



# VERHALTENSKODEX

Innovationen **G**emeinsam **S**chaffen



**IGS INGENIEURE GmbH & Co. KG**  
Kantstraße 5, 99425 **Weimar**

Telefon: +49 3643 54280  
Telefax: +49 3643 542899  
E-Mail: [vgv@igs-ib.de](mailto:vgv@igs-ib.de)  
Internet: [www.igs-ib.de](http://www.igs-ib.de)

## WARUM EIN VERHALTENSKODEX?

Die IGS Ingenieure GmbH & Co. KG (IGS) ist eines der führenden Unternehmen auf den Gebieten der Objekt- und Tragwerksplanungen für Ingenieurbauwerke und Verkehrsanlagen, Tragwerksplanungen im Hochbau sowie auf den Fachgebieten Projektsteuerung, Bauüberwachung und Bauoberleitung, Bauwerksprüfung und -diagnostik. Seit ihrer Gründung im Jahr 1990 ist die IGS zu einem mittelständischen Unternehmen mit deutschlandweiten Niederlassungen herangewachsen und verfolgt unverändert engagiert das Ziel, mit Fachkompetenz und Innovationen ein starker Partner für ihre öffentlichen und privaten Auftraggeber zu sein und die gestellten Anforderungen stets termingerecht, in hoher Qualität und unter Vermeidung unnötiger Planungs- und Baukosten zu realisieren. Als Ausweis von Professionalität und einer zeitgemäßen Unternehmenskultur legt die IGS dabei in puncto Integrität und Unternehmensethik höchste Maßstäbe an ihr Handeln an. Gerade dies begründet den guten Ruf der IGS bei ihren Auftraggebern und Geschäftspartnern und ist von zentraler Bedeutung, um langfristig erfolgreich und als erstklassiges Unternehmen anerkannt zu sein.

Mit unserem Verhaltenskodex formulieren wir zusammenfassend gemeinsame Grundsätze und verbindliche Regeln, die sicherstellen, dass sich die Mitarbeiter und die Leitungsebene der IGS gleichermaßen über die reine Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften hinaus in jeder Situation integer und ethisch einwandfrei verhalten. Ein solches Verhalten erwarten wir von unseren Unternehmensangehörigen ebenso, wie von unseren Auftraggebern und Geschäftspartnern.

Unser Verhaltenskodex berücksichtigt die aktuellen Empfehlungen des EMB-Wertemanagements Bau sowie des Verbandes Beratender Ingenieure (VBI) und unterliegt ständiger Weiterentwicklung. Er ist Leitbild für unser gesamtes Handeln.

Die Mitglieder der Unternehmensführung der IGS stehen persönlich für dessen Einhaltung ein.

Weimar, den 01.06.2023

Die Geschäftsführung der IGS Ingenieure GmbH & Co. KG

## WELCHE GRUNDWERTE SIND FÜR UNS SELBSTVERSTÄNDLICH UND BINDEND?

### Unternehmensführung und Mitarbeiter der IGS

- |  |  |
|--|--|
| ➤ erkennen die Bedeutung und Verbindlichkeit aller für die Tätigkeit der IGS relevanten Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Standards und sonstigen internen und externen Regelwerke an und beachten diese einschränkungslos;                | <b>Compliance</b>                                  |
| ➤ pflegen untereinander sowie mit Auftraggebern und Geschäftspartnern einen zielgerichteten, fairen und offenen Dialog, der stets von Respekt, Ehrlichkeit und Professionalität getragen ist;  | <b>Transparenz und Fairness</b>                    |
| ➤ machen sich stets die Bedeutung und Tragweite ihres Handelns für das Unternehmen, den Auftraggeber und Geschäftspartner bewusst, gehen Risiken erst nach umsichtiger Bewertung zurückhaltend ein und übernehmen persönliche Verantwortung; | <b>Verantwortungs- und Risikobewusstsein</b>       |
| ➤ handeln engagiert und streben aktiv auch durch fortlaufende persönliche und fachliche Weiterentwicklung Höchstleistungen im Dienste des Unternehmens und seiner Auftraggeber an;   | <b>Leistungsorientierung</b>                       |
| ➤ verbinden dazu ihre individuellen Stärken und Fähigkeiten und arbeiten kooperativ, zielorientiert und bereichsübergreifend zusammen;   | <b>Teamwork</b>                                    |
| ➤ sind der Kosteneffizienz und einer nachhaltigen Profitabilität verpflichtet, die Gewinnstreben nie über die Compliance und ethische Grundwerte stellt.   | <b>kein wirtschaftlicher Erfolg um jeden Preis</b> |

