehmen diese nicht an, bieten diese nicht an und gewähren diese auch nicht, soweit nachfolgend nichts anderes zu Geschenken und Einladungen geregelt ist.

Wir nehmen grundsätzlich keine Geschenke und andere Vergünstigungen an, falls die Interessen von MÖRK negativ berührt werden oder unsere professionelle Unabhängigkeit gefährdet sein könnte. Sei es tatsächlich oder nur dem Anschein nach.

Die Annahme von Geschenken und anderen Vergünstigungen ist nur zulässig, wenn folgende Voraussetzungen zutreffen:

- Der Wert des Geschenks liegt unter einer Orientierungsgröße von 50 EUR. In Zweifelsfällen ist die Führungskraft hinzuzuziehen.

- Geschenke und andere Vergünstigungen mit einem höheren Wert, die im Hinblick auf die Geschäftsbeziehung nicht abgelehnt werden sollten, werden nur nach Abstimmung mit der Führungskraft angenommen. Sie werden transparent allen Mitarbeitenden oder Wohlfahrtswerken zur Verfügung gestellt. Die kaufmännische Abteilung muss in jedem Fall informiert werden.
- Einladungen zu Geschäftsessen im üblichen Rahmen dürfen angenommen werden.

Wir gewähren keine Zuwendungen oder Einladungen zu Veranstaltungen ohne vorherrschenden geschäftlichen Charakter. Wir sprechen diese nicht in der Absicht aus, unredliche geschäftliche Vorteile zu erlangen. Das Verbot gilt auch dann, wenn Sorge besteht, dass eine solche Absicht unterstellt oder ein Interessenkonflikt angenommen werden könnte.

Zuwendungen und Einladungen zu Veranstaltungen müssen den Compliance Regeln des Empfängers oder den lokalen Geschäftsstandards entsprechen. Wenn wir beabsichtigen, Geschenke zu machen oder Einladungen auszusprechen, informieren wir uns vorher über diese Standards und Regeln.

Jede Vorteilsgewährung oder erlaubte Gewährung von Geschenken und Einladungen muss transparent sein:

- Einladungen und Geschenke richten wir ausschließlich an die Geschäftsadresse des Empfängers.
- Geschenke, die den Orientierungswert von 50 EUR übersteigen und Einladungen zu Veranstaltungen ohne vorherrschenden geschäftlichen Charakter, die über ein normales Geschäftsessen hinausgehen, zeigen wir der Führungskraft an.
- In Zweifelsfällen ziehen wir die Geschäftsleitung hinzu. Dies tun wir auch für die Einschätzung, ob Honorare für Redebeiträge, Veröffentlichungen oder vergleichbare Leistungen sowie Kostenerstattungen einen angemessenen Umfang übersteigen.

Vertretern öffentlicher Institutionen, Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes bieten wir keine an sie persönlich gerichteten Geschenke oder andere Vergünstigungen an. Wir gewähren diese auch nicht, weder direkt noch indirekt.

Als Unternehmen der Immobilien- und Bauwirtschaft ist für MÖRK die gute Zusammenarbeit mit Handwerkern, Ingenieuren, Architekten und Bauunternehmen und anderen Branchen- bzw. Marktteilnehmern und ihren Einrichtungen besonders wichtig. An den Schnittstellen zwischen Bauleitungs-, Ingenieur-, Architekten-, Handwerksleistungen, Bauzulieferunternehmen und unternehmerischem Handeln, gestalten wir die Zusammenarbeit neutral und stets unabhängig.

Bei der Zusammenarbeit mit jeglichen Branchenteilnehmern und ihren Einrichtungen beachten wir das Trennungs-, das Transparenz-, das Äquivalenz- und das Dokumentationsprinzip.

Es ist verboten, etwaige Beschaffungsentscheidungen Angehöriger von Branchenteilnehmern in unlauterer Weise zu beeinflussen, hierfür Vorteile zu gewähren oder Anreize zu schaffen.

Als unlauter gilt insbesondere sämtliches Handeln, durch das gegen die Vorschriften des Strafgesetzbuches oder des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb verstoßen wird.

MÖRK verhält sich parteipolitisch neutral, beteiligt sich aber in legitimer Weise an politischen Gesprächen und Prozessen, die für MÖRK, seine Leistungen und seine Kunden relevant sind.

Das Einschleusen von Vermögenswerten aus Straftaten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf unter Verschleierung ihrer wahren Herkunft sowie andere Geldwäscheaktivitäten im In- und Ausland sind verboten.

Wir beachten alle nationalen und internationalen Zoll-, Export- und Außenhandelsbestimmungen.

3.3 Berichterstattung und Dokumentation

Wir wollen bedeutsame Geschäftsvorgänge sowie rechnungslegungsrelevante und steuerrechtliche Informationen wahrheitsgetreu dokumentieren und vollständig und korrekt erfassen. Wir beachten gesetzliche und behördliche Aufbewahrungsvorschriften.

Anfragen der Presse und Medien dürfen nur von Mitarbeitenden beantwortet werden, die dazu die Befugnis haben. Im Zweifelsfall ist die Führungskraft zu konsultieren.

4. Ökologie

Die Erde, auf der wir leben, ist uns Menschen anvertraut. Es gibt viele Beispiele in der Geschichte, wie der Mensch das Ökosystem nachhaltig verändert hat. Es ist zweifelsfrei zu erkennen, dass der menschliche Zugriff und die Verarbeitung von dem, was der Globus bereithält, nachhaltige, vielfach negative Spuren hinterlassen hat bzw. weiterhin hinterlässt. Wir Menschen sind deshalb dringend aufgefordert, verantwortungsbewusster zu leben.

MÖRK erkennt diesen Zustand an und stellt sich dazu. Wir wollen unseren Beitrag leisten, dass es späteren Generationen gut geht. Wir wollen Ressourcen, die uns anvertraut sind, mit Verantwortung und wohl überlegt einsetzen. Wir wollen sie nicht verschwenden und wollen effizient und nachhaltig planen und bauen. Fortschritt ist für uns nicht kurzfristig und egoistisch nur auf die Vermehrung unserer individuellen Bedürfnisse ausgerichtet. Fortschritt ist kein Zurücklassen ungelöster Fragen für die Menschen in der Zukunft. Wir pflegen eine Haltung, die langfristiges Denken und Handeln fördert. Wir wollen unser Wissen dafür einsetzen, unser Ökosystem im Rahmen unserer Möglichkeiten zu verbessern. Wir tragen mit Nachhaltigkeit dazu bei, insbesondere die 6 im EU-Taxonomie-Kompass definierten Umweltziele: Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, nachhaltige Nutzung der Wasserressourcen, Wandel zur Kreislaufwirtschaft, Vermeidung von Verschmutzung und Schutz der Ökosysteme und der Biodiversität, zu verfolgen. Im Rahmen der ESG-Berichterstattung dokumentieren wir diesbezüglich unser Tun.

Wir streben danach, ausgewogene Antworten auf die Fragen zu finden, die sich uns stellen. Dies tun wir in einer guten Balance aller Dimensionen, die die MÖRK Grundwerte beinhalten.

5. Soziales

5.1 Mitarbeitende

Das Verhalten von MÖRK gegenüber Mitarbeitenden ist geprägt durch Respekt und Fairness - auch gegenüber potenziellen zukünftigen und ehemaligen Mitarbeitenden. MÖRK respektiert die Persönlichkeit aller Mitarbeitenden und lehnt jede Form von Belästigung und Diskriminierung ab.

Niemand darf wegen seiner Nationalität, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, seines Alters oder Aussehens, seines Geschlechts, einer Behinderung, seiner sexuellen Identität, seiner Religion oder Weltanschauung benachteiligt oder begünstigt, belästigt oder ausgegrenzt werden.

