



LIEBLANG

Unsere Werte, unser Handeln

Verhaltensrichtlinie
der LIEBLANG Gruppe



So verhalten wir uns gegenüber unseren Kunden, gegenüber unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, gegenüber unseren eigenen Mitarbeitern² und ganz allgemein in der Gesellschaft.

Die Verhaltensrichtlinie ist im Jahr 2019 als Entwurf in einer Projektgruppe unter Beteiligung der Geschäftsführung, des Marketings, des Qualitätsmanagements und des Betriebsrates entstanden.

In der hier vorgestellten Fassung ist sie somit verbindlich für alle unsere Mitarbeiter.



LIEBLANG Gruppe

Lieblang Holding GmbH
Markircher Straße 17a
68229 Mannheim

Geschäftsführer: Roman Großmann, Alois Sieburg
Amtsgericht Mannheim HRB 722699

ROGAS GmbH
Markircher Straße 17a
68229 Mannheim

Geschäftsführer: Roman Großmann, Alois Sieburg
Amtsgericht Mannheim HRB 734099

Vorwort

¹ Diese Bezeichnung umfasst die Unternehmensgruppe mit all ihren Tochtergesellschaften. Diese Verhaltensrichtlinie gilt auch für allen Unternehmen und Mitarbeiter, an denen die LIEBLANG Gruppe direkt oder indirekt Mehrheitsbeteiligungen hält.

LIEBLANG – seit 1951 steht der Name für eine hervorragende Dienstleistungsqualität.

Unsere Leistungen werden von engagierten Mitarbeitern zuverlässig erbracht. Wir halten uns konsequent an gesetzliche und weitere Vorschriften, erfüllen unsere vertraglichen Verpflichtungen ebenso wie die Standards, zu denen wir uns auch bislang schon selbst verpflichtet haben.

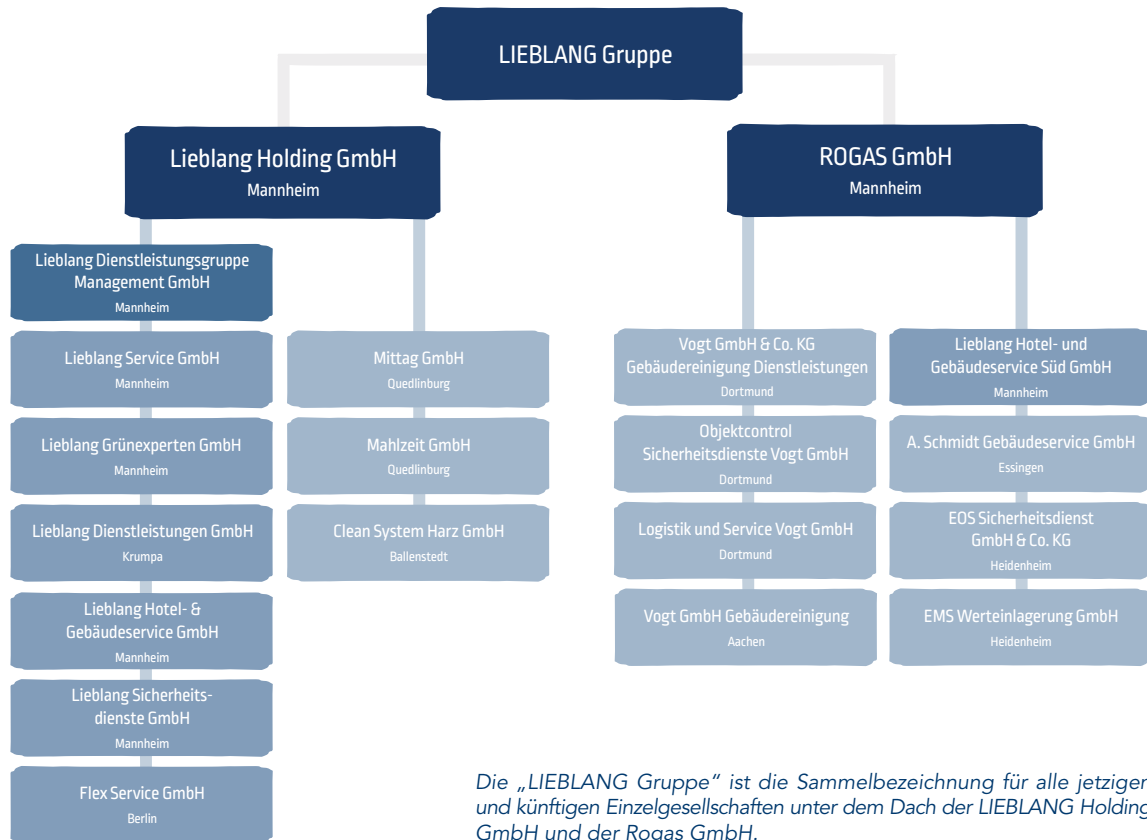
Mit den globalen Warenströmen und Informationsflüssen wächst die Forderung nach international verbindlichen Regeln gegen Korruption und unlauteres Verhalten. Zur weltweit verflochtenen Wirtschaft gehört eine neue globale Transparenz; das Gebot setzen wir mit der Verhaltensrichtlinie konsequent um.

Einerseits fasst die Verhaltensrichtlinie schon bestehende Vorschriften und interne Regelungen zusammen; andererseits formuliert sie die Standards präziser und verbindlicher. So schafft sie ein neues Bewusstsein und einen neuen Anspruch: Alle unsere Mitarbeiter, angefangen bei den Führungskräften, halten sich nicht nur an die im Folgenden dargelegten Regeln, sondern sie leben und kommunizieren auch die die Normen zugrunde gelegten Werte. Wir schaffen damit die Basis für ein tiefes und langanhaltendes Vertrauensverhältnis untereinander und zu unseren Auftraggebern.

Zu unserem gemeinsamen Schutz vor Fehlverhalten und zum Wohle aller Mitarbeiter, Geschäftspartner und Gesellschafter der LIEBLANG Gruppe!

Roman Großmann
Geschäftsführender Gesellschafter

Organigramm der LIEBLANG Gruppe



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Organigramme der LIEBLANG Gruppe	3
A. Unsere Werte – Haltungen in 6 Kapiteln	
1. Unsere Grundsätze.....	6
a. Wertschätzung im Denken und Handeln.....	6
b. Stärke durch Vielfalt.....	6
c. Rechtmäßigkeit im Handeln (Compliance).....	6
d. Verantwortlichkeit – gesellschaftlich, sozial und ökologisch.....	6
2. Sozialpartnerschaft.....	6
3. Gesundheits- und Arbeitsschutz.....	7
4. Schutz vor Gewalt und Diskriminierung.....	7
5. Qualitätsmanagement.....	7
6. Umweltschutz und Nachhaltigkeit.....	7
B. Unser Handeln – Compliance in 12 Kapiteln	
1. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten.....	8
2. Umgang mit Wettbewerbern.....	8
3. Kampf gegen Korruption.....	8
4. Kampf gegen Geldwäsche.....	8
5. Kampf gegen Zwangs- und Kinderarbeit.....	8
6. Geschenke und Einladungen.....	9
7. Spenden und Sponsoring.....	9
8. Vermeiden von Interessenkonflikten.....	9
9. Geschäftsgeheimnisse, Unternehmenseigentum und Presseanfragen	10
10. Datenschutz.....	10
11. Kontrolle auf Einhaltung.....	10
12. Umgang mit Verstößen.....	11
Nachwort	12

A. Unsere Werte – Haltungen

1. Unsere Grundsätze

a. Wertschätzung im Denken und Handeln

Bei LIEBLANG herrscht ein von Toleranz und Achtung geprägter Umgang miteinander. Darauf haben alle einen menschlich begründeten Anspruch: als Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter² – ganz individuell und in aller Unterschiedlichkeit.

² Die maskuline Form wird hier als generisches Maskulinum, als geschlechtsneutraler Oberbegriff verstanden.

Dies ist zugleich unser aller Auftrag. Vor allem unsere Führungskräfte fördern durch ihr anerkennendes Verhalten das persönliche Verhältnis zu ihren Mitarbeitern und damit auch deren Leistungsbereitschaft: Wo man gerne arbeitet, dort arbeitet man auch gut. Tendenzen und Verhaltensweisen, die der Fairness und dem Anstand entgegenstehen, werden entschieden abgelehnt und nicht geduldet.

b. Stärke durch Vielfalt

Unabhängig von ethnischer Herkunft, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung und körperlicher Beeinträchtigung hat bei LIEBLANG jede Person die gleichen Chancen auf persönliche und berufliche Weiterentwicklung.

Wir setzen bewusst auf die Vielfalt unter unseren Mitarbeitern – als ein integraler Bestandteil unserer zukunftsorientierten Personalstrategie. Deshalb haben wir auch die von der Bundesregierung initiierte „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet.

c. Rechtmäßigkeit im Handeln (Compliance)

Wir halten geltende Gesetze, Verordnungen und alle weiteren gültigen Rechtsvorschriften (z. B. Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge, Arbeitsordnungen, Verfahrensweisungen, Arbeitsanweisungen, Gesellschafterverträge und -beschlüsse, Geschäftsordnungen und Geschäftsverteilungspläne) ein, ebenso die selbst gesetzten ethischen Standards und Anforderungen. Dies gilt auch für die in dieser Verhaltensrichtlinie niedergelegten internen Verpflichtungen.

Die Durchführung von Rechtsgeschäften, welche über den gewöhnlichen Geschäftsbetrieb der Gesellschaft hinausgehen, erfolgt nach den Vorgaben der Geschäftsordnung.

d. Verantwortlichkeit – gesellschaftlich, sozial und ökologisch

Wir streben nach wirtschaftlichem Erfolg, der uns in die Lage versetzt, die Leistungen unserer Mitarbeiter angemessen zu honorieren und Investitionen in unsere Zukunft zu tätigen. Auch als gewinnorientiertes Unternehmen wahren wir unsere gesellschaftliche, soziale und ökologische Verantwortung. Wir lehnen die Zusammenarbeit mit solchen Unternehmen ab, die unsere Grundsätze nicht teilen oder gar ungesetzlich handeln.

2. Sozialpartnerschaft

Wir bei LIEBLANG legen schon aus unserer Tradition heraus viel Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern. Diese wird mit der expandierenden Organisation weiterentwickelt. Zahlreiche Organisationstarifverträge mit den im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften gewährleisten eine flächendeckende Arbeitnehmervertretung durch die Betriebsräte sowie eine wirksame Informations-, Kommunikations- und Mitbestimmungskultur.

LIEBLANG steht ein für eine faire Entlohnung seiner Mitarbeiter, befürwortet branchenorientierte Mindestlöhne, entsendet Mitarbeiter und Führungskräfte in Tarifkommissionen und schließt auch eigene Haustarifverträge ab.

3. Gesundheits- und Arbeitsschutz

Bei LIEBLANG haben alle Mitarbeiter einen Anspruch auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Wir achten sehr genau auf die Einhaltung der einschlägigen Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien. Keinem unserer Mitarbeiter soll etwas zu stoßen. Wir fördern das körperliche und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und beugen so Erkrankungen und krankheitsbedingten Ausfällen vor. Auch dem betrieblichen Eingliederungsmanagement messen wir große Bedeutung bei. Der Konsum von Alkohol und anderen Drogen am Arbeitsplatz ist verboten.

4. Schutz vor Gewalt und Diskriminierung

Wir dulden keine Gewalt, sie widerspricht in jeder Form unseren ethischen Standards. Tötlichkeiten am Arbeitsplatz, Bedrohungen, sexuelle Belästigungen und Übergriffe, Einschüchterungen und Diskriminierungen aller Art sind bei LIEBLANG selbstverständlich verboten. Durch regelmäßige Schulungen und Unterweisungen im Rahmen der Personalentwicklung sorgen wir für die Beachtung dieser Verbote und überprüfen dies durch interne Audits als Teil unseres Qualitätsmanagementsystems.

5. Qualitätsmanagement

Wir bei LIEBLANG erfüllen die Anforderungen des Managements gemäß DIN EN ISO 9001. Die systematische Planung, Analyse und Bewertung unserer Prozesse gehören zu den unverzichtbaren Instrumentarien unseres Qualitätsmanagements; diese ermöglichen uns und unseren Kunden stets einen verlässlichen Abgleich zwischen Leistungsverpflichtung und Leistungserbringung. Die Wünsche und Bedarfe unserer Kunden, faire Geschäftsbeziehungen zu unseren Lieferanten sowie die Fähigkeiten und Leistungen unserer Mitarbeiter sind dabei unsere Orientierungspunkte. Alle Bereiche des Unternehmens sind zu kontinuierlicher Verbesserung verpflichtet.

6. Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Wir bei LIEBLANG bekennen uns zum Umweltschutz und zur Nachhaltigkeit; sie sind ein bestimmender Faktor des täglichen Handelns. Die Normensysteme DIN EN ISO 14001 und 50001 sind integrale Bestandteile zahlreicher Geschäftsprozesse. Wir streben außerdem eine nachhaltige Wertschöpfung mit unseren Kunden und Lieferanten mittels eines konstruktiven Dialogs an.

Ökonomische und ökologische Ziele stehen bei uns in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander: Wir beachten als Facility-Service-Anbieter konsequent die umweltpolitischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen, setzen Arbeits- und Betriebsmittel ressourcenschonend ein und orientieren uns an der höchstmöglichen Energieeffizienz. Wir richten unsere Einkaufsprozesse auf möglichst umweltfreundliche Produkte aus.

Wir sind uns der ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit bewusst und fühlen uns verpflichtet, unsere Umweltbilanz für heutige und künftige Generationen nachhaltig zu verbessern.

B. Unser Handeln – Compliance

1. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

Unsere Mitarbeiter behandeln Geschäftspartner fair und verkehren mit Behörden auf der Basis des geltenden Rechts und der internen Richtlinien. Wir dokumentieren die Ergebnisse unserer Dienstleistungen genau und vollständig. Wir halten die Verträge ein und berücksichtigen dabei die sich ständig verändernden Rahmenbedingungen.

Wir bei LIEBLANG lässt nicht zu, dass der Wettbewerb durch Bestechung, Betrug, Wirtschaftsspionage, Diebstahl, Nötigung und anderes negativ beeinflusst oder verfälscht wird. Versuche von Dritten, etwa von Geschäftspartnern oder Amtsträgern, Mitarbeiter in ihrer Entscheidung unlauter zu beeinflussen, werden nicht geduldet.

2. Umgang mit Wettbewerbern

Wir bei LIEBLANG sind den Prinzipien des fairen, offenen Wettbewerbs in einer freien und sozialen Marktwirtschaft verpflichtet. Wir nehmen daher strikt Abstand von rechtswidrigen oder gar strafrechtlich relevanten Praktiken, die den Wettbewerb ausschließen, beschränken oder verzerren, z. B. unzulässige Absprachen über Preise oder Konditionen oder die Zuteilung von Verkaufsgebieten und Kunden. Wir tauschen weder Wettbewerbsinformationen aus noch diskriminieren wir Wettbewerber.

3. Kampf gegen Korruption

Wir bei LIEBLANG dulden keine Korruption. Die Integrität unserer Mitarbeiter ist für die Reputation unseres Unternehmens von höchster Bedeutung. Wer sich als Mitarbeiter private, finanzielle oder andere Vorteile verschafft oder auch nur zu verschaffen versucht, zerstört das Vertrauen in die ordnungsgemäße Geschäftsführung und beeinträchtigt unser Verhältnis zu Kunden und Lieferanten.

Wir handeln und entscheiden frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen. Es dürfen keine geldwerten, persönlichen Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr angeboten, versprochen, gewährt noch gebilligt und auch nicht gefordert oder angenommen werden.

Mitarbeiter, die versuchen, Geschäftspartner oder Amtsträger durch korruptes Verhalten zu beeinflussen oder sich in unlauterer Weise von Geschäftspartnern oder Amtsträgern beeinflussen lassen, werden ungeachtet möglicher strafrechtlicher Konsequenzen in geeigneter Weise zur Verantwortung gezogen.

4. Kampf gegen Geldwäsche

Wir bei LIEBLANG beachten die Vorschriften des Geldwäschegesetzes. Das Unternehmen unternimmt keinerlei Geschäfte, die dazu führen könnten, dass illegal erwirtschaftetes Geld oder Vermögenswerte in den legalen Wirtschaftskreislauf gelangen.

5. Kampf gegen Zwangs- und Kinderarbeit

Die LIEBLANG Gruppe duldet keine Zwangs- und Kinderarbeit und profitiert auch nicht von ihr. Unser Mindesteinstellungsalter beginnt nach dem Ende der Schulpflicht und liegt in keinem Fall unter 15 Jahren. Wir betrauen jugendliche Mitarbeiter (unter 18 Jahren) nicht mit Tätigkeiten, die deren Gesundheit oder Sicherheit gefährden. Die Ablehnung von Zwangs- und Kinderarbeit verlangen wir auch von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten.

6. Geschenke und Einladungen

Geschenke und Einladungen sind nur zulässig, wenn sie die Handlungen oder Entscheidungen des Empfängers nicht beeinflussen bzw. ihn in keine verpflichtende Abhängigkeit bringen. Zu den Geschenken zählen auch Reisen, Freikarten für Sport- und Kulturveranstaltungen, Essenseinladungen, Dienstleistungen, Werbeprämien und Rabatte. Unsere Werbeartikel sind so maßvoll ausgewählt, dass weder ihre Vergabe noch ihre Annahme unredlich oder inkorrekt erscheinen.

Zulässig sind die Einladung von Geschäftspartnern oder die Annahme einer Einladung zu Veranstaltungen mit allgemeinem gesellschaftlichen Bezug (zum Beispiel Sport- und Kulturveranstaltungen, offizielle Empfänge, Betriebsbesichtigungen sowie Sitzungen von Wirtschaftsunternehmen), wenn sie geschäftsüblich sind, keinen unangemessen hohen Wert haben, dem sonstigen persönlichen Lebensstandard entsprechen oder einen eindeutigen geschäftlichen Bezug haben.

Dies gilt auch für Bewirtungen aus Anlass oder bei Gelegenheit dienstlicher Handlungen, Besprechungen, Besichtigungen oder dergleichen, die der Vorbereitung oder Ausführung bestimmter Maßnahmen des Unternehmens dienen, wenn sie ihren Grund in der Verkehrssitte und Höflichkeit haben beziehungsweise der Mitarbeiter sich ihnen nicht entziehen kann, ohne gegen gesellschaftliche Formen zu verstoßen.

Die Begriffe „üblich“ und „angemessen“ sind eng auszulegen. Im Zweifelsfall ist daher auf die Gewährung oder die Annahme von Geschenken und Einladungen zu verzichten. Insbesondere gegenüber Amtsträgern und öffentlich-rechtlichen Körperschaften ist ein strenger Maßstab anzulegen. Gegebenenfalls ist der Vorgesetzte zu informieren beziehungsweise seine Entscheidung einzuholen.

7. Spenden und Sponsoring

Wir bei LIEBLANG übernehmen Verantwortung für die Gesellschaft, wir unterstützen verschiedenste Projekte, Initiativen und Vereine im Kultur-, Sozial- und Sportbereich. Dieses Engagement ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und bezieht alle Unternehmensbereiche ein. Alle Sponsoring- und Spendenleistungen haben sich im Rahmen der Rechtsordnung zu bewegen und werden von der jeweiligen Geschäftsführung und den im Unternehmen dafür zuständigen Stellen geregelt. Die Empfänger und die Verwendung von Spenden müssen eindeutig nachvollziehbar sein und schriftlich dokumentiert werden.

8. Vermeiden von Interessenkonflikten

Wir bei LIEBLANG vermeiden es, dass persönliche Interessen mit denen unseres Unternehmens oder unserer Kunden in Konflikt geraten. Unsere Führungskräfte und Mitarbeiter sind unbedingt loyal und handeln transparent: Über Beziehungen zu Personen oder Firmen, die zu Interessenkonflikten führen könnten – wie zum Beispiel Verwandtschaftsverhältnisse, Partnerschaften, Geschäftspartnerschaften – setzen alle Mitarbeiter das Unternehmen unmittelbar in Kenntnis. Nebentätigkeiten sind vom Mitarbeiter schriftlich anzuzeigen und gegebenenfalls vom Vorgesetzten zu genehmigen.

9. Geschäftsgeheimnisse, Unternehmenseigentum und Presseanfragen

Wir wahren die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, geben vertrauliche Informationen und vertrauliche Unterlagen nicht unbefugt an Dritte weiter und machen sie auch nicht auf sonstige Weise zugänglich.

Geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen sind ein wertvolles Gut, das vor unbefugter Verwendung und Offenlegung zu schützen ist. Hierzu sind alle unsere Mitarbeiter vertraglich verpflichtet und das gilt auch über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Die private Nutzung von Unternehmenseigentum einschließlich Arbeitsleistungen und Betriebsstoffen, Ausrüstungen und sonstigen Wirtschaftsgütern ist grundsätzlich untersagt. Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz und die sachgerechte Nutzung des Unternehmenseigentums verantwortlich.

Presseanfragen werden unverzüglich an die Abteilung Marketing/Kommunikation weitergeleitet. Informationen an Medien dürfen nur die in der Unternehmensorganisation dafür vorgesehenen Personen und Stellen geben.

10. Datenschutz

Wir befolgen die Regeln der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG). Personenbezogene Daten unserer Mitarbeiter und Kunden werden nur erhoben, verarbeitet und genutzt, sofern dies eindeutig rechtmäßig und für Geschäfts- und Dienstleistungsprozesse erforderlich ist.

Unsere Mitarbeiter dürfen Informationen, soweit sie der Öffentlichkeit nicht bereits bekannt sind, nicht preisgeben. Hierzu zählen unter anderem Finanz- oder Betriebsdaten, Kundeninformationen und sonstige Informationen, die sich auf das Geschäft unseres Unternehmens und seine betrieblichen Aktivitäten und Zukunftspläne beziehen

Äußern Mitarbeiter tätigkeitsbezogene Meinungen im Internet, so kennzeichnen sie diese als ihre persönliche Sichtweise und beachten diese Verhaltensrichtlinie sowie den Social-Media-Leitfaden der LIEBLANG Gruppe.

LIEBLANG sorgt für