## WELCHES VERHALTEN ERWARTEN WIR UND KANN VON UNS ERWARTET WERDEN?

Jedes Mitglied der Unternehmensführung, jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter der IGS ist persönlich dafür verantwortlich,

### Elementare Pflichten aller Unternehmens- angehörigen

- bei allen geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen die einschlägigen Gesetze, Richtlinien und Vorschriften sowie die internen Richtlinien der IGS einschließlich der Regelungen des Verhaltenskodexes einzuhalten, die Leitlinien, die Handbücher und die gängigen Geschäftspraktiken im jeweiligen Aufgabenbereich zu kennen und diese gewissenhaft nach besten Fähigkeiten anzuwenden;
- Fragen aufzuwerfen und bei Nichteinhaltung von Verhaltensstandards zu intervenieren;
- sich im Team einzusetzen und das Bestmögliche zur Erreichung der gemeinsamen Ziele beizutragen;
- zu einem Arbeitsklima beizutragen, in dem Vertrauen, Professionalität, Leistung, Respekt und Selbstachtung gefördert werden;
- stets nach Treu und Glauben, verantwortungsvoll, mit angemessener Sorgfalt und Kompetenz sowie ohne falsche Darstellung von Tatsachen zu handeln;
- objektiv zu handeln, ohne dabei jedoch das persönliche Urteilsvermögen unterzuordnen;
- die Vermögenswerte und Ressourcen der IGS zu schützen und deren effiziente Verwendung zu fördern;
- stets in ehrlicher und ethischer Weise zu handeln, unter anderem im Umgang mit tatsächlichen oder möglichen Interessenskonflikten;
- mit Auftraggebern, Lieferanten, Mitbewerbern und anderen Mitarbeitenden fair umzugehen und niemals durch unethisches Verhalten gegenüber einem anderen einen ungerechtfertigten Nutzen zu ziehen;
- Verstöße gegen Gesetze und anderes Fehlverhalten gemäß den Vorgaben des Verhaltenskodexes der IGS zu melden, sodass diese

Angelegenheiten in angemessener Weise behandelt werden können;

- an den von der IGS angebotenen Schulungen und Wissensüberprüfungen regelmäßig teilzunehmen;
- als Führungskraft täglich einwandfreies Verhalten vorzuleben und Führungskompetenzen unter Beweis zu stellen durch Vorgabe einer klaren Auftraggeberorientierung, durch beispielhaftes persönliches Engagement, Glaubwürdigkeit und Einhaltung von Versprechen, angemessene Überwachung der unterstellten Mitarbeiter, Kontrolle der Compliance sowie durch die Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem Mitarbeiter Höchstleistungen erbringen können.

Einwandfreies Verhalten am Arbeitsplatz bedeutet im Wesentlichen Ehrlichkeit und Fairness im Umgang mit den Mitarbeitern sowie mit Auftraggebern, Lieferanten, Mitbewerbern, Behörden und der Öffentlichkeit. Die Integrität und der gute Ruf unseres Unternehmens sind von großer Bedeutung für den Unternehmenserfolg.

**Einwandfreies  
Verhalten am  
Arbeitsplatz**

Zur Erreichung unserer Unternehmensziele setzen wir auf die Leistungsfähigkeit und Kompetenz unserer Mitarbeiter. Daher fördern und steuern wir durch regelmäßige Mitarbeitergespräche sowie offene Kommunikation die persönliche und fachliche Entwicklung unserer Mitarbeiter und sorgen für angemessene Information und geeignete Arbeitsbedingungen. Zudem sind uns Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter ein zentrales Anliegen.

**Leistungsfähig-  
keit und Kompe-  
tenz unserer  
Mitarbeiter**

Die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern ist von wesentlicher Bedeutung für den Unternehmenserfolg. Tadelloses Verhalten im Umgang miteinander, das von Respekt und Offenheit geprägt ist, sichert nicht nur die Kommunikation und die Qualität der Unternehmenskultur, sondern beeinflusst auch maßgeblich das Bild des Unternehmens in der Außenwirkung. Auseinandersetzungen werden sachlich, mit Respekt und unter Würdigung der betroffenen Personen vertrauensbildend und im Sinne des Unternehmensleitbildes bereinigt.

**Respekt und  
Ehrlichkeit ge-  
genüber Vorge-  
setzten, Kollegen  
und Mitarbeitern**

Wir achten auf respektvolle, professionelle und zeitgerechte Kommunikation mit unseren Auftraggebern und Geschäftspartnern. Die Informationen, die wir insbesondere den Behörden oder der Öffent-

**Kommunikati-  
onsgrundsätze**

lichkeit unterbreiten, sind in allen wesentlichen Aspekten zutreffend, objektiv und verständlich.

Unsere Kommunikation basiert auf folgenden Grundsätzen:

- Wir kommunizieren offen, transparent und proaktiv.
- Wir informieren unsere Mitarbeiter vor oder gleichzeitig mit unseren übrigen Auftraggebern und Geschäftspartnern.
- Wir geben grundsätzlich keine Auskunft über Kundenbeziehungen, über Angelegenheiten, die einzelne Mitarbeiter betreffen, über Mitbewerber oder über laufende Untersuchungen.
- Wir kommentieren keine Gerüchte.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind zu schützen und müssen vertraulich behandelt werden. Diese Verpflichtung besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Beendigung eines sonstigen Vertragsverhältnisses fort.

**Vertraulichkeit**

Alle Geschäftstransaktionen müssen vollständig und einwandfrei in Übereinstimmung mit den gesetzlichen und den darüber hinaus bei der IGS geltenden Vorschriften dokumentiert werden. Es werden keine Nebenbücher oder Nebenaufzeichnungen geführt. Darüber hinaus sind alle mit der Erstellung der Finanzbuchhaltung und Kostenrechnungen befassten Mitarbeiter zur transparenten und verursachergerechten Erstellung unter Beachtung des Prinzips der Kostenwahrheit verpflichtet.

**Dokumentation von Geschäftsvorfällen, korrekte Rechnungslegung und Abrechnung**

Nebentätigkeiten und Beteiligungen von Mitarbeitern an Unternehmen, insbesondere bei und an Geschäftspartnern und/oder Wettbewerbern, sind schriftlich anzuzeigen und von der Geschäftsführung zu genehmigen.

**Vermeidung von Interessenskonflikten und Nebentätigkeiten**

Die IGS ist einem fairen und offenen Wettbewerb auf dem Markt verpflichtet. Unser Unternehmen, seine Mitarbeiter oder Beauftragte dürfen sich nicht auf rechtswidrige und/oder strafrechtlich relevante Praktiken einlassen, wie Vereinbarungen mit anderen Unternehmen oder abgestimmte Verhaltensweisen, die eine Verhinderung, Ein-

**Einhaltung wettbewerbsrechtlicher Regeln**

schränkung oder Verfälschung des Wettbewerbes bezwecken oder bewirken. Wir werden im geschäftlichen Verkehr zum Zwecke des Wettbewerbes keine unlauteren Geschäftspraktiken zum Nachteil von Mitbewerbern oder sonstigen Marktteilnehmern anwenden.

Das aktive Risikomanagement dient der Früherkennung, Vermeidung und Reduktion insbesondere von jenen Risiken, die den Bestand des Unternehmens gefährden oder seine Entwicklung wesentlich beeinträchtigen können oder die schwerwiegende Verstöße gegen Gesetze, Richtlinien und Vorschriften sowie die internen Richtlinien der IGS einschließlich der Regelungen des Verhaltenskodexes erkennen lassen. Dazu zählt auch die Eindämmung von Korruption und Bestechlichkeit. Dies ist ein Kernstück risikobewusster Geschäftsführung und wird ergänzt durch ein nach DIN EN ISO 9001 zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem.

**Risikomanagement**

Im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten jeglicher Art darf kein Mitglied der Unternehmensführung, kein Mitarbeiter oder Beauftragter des Unternehmens Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern und Beauftragten oder sonstigen Dritten und insbesondere Behördenangehörigen unzulässige Vorteile verschaffen oder im geschäftlichen Verkehr fordern, sich versprechen lassen oder annehmen.

**Korruption und Bestechlichkeit**

Die Anwendung des Vier-Augen-Prinzips und die Trennung von unvereinbaren Tätigkeiten sind geeignete Maßnahmen, um Unregelmäßigkeiten, insbesondere im Vertrags- und Lieferwesen, vorzubeugen. Im Rahmen der Funktionstrennung ist auf eine Trennung zwischen Entscheidung, Ausführung, Überprüfung und Berichterstattung zu achten. Diesbezüglich existiert bei der IGS ein im Rahmen von internen Geschäftsordnungen geregeltes System, im Rahmen dessen – abhängig von der Größe und Relevanz der Entscheidung – unterschiedliche Hierarchieebenen durch Zustimmungspflichten entsprechend einzubinden sind.

**Vier-Augen-Prinzip und Funktionstrennung**

Grundsätzlich muss angenommen werden, dass durch Geschenke die Entscheidungen des Begünstigten im Sinne des Gebers beeinflusst werden sollen, und zwar unabhängig vom Gemeinwohl des Unternehmens. Geschenke dürfen daher grundsätzlich nicht angenommen werden. Dies gilt auch für Geschenke geringeren Wertes. Auch Reisen, Dienstleistungen, Prämien und Rabatte sind prinzipiell als Geschenke anzusehen.

**Verantwortungsvoller Umgang mit Geschenken**

Werbebeschenke müssen wertmäßig so gestaltet sein, dass ihre Annahme den Empfänger nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit bringt. Sie müssen nach dem Prinzip ausgewählt werden, beim Geber und Nehmer jeglichen Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit zu vermeiden.

**Verhältnismäßigkeit und Wertgrenzen**

Für Einladungen und Bewirtungen durch und an Geschäftspartner gelten sinngemäß die gleichen Grundsätze wie bei Geschenken. Für Aufwendungen, bei denen sich Geschäftliches und Privates so vermischen, dass eine genaue Trennung schwierig ist, müssen die Kosten privat übernommen werden.

**Einladungen und Bewirtungen**

Ausnahmen sind nur statthaft, wenn schon der Anschein der Beeinflussbarkeit ausgeschlossen ist und bestehende besondere Regeln, wie etwa im Umgang mit Behörden, beachtet werden.

**Ausnahmen**

Die IGS erkennt ihre gesellschaftspolitische Verantwortung an. Gleichwohl haben sich Spenden stets im Rahmen der Rechtsordnung zu bewegen und werden ausschließlich von der Geschäftsführung geregelt. Insbesondere gilt dies auch für Sponsoring im Rahmen des gesellschaftlichen und sozialen Engagements.

**Spenden und Sponsoring**



## WIE VERMITTELN UND SETZEN WIR UNSEREN VERHALTENSKODEX DURCH UND WIE ENTWICKELN WIR DIESEN STETIG WEITER?

Um bestmöglich sicherzustellen, dass der Verhaltenskodex allen Mitarbeitern im Detail bekannt ist und dessen Regeln strikt eingehalten werden, sind folgende Maßnahmen ergriffen worden:

- Der Verhaltenskodex wurde jedem Mitarbeiter und jedem Mitglied der Unternehmensführung erläutert und ausgehändigt, die den Empfang und die Verbindlichkeit des Verhaltenskodexes jeweils durch Unterschriftsleistung gegenüber dem Unternehmen bestätigt haben.
- Der Verhaltenskodex ist im Intranet der IGS sowie auf der Website der IGS in jeweils aktueller Fassung veröffentlicht.
- Der Verhaltenskodex wird beim Abschluss neuer Arbeitsverträge in jeweils aktueller Fassung von vornherein deren integraler Bestandteil und wird diesen Verträgen beigelegt.

Die Sicherstellung der Einhaltung der Regelungen des Verhaltenskodexes findet auch im Bereich der Aus- und Fortbildung ihren Niederschlag.

Unter Verwendung aktueller Compliance-Schulungen wird den Mitarbeitern und den Mitgliedern der Unternehmensführung der IGS regelmäßig der Inhalt des Verhaltenskodexes unter Verwendung praktischer Anwendungsbeispiele mindestens einmal jährlich neu vermittelt und zur Feststellung eines ggf. ergänzenden Schulungsbedarfs der Erfolg der Wissensvermittlung getestet.

Die IGS verfügt über ein ausgefeiltes und nach DIN EN ISO 9001 regelmäßig zertifiziertes Qualitätsmanagement, das der Beschreibung und effizienten Steuerung aller wesentlichen Prozesse in der IGS dient. In Ergänzung dieses hohen Organisationsstandards setzt die IGS weitere geeignete und umfassende Instrumente, Verfahren und Bewilligungsprozesse zur Sicherstellung der Einhaltung des Verhaltenskodexes ein.

Unser Ruf, der für Integrität und eine faire Handlungsweise steht, ist unser wichtigstes Gut. Gemäß unserer Unternehmenspolitik melden

**Vermittlung  
Veröffentlichung  
Verbindlichkeit**

**Aus- und  
Fortbildung**

**Regelmäßige  
Schulungen und  
Wissensüberprüfungen**

**Interne  
Organisations-  
maßnahmen**

**Meldung von  
Verstößen**

die Mitarbeiter Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften, Richtlinien und gegen den Verhaltenskodex, so dass umgehend angemessene Maßnahmen ergriffen werden können. Dabei sind die datenschutzrechtlichen und arbeitsverfassungsrechtlichen Bestimmungen einzuhalten. Um Anreize zur Offenbarung und Schadensbegrenzung zu schaffen, werden Mitarbeiter im Rahmen der geltenden Gesetze von disziplinarischen und arbeitsrechtlichen Maßnahmen freigestellt, sofern sie sich an die Vertrauenspersonen wenden und selbst nur geringfügig an Verfehlungen beteiligt waren. Den Mitarbeitern wird von den Vertrauenspersonen auf Wunsch Anonymität zugesichert.

Interne Vertrauenspersonen sind der jeweils zuständige Vorgesetzte sowie der

**Interne Vertrauensperson**

Compliance Officer der IGS  
Frau Marlen Pepper  
Tel.: 03643/5428125  
E-Mail: [compliance@igs-ib.de](mailto:compliance@igs-ib.de)

Menschliche Erfahrung zeigt, dass organisatorische Grundsätze nur Erfolg haben, wenn entsprechende Kontrollmaßnahmen sie begleiten. Diese werden in Gestalt angemessener Kontrollen und Stichproben, Plausibilitätsprüfungen und Stresstests durch das Unternehmen und durch externe Personen und Institutionen vorgenommen.

**Kontrolle**

**Plausibilitätskontrolle**

Als Ergänzung zu unseren betrieblichen Kontrollmechanismen und insbesondere zur Ermittlung und Behandlung relevanter Problemkreise im Zusammenhang mit Buchführung, internem Kontrollsystem und Abschlussprüfung verpflichten wir uns zu umfassender Kontrolle. Die Mitglieder der Unternehmensführung kooperieren uneingeschränkt mit den Prüfungsinstitutionen, um zu Lösungen beizutragen und diese zeitgerecht umzusetzen.

**Internes Kontrollsystem**

Das externe Kontrollsystem setzt sich aus folgenden Maßnahmen zusammen:

**Externes Kontrollsystem**

- jährliche Abschlussprüfung,
- Beurteilung der Funktionsfähigkeit des Risikomanagements durch den Abschlussprüfer,

- Prüfung von Einzelfragen durch den Abschlussprüfer, die über den gesetzlichen Prüfumfang hinausgehen, in Fällen gesonderte beauftragt,
- Zertifizierung des Qualitätsmanagements nach DIN EN ISO 9001.

Bei Verstößen gegen gesetzliche Vorschriften und den im Unternehmen uneingeschränkt geltenden Verhaltenskodex werden erforderliche organisatorische und disziplinarische Maßnahmen ergriffen.

**Sanktionen**

Wir überprüfen unser vergangenes Verhalten und die Effektivität unseres Verhaltenskodexes regelmäßig und werten unsere Erfahrungen unter Einbindung unserer Mitarbeiter und der regelmäßig angestellten Schulungsergebnisse aus, um uns bei der Einhaltung der in im Verhaltenskodex festgelegten Grundwerte und Regeln stetig zu verbessern.

**Ständige  
Weiterentwicklung**