5.1.1 Datenschutz und Verwendung elektronischer Medien

MÖRK verpflichtet sich, personenbezogene Daten vertraulich zu behandeln und ausschließlich in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzbestimmungen zu erheben, zu verarbeiten und zu speichern. Soweit MÖRK für geschäftliche Zwecke den Zugang zu elektronischen Medien bereitstellt, dürfen diese nur für Zwecke eingesetzt werden, die Gesetzen, Vorschriften, Weisungen, Richtlinien oder anderen Bestimmungen des Unternehmens entsprechen.

5.1.2 Verhalten im Unternehmen

Unseren Umgang miteinander wollen wir mit Toleranz, Respekt und Fairness leben. Das gilt auch für die Kommunikation in sozialen Medien.

Wir legen Wert darauf, unsere privaten Interessen von denen des Unternehmens zu trennen.

5.1.3 Gesunderhaltung

MÖRK will, dass die Menschen im Unternehmen bei der Förderung und Erhaltung ihrer Gesundheit unterstützt werden. Darauf ist auch das betriebliche Arbeitsschutzkonzept ausgelegt.

5.1.4 Entwicklung

MÖRK will jedem Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, sich persönlich und fachlich weiterzuentwickeln. Zur Umsetzung dieses Ziels haben wir unser Weiterbildungskonzept entwickelt und die MÖRK-Akademie ins Leben gerufen. Wir legen Wert auf eine strukturierte Bedarfsermittlung, vielseitige Angebote hoher Passung, gute Qualität und Feedback und wollen den Transfer neuer Erkenntnisse sicherstellen. Wir fördern und nutzen die Möglichkeit, des individuellen Lernens und wir sehen einen hohen Stellenwert darin, unser Wissen zu teilen und voneinander zu lernen.

6. Rechtsfolgen bei Missachtung

Wir sind dazu aufgefordert, uns jederzeit an Personen in unserem unmittelbaren Arbeitsumfeld, Vorgesetzte oder Geschäftsleitung, zu wenden, um Fragen zur Grundwerteerklärung und zum Verhaltenskodex zu klären. So sichern wir unsere Entscheidungen und unser Verhalten ab.

6.1 Die Einhaltung dieser Verhaltensregeln ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend. Bei Missachtung werden gegen jeden Mitarbeitenden – unabhängig von der gesetzlich vorgeschriebenen Sanktion – disziplinarische Maßnahmen wegen der Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten eingeleitet. Insbesondere folgende disziplinarische Maßnahmen können zur Anwendung kommen:

- Ermahnung oder Abmahnung,
- Verlust von freiwilligen oder widerruflich geleisteten Entgeltbestandteilen oder von variablen Entgeltbestandteilen,
- Versetzung auf eine andere Position bis zu einer Kündigung aus besonderem Grund.

6.2 MÖRK kann die Mitarbeitenden für die Folgen von Verstößen gegen diese Richtlinien zur Verantwortung ziehen und bei Vorliegen eines Schadens auch Schadensersatz geltend machen.

6.3 Verstöße gegen diese Verhaltensregeln können für die Mitarbeitenden gegebenenfalls auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

7. Hinweisgebersystem

Regelkonformes Verhalten ist für MÖRK selbstverständlich. Um diesem Anspruch gerecht werden zu können, ist es für uns wichtig, von möglichem Fehlverhalten Kenntnis zu erlangen, damit wir dieses abstellen und künftig bestmöglich verhindern können. Unser Hinweisgebersystem bietet die Möglichkeit, Regel- oder Gesetzesverstöße zu melden.

Grundsätzlich sind alle Mitarbeitenden aufgefordert, aktiv zu melden, falls gegen die Grundsätze der Grundwerteerklärung verstoßen wird. Eine Meldung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Anonymen Hinweisen wird nicht nachgegangen.

7.1 Meldepflichtige Sachverhalte

Meldepflichtige Sachverhalte sind insbesondere Wirtschaftsstraftaten und Ordnungswidrigkeiten, die von unseren Beschäftigten oder Geschäftspartnern in Ausübung ihrer Diensttätigkeit begangen werden.

Beispiele für Wirtschaftsstraftaten und Ordnungswidrigkeiten sind u.a. Betrug, Untreue, Korruption und Unterschlagung, Bilanzfälschungen, Kartell- und Wettbewerbsverstöße, der Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, Umweltschädigungen sowie die Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten oder unserer Kunden. Gemeldet werden können auch Verstöße gegen sonstige Regelungen und Compliance-Vorschriften. Konkrete Beispiele dafür sind insbesondere auch Verstöße gegen unsere Grundwerteerklärung, sexuelle Übergriffe, arbeitssicherheitsrechtliche Vorgaben, Themen der IT-Sicherheit, des Datenschutzes oder Diskriminierungen.

7.2 Vorgehen bei Hinweisen

Wir prüfen jeden Hinweis und gehen diesem konsequent und entschieden nach, soweit er nicht anonym erfolgt. Wir sind unter dieser Bedingung für jede Information dankbar, die uns dabei hilft, Fehlverhalten und Unregelmäßigkeiten aufzudecken und Missstände zu beseitigen. Unser Ziel ist es dabei auch, wirtschaftliche Nachteile und Reputationsschäden für die MÖRK-Unternehmensgruppe und deren Gesellschafter abzuwenden.

Hinweise werden von uns nicht als Vertrauensbruch gewertet. Es wird keine Form von nachteiligem Verhalten gegen Personen, die in guter Absicht und gutem Glauben auf einen möglichen Verstoß hingewiesen haben, toleriert. "In gutem Glauben" bedeutet für uns, aufrichtig der Meinung zu sein, dass es sich um einen Verstoß gegen unsere Grundwerte, interne Regelungen oder Gesetze im Sinne von Ziffer 7.1 handelt.

Unser Hinweisgebersystem bietet die Möglichkeit, Meldungen an unsere Ombudsperson Vertrauensanwalt/Vertrauensanwältin zu geben. Die daraus resultierenden Ermittlungen erfolgen unter Einhaltung höchster Vertraulichkeit und Einhaltung der Bestimmungen des HinSchG. Die Ombudsperson

- bestätigt der hinweisgebenden Person den Eingang einer Meldung spätestens nach sieben Tagen,
- prüft, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 HinSchG fällt,
- hält mit der hinweisgebenden Person Kontakt,

- prüft die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung,
- ersucht die hinweisgebende Person erforderlichenfalls um weitere Informationen und
- ergreift angemessene Folgemaßnahmen nach § 18 HinSchG.

Die Ombudsperson gibt der hinweisgebenden Person, soweit der Hinweis nicht anonym erfolgt, innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung oder, wenn der Eingang nicht bestätigt wurde, spätestens drei Monate und sieben Tage nach Eingang der Meldung eine Rückmeldung. Die Rückmeldung umfasst die Mitteilung geplanter sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese. Eine Rückmeldung an die hinweisgebende Person darf nur insoweit erfolgen, als dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden.

7.3 Vertrauensanwalt/Kontakt

Meldungen können direkt an unseren Vertrauensanwalt/Ombudsmann abgegeben werden:

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Falls eine hinweisgebende Person sich bezüglich einer Meldung auf Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Mobbing, Stalking oder sexualisierte Gewalt an eine Vertrauensanwältin/weibliche Ombudsperson wenden möchte:

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Wir informieren gemäß § 13 Abs. 2 HinSchG, dass Meldungen auch an externe Meldestellen gerichtet werden können, u.a. an die [externe Meldestelle des Bundes beim Bundesamt für Justiz](#),

an die Meldestellen der Länder und Kommunen,

an die [Meldestelle bei der BaFin](#)

oder an die [Meldestelle beim Bundeskartellamt](#).

Leonberg, 11.07.2024

Jochen Kuppinger
Geschäftsführer MÖRK GmbH & Co. KG

Die in diesem Dokument verwendeten männlichen Bezeichnungen dienen ausschließlich der besseren Lesbarkeit und gelten wertneutral für beide Geschlechter.