



POSSEHL
SPEZIALBAU



POSSEHL SPEZIALBAU GRUPPE
VERHALTENSKODEX

Paving
Professionals



EDITORIAL

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter

Vor Ihnen liegt der Verhaltenskodex der Possehl Spezialbau Gruppe. Als europaweit agierende Unternehmensgruppe sind wir auf das Vertrauen angewiesen, das man in uns setzt.

Unsere Stakeholder wie Mitarbeiter, Kunden und Auftraggeber, Lieferanten und Nachunternehmer, Gesellschafter und die Öffentlichkeit erwarten, dass wir uns jederzeit und überall an geltende Gesetze und Richtlinien halten, ethische Grundsätze respektieren und nachhaltig handeln.

Aus diesem Grund lege ich Ihnen eindringlich nahe, sich mit dem Verhaltenskodex vertraut zu machen. Ein Fehlverhalten kann sowohl für die Gruppe, als auch für jeden Einzelnen, nachteilig sein und erhebliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Der Verhaltenskodex formuliert unser Grundverständnis für verantwortungsbewusstes gesetzeskonformes Verhalten und bildet damit das Fundament für eine gesunde Unternehmenskultur und einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Ihr



Jörg Henschel
Vorsitzender der Geschäftsführung



I. Vorwort

Das Vertrauen der Kunden und weiterer Interessengruppen in die Unternehmen der Possehl Spezialbau Gruppe und in deren Produkte und Bauleistungen ist unser höchstes Gut. Es ist daher unsere gemeinsame Aufgabe, dieses Vertrauen durch integres und aufrichtiges Verhalten täglich neu zu sichern. Dazu gehört, dass wir alle die geltenden internen Regeln und gesetzlichen Vorgaben kennen – und sie einhalten.

Wenn wir merken, dass etwas falsch läuft, wenn wir Fehler machen oder Fehler erkennen, müssen wir diese ansprechen und angemessen reagieren – auch wenn das unbequem ist. Wegschauen war und ist nicht der richtige Weg. In Zweifelsfällen müssen wir kompetenten Rat einholen und nach Unterstützung fragen.

Jeder einzelne Mitarbeiter ist unabhängig von seiner Position im Unternehmen mit seiner Haltung und seinem Verhalten für den Ruf und damit für den Erfolg unserer Gruppe verantwortlich.

Bitte machen Sie sich mit diesem Verhaltenskodex vertraut.



II. Grundlagen

A. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt weltweit für alle Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer, leitende Angestellte und Organe aller zur Possehl Spezialbau Gruppe gehörenden Unternehmen. Die hier benannten Personengruppen werden nachfolgend als Mitarbeiter benannt (zur besseren Lesbarkeit wird „Mitarbeiter“ als neutraler Begriff für alle Geschlechter verwendet).

B. Gesetzestreuues Verhalten

Die Beachtung von Gesetz und Recht ist oberstes Gebot für jeden, der in unserem oder für unser Unternehmen tätig ist. Dies betrifft bei grenzüberschreitendem Handeln sowohl die Gesetze unseres Landes als auch die Gesetze der Länder, die von diesem Handeln berührt werden. Mit Gesetzen sind alle Rechtsregeln gemeint, die für das konkrete Handeln in Betracht kommen. Gesetzesverstöße sind strikt zu vermeiden. Im Falle von Verstößen muss jeder Mitarbeiter – unabhängig von seiner Stellung im Unternehmen – mit konsequenter Aufdeckung, strafrechtlichen Konsequenzen und aufgrund der Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten mit entsprechenden Folgen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechnen.

C. Werte

In diesem Verhaltenskodex wird für eine Vielzahl von Situationen das Verhalten von Mitarbeitern verbindlich geregelt. Die Grundlage dafür bilden die zentralen Werte der Possehl Spezialbau Gruppe: Sicherheit, Eigenverantwortung, Zukunft und Respekt. Die Mitarbeiter der Possehl Spezialbau Gruppe verbinden mit diesen Werten Folgendes:

SICHERHEIT

Wir streben nach wirtschaftlichem Erfolg, um unser Unternehmen und unsere Arbeitsplätze langfristig zu sichern.

EIGENVERANTWORTUNG

Wir fördern, fordern und honorieren eigenverantwortliches Handeln unserer Mitarbeiter.

ZUKUNFT

Wir investieren in die Entwicklung unserer Mitarbeiter, Produkte und Prozesse.

RESPEKT

Wir behandeln Mitarbeiter, Auftraggeber, Nachunternehmer und Lieferanten mit Respekt, weil auch wir so behandelt werden wollen.

Diese Werte bieten auch in solchen Situationen Orientierung, die in diesem Verhaltenskodex nicht explizit erwähnt werden.

D. Besondere Verantwortung der Führungskräfte

Jede Führungskraft trägt die Verantwortung für die ihr anvertrauten Mitarbeiter. Führungskräfte sind Vorbilder. Die Anerkennung der Mitarbeiter muss durch persönlich einwandfreies Verhalten, durch Leistung, Integrität und soziale Kompetenz erlangt werden. Eine Führungskraft setzt klare Ziele. Sie fördert die Entwicklung der Mitarbeiter und ist für deren Probleme und Sorgen ansprechbar. Führungskräfte unterstützen ihre Mitarbeiter bei der Einhaltung dieses Verhaltenskodex.

E. Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters

Das Ansehen der Possehl Spezialbau Gruppe und die Wahrnehmung unserer Unternehmen in der Öffentlichkeit und bei Geschäftspartnern werden durch das Handeln jedes einzelnen Mitarbeiters bestimmt. Jeder Mitarbeiter muss sich dieser Verantwortung jederzeit bewusst sein und hat dies – insbesondere im Rahmen der Erfüllung seiner vertraglichen Aufgaben – zu beachten.

F. Umsetzung und Überwachung

Alle Mitarbeiter werden schriftlich und durch begleitende Veranstaltungen über den Inhalt dieses Verhaltenskodex informiert und in seiner praktischen Anwendung fortlaufend geschult.

Für die Possehl Spezialbau Gruppe wurde eine Ombudsstelle und die Funktion des Compliance-Beauftragten sowie ein IT-basiertes Hinweisgeber-System eingerichtet.

Der Ombudsstelle und dem Compliance-Beauftragten obliegt die vertrauliche Bearbeitung Compliance-relevanter Vorfälle.

Alle Mitarbeiter sind der Ombudsstelle gegenüber zu sachverhaltsbezogener Auskunftserteilung (mündlich und/oder schriftlich) verpflichtet.

Jeder Mitarbeiter hat das Recht und die Pflicht, ihm bekanntwerdende Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex zu melden und sich in Zweifelsfällen beraten zu lassen. Den Umgang mit Hinweisen und Meldungen beschreiben wir in der für Sie jeweils geltenden Hinweisgeberrichtlinie. Die dortigen Bestimmungen, Verfahren und Anmerkungen sind für alle Unternehmen der Possehl Spezialbau Gruppe im Wesentlichen gleich und sind daher für alle Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer, leitende Angestellte und Organe der Possehl Spezialbau Gruppe gleichermaßen verbindlich. Sie finden dort nicht nur Hinweise wie und über welche Kommunikationskanäle Sie einen Verstoß melden, sondern auch Erläuterungen darüber, welche Informationen Sie wem gegenüber und unter welchen Voraussetzungen Sie preisgeben dürfen, welche Kommunikationswege wir Ihnen für Meldungen zur Verfügung stellen, welche Rückmeldungen Sie von uns erhalten, wie Sie als Hinweisgeber geschützt sind und wie wir mit Ihrer Meldung umgehen.



Falls Sie Zweifel bei der Betrachtung bestimmter Vorgänge haben, sollten Sie stets die (externe) Ombudsstelle oder den Compliance-Beauftragten einschalten, insbesondere, wenn Sie eine oder mehrere der folgenden Fragen verneinen müssen:

Ist der Vorgang legal?

Steht er im Einklang mit diesem Verhaltenskodex?

Bin ich frei von Bedenken, was diesen Vorgang angeht?

III. Schutz von Mitarbeitern, Informationen und Sachwerten

A. Gleichstellung und gerechte Behandlung

Chancengleichheit und Gleichbehandlung sind wichtige Eckpfeiler für einen fairen, vorurteilsfreien und offenen Umgang. Nur so wird es möglich sein, ein Höchstmaß an Produktivität, Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit, Kreativität und Effizienz zu erreichen.

Wir respektieren die Rechte und die Würde jedes einzelnen unserer Mitarbeiter. Unsere Wertschätzung ist für alle Mitarbeiter gleich – unabhängig von insbesondere Nationalität, Kultur, Religion, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Behinderung, sexueller Identität oder Alter. Jeder Mitarbeiter hat einen Anspruch auf den Schutz vor Benachteiligung, Beleidigung und Belästigung sowie auf respektvolle und gleichberechtigte Behandlung.

Überprüfen Sie Ihr Verhalten darauf, dass Sie andere nicht einschüchtern, beleidigen oder herabsetzen.

Unterlassen Sie jede Verhaltensweise, die als sexuelle Belästigung missverstanden werden könnte.

Respektieren Sie religiöse Überzeugungen.

Missbrauchen Sie keine persönlichen Informationen.

Verbreiten Sie keine Gerüchte.



B. Schutz personenbezogener Daten

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Die Speicherung solcher Daten ist nur so lange gestattet, wie es zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich und eine solche Speicherung gesetzlich zulässig ist. Bei der Datenqualität und bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff wird der gebotene hohe Standard gewährleistet. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen stets transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

Der Zugang zu personenbezogenen Daten ist auf diejenigen Mitarbeiter beschränkt, die eine entsprechende Berechtigung haben und die ausschließlich zu geschäftlichen Zwecken auf diese Daten zugreifen müssen. Personen, die Zugang zu diesen Daten haben, sind zu strengster Vertraulichkeit verpflichtet.



Geben Sie nur dann personenbezogene Daten an Dritte weiter, wenn Sie dafür eine ausdrückliche Genehmigung im konkreten Fall haben.

C. IT-Sicherheit

Informationstechnologie (IT) ist aus dem Arbeitsalltag der Possehl Spezialbau Gruppe nicht mehr wegzudenken, birgt aber eine Vielzahl von Risiken. So nimmt die Bedrohungslage durch Cyberkriminalität in erschreckender Weise ständig zu.

Die strenge Einhaltung aller getroffenen Schutzmaßnahmen (z.B. Regeln für die Vergabe von Passwörtern) sind jederzeit durch alle Mitarbeiter streng einzuhalten.



Machen Sie sich mit dem geltenden IT-Sicherheitsregelwerk vertraut und halten Sie sich an die darin gemachten Vorgaben.

Öffnen Sie niemals E-Mails und deren Anhänge, die Ihnen verdächtig vorkommen, z. B. weil Sie diese von einem Unbekannten erhalten haben.

D. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Possehl Spezialbau Gruppe nimmt ihre Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter sehr ernst. Wir gewährleisten Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der jeweils gültigen Bestimmungen auf unseren Baustellen, in unseren Werken und unseren Büros.

Durch ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen und durch vielfältige Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen erhalten und fördern wir die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiter. Regelungen zur Begrenzung der Arbeitszeit sind jederzeit streng einzuhalten. Der Konsum von Alkohol und sonstigen Drogen am Arbeitsplatz ist untersagt.

Halten Sie sich an die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Gefährden Sie niemals die Gesundheit und die Sicherheit ihrer Kollegen oder Geschäftspartner.

Ergreifen Sie im Rahmen Ihrer Befugnisse alle angemessenen und gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Ihr Arbeitsplatz immer ein sicheres Arbeiten ermöglicht.

E. Vertraulichkeit

Informationen sind sehr wertvolle Vermögenswerte. Eine offene, zielgerichtete und effektive Informationsweitergabe ist entscheidend für den Unternehmenserfolg. Ebenso wichtig ist aber auch, dass vertrauliche Informationen nur an solche Mitarbeiter und Geschäftspartner weitergegeben werden, die aufgrund ihrer Aufgabenstellung befugt sind, davon Kenntnis zu erhalten.

Im Interesse des Unternehmens hat jeder Mitarbeiter vertrauliche Firmeninformationen, die nur für einen eingeschränkten Personenkreis bestimmt sind, vor dem Zugriff Unbefugter zu beschützen. Zu den vertraulichen Informationen gehören neben vielen weiteren Sachverhalten Angebotskalkulationen, neue Produkte und Verfahren, Verträge, Geschäftsverbindungen, Verhandlungsstände, Rechtsstreitigkeiten, Finanzkennzahlen.

Gehen Sie mit allen Informationen Ihres Unternehmens sorgfältig um und geben diese nicht unbefugt weiter.

F. Qualität von Bauleistungen und Produkten

Die Sicherung höchster Qualität und deren kontinuierliche Optimierung sind Grundlage für den Erfolg der Possehl Spezialbau Gruppe. Unsere Kunden erwarten eine gewissenhafte Sorgfalt bei der Durchführung unserer Aufgaben.

Unvermeidbare Abweichungen von definierten Bauweisen oder Produktspezifikationen erfolgen ausschließlich nach eingehender Prüfung durch die jeweils verantwortlichen Mitarbeiter und werden nur nach ausdrücklicher Einwilligung des Kunden auf Grundlage des geltenden Rechts durchgeführt.



Bedenken Sie, dass die Beseitigung einer fehlerhaften Bauausführung oft ein Vielfaches der ursprünglichen Kosten und einen erheblichen Imageverlust beim Auftraggeber verursacht.

G. Firmeneigentum

Das materielle und immaterielle Vermögen der Possehl Spezialbau Gruppe dient dazu, unsere Mitarbeiter bei der Erreichung der Geschäftsziele des Unternehmens zu unterstützen und darf nur im Rahmen der betrieblichen Regelungen verwendet werden.

Jeder Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, das Eigentum der Possehl Spezialbau Unternehmen vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen. Nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Vorgesetzten oder bei betrieblicher Regelung dürfen Einrichtungen oder Gegenstände der Possehl Spezialbau Unternehmen für private Zwecke genutzt oder aus dem Unternehmen entfernt werden.



Gehen Sie mit Betriebsvermögen (z.B. den Ihnen überlassenen Fahrzeugen oder Baugeräten) schonend und sorgfältig um.

IV. Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern

A. Interessenkonflikte

Ein potenzieller Interessenkonflikt besteht, wenn die Privatinteressen eines Mitarbeiters mit den Interessen der Possehl Spezialbau Gruppe kollidieren oder kollidieren können. Ein solcher Interessenkonflikt kann sich insbesondere aus Nebentätigkeiten oder geschäftlichen Interessen nahestehender Personen ergeben. Stellt ein Mitarbeiter seine persönlichen Interessen über die des Unternehmens, kann dies dem Unternehmen schaden.

Konflikte zwischen privaten und geschäftlichen Interessen oder auch nur deren Anschein sind zu vermeiden. Entscheidungen dürfen ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien getroffen und nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen beeinflusst werden.

Vermeiden Sie bereits den Anschein eines Interessenkonflikts und legen jeglichen scheinbar oder tatsächlich auftretenden Interessenkonflikt gegenüber Ihrem Vorgesetzten, dem Compliance-Beauftragten oder der externen Ombudsstelle offen.



B. Geschenke und Einladungen

Zuwendungen in Form von Geschenken, Bewirtungen und Einladungen sind zur Pflege geschäftlicher Beziehungen üblich. In diesem Zusammenhang ist es besonders schwierig einzuschätzen, ob sich solche Zuwendungen in einem angemessenen Rahmen halten.

Generell dürfen keine Zuwendungen angenommen oder verteilt werden, die die unabhängige Entscheidungsfindung, auch nur dem Anschein nach, beeinflussen oder beeinträchtigen können. Ausnahmen stellen Gelegenheits- und Werbegeschenke sowie Einladungen dar, die in Zusammenhang mit einem geschäftlichen Zweck stehen. Die Vergabe und Annahme von Bargeld sowie anderer monetärer Geschenke ist unter allen Umständen untersagt.

Wenn Sie Zweifel haben, nehmen Sie das Geschenk nicht an.



C. Korruptionsverbot

Korruption (Bestechung oder Bestechlichkeit) besteht im Geben oder Entgegennehmen von Dingen, denen ein Wert beizumessen ist, um einen Vorteil oder Einfluss zu erhalten bzw. zu gewähren, der im Gegensatz zu den Grundsätzen Ehrlichkeit und Integrität steht. Korruption ist ein gravierendes Problem im Wirtschaftsverkehr. Sie führt zu Entscheidungen aus sachwidrigen Gründen, verhindert Fortschritt und Innovation, verzerrt den Wettbewerb und schädigt die Gesellschaft. Korruption ist verboten. Sie kann Geldbußen für die Unternehmen und strafrechtliche Sanktionen für betroffene Mitarbeiter nach sich ziehen.

Mitarbeiter dürfen niemals, direkt oder indirekt, in irgendeiner Form eine Bestechung gewähren oder annehmen.



Bei Verdacht auf korruptes Verhalten setzen Sie sich sofort mit der externen Ombudsstelle oder dem Compliance-Beauftragten in Verbindung.

Nutzen Sie das Hinweisgeber-System.

D. Umgang mit Behörden

Im Umgang mit Amts- oder Mandatsträgern sowie Regierungen, Behörden und sonstigen öffentlichen Einrichtungen – unabhängig davon ob als Kunde oder staatliche Aufsichtsbehörde – gelten häufig besondere rechtliche Bedingungen. Dies gilt insbesondere auch bei Zuwendung in Form von Geschenken, Bewirtungen und Einladungen. Schon einzelne Verstöße können gravierende Folgen haben und den dauerhaften Ausschluss von Unternehmen der Possehl Spezialbau Gruppe von der Vergabe öffentlicher Aufträge zur Folge haben.

Mitarbeiter müssen darauf achten, weder sich noch die Unternehmen der Possehl Spezialbau Gruppe bei derartigen Geschäften unnötigen Risiken auszusetzen. Alle Informationen, die einer Behörde zur Verfügung gestellt werden, müssen wahrheitsgemäß und fehlerfrei sein und die Unternehmensinteressen effektiv schützen.



Verzichten Sie auf Zuwendungen an Amtsträger, die über eine Tasse Kaffee oder ein Glas Wasser hinausgehen, vollständig.

E. Fairer und freier Wettbewerb

Der faire und freie Wettbewerb wird durch die geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze geschützt. Die Einhaltung dieser Gesetze gewährleistet, dass es auf dem Markt nicht zu Wettbewerbsverzerrungen kommt – zum Wohle aller Marktteilnehmer. Verboten sind insbesondere Vereinbarungen und abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern, die eine Verhinderung oder Einschränkung des freien Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Unzulässig ist es auch, eine marktbeherrschende Stellung zu missbrauchen. Wettbewerbswidriges Verhalten kann nicht nur den guten Ruf der Possehl Spezialbau Gruppe erheblich schädigen, sondern auch empfindliche Bußgelder, Strafen und Schadensersatzforderungen nach sich ziehen.

Im Wettbewerb und bei dessen Beobachtung werden nur zulässige Mittel angewandt. Jede Vorgehensweise, die illegal ist oder Haftungsrisiken auslöst, ist unzulässig.

Achten Sie bei jeglichem Kontakt mit Wettbewerbern darauf, dass keine Informationen entgegengenommen oder gegeben werden, die Rückschlüsse auf das gegenwärtige oder zukünftige geschäftliche Verhalten des Informationsgebers zulassen.

Vermeiden Sie in Gesprächen oder bei sonstigem Kontakt mit Wettbewerbern Themen, die für den Wettbewerb untereinander von Bedeutung sind. Dazu gehören unter anderem Preise, Preisgestaltung, Geschäftsplanungen, Entwicklungsstände oder Lieferfristen.



V. Verantwortung als Mitglied der Gesellschaft

A. Soziale Verantwortung

Die Einhaltung der Menschenrechte, Respekt und Wertschätzung gegenüber den Mitmenschen sind Voraussetzung für den verantwortungsvollen Umgang miteinander. Jeder Mitarbeiter trägt die Verantwortung dafür mit, dass die fundamentalen Sozialstandards beachtet und diese Rechte nicht verletzt werden. Sie sind unerlässlich für jedes menschliche Zusammenleben und gelten damit genauso für den Umgang innerhalb des Unternehmens sowie den Umgang mit Geschäftspartnern.

B. Gesellschaftliches Engagement

Possehl Spezialbau befürwortet grundsätzlich das Engagement seiner Mitarbeiter in öffentlichen Funktionen auf kommunaler oder überregionaler Ebene. Die Mitarbeiter achten darauf, dass ihr Auftreten in der Öffentlichkeit dem Ansehen des Unternehmens nicht schadet. Bei privaten Meinungsäußerungen muss eine Berufung auf die eigene Rolle oder Tätigkeit im Unternehmen unterbleiben.

C. Kommunikation mit den Medien

Für die Weitergabe von Informationen der Possehl Spezialbau Unternehmen wie Finanzdaten, Informationen über Unfälle und Krisen, Akquisitionen, Unternehmensverkäufe oder personelle Veränderungen in der Führungsstruktur an die Medien muss eine Genehmigung des Bereichs Unternehmenskommunikation der L. Possehl & Co. mbH vorliegen. Gleiches gilt für unternehmensbezogene Meinungsäußerungen einzelner Mitarbeiter in der Öffentlichkeit.

D. Ordnungsgemäße Buchführung, Exportkontrolle

Die Rechnungslegung muss die finanzielle Lage der Possehl-Unternehmen zutreffend wiedergeben. Geschäftsvorgänge werden mit größter Sorgfalt dokumentiert. Alle Eintragungen in Bücher und Unterlagen müssen zeitnah, vollständig, genau und richtig erfolgen. Es ist die Aufgabe eines jeden Mitarbeiters sicherzustellen, dass alle Steuer- und Zollpflichten erfüllt werden, die Identität von Kunden, Geschäftspartnern und anderen Dritten, mit denen wir Geschäfte machen wollen, geklärt ist, alle Zahlungsströme

transparent und offen ausgewiesen werden und sämtliche Vorschriften für den Import und Export von Waren, Dienstleistungen und Informationen eingehalten werden. Die dafür zur Verfügung stehenden Verfahren wie Unterschriftenregelungen, Ablagesysteme und Dokumentationen sind bestimmungsgemäß anzuwenden.

E. Spenden und Sponsoring

Alleinige Eigentümerin der Possehl Spezialbau Gruppe ist die gemeinnützige Possehl Stiftung. Zuständig für die Gewährung von Spenden ist ausschließlich die Possehl Stiftung. Sollte im Ausnahmefall ein Engagement als Sponsor für eines der Unternehmen der Gruppe sinnvoll erscheinen, ist dafür eine Genehmigung der Geschäftsführung der Possehl Spezialbau GmbH einzuholen.

F. Verantwortung für die Umwelt

Grundlage unseres Handelns in der Possehl Spezialbau Gruppe ist der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt. Es gehört zu unseren Hauptaufgaben, sorgfältig mit den ökologischen Herausforderungen umzugehen und die limitierten natürlichen Ressourcen zu schützen. Ziel ist es, den Energie- und Rohstoffbedarf fortlaufend zu minimieren und jeglichen negativen Einfluss auf die Umwelt zu verringern. Unsere Unternehmen verpflichten sich, die jeweils geltenden rechtlichen Umweltvorschriften und Unternehmensstandards einzuhalten. Die Unternehmen der Possehl Spezialbau Gruppe arbeiten aktiv am Umweltschutz mit, indem sie sich für die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien einsetzen.

G. Politische Interessenvertretung

Die Unternehmen der Possehl Spezialbau Gruppe sind in diversen Branchenverbänden engagiert. Eine politische Interessenvertretung erfolgt ausschließlich durch diese Branchenverbände. Für die Übernahme von Funktionen in Branchenverbänden durch Mitarbeiter ist eine Genehmigung der Geschäftsführung der Possehl Spezialbau GmbH einzuholen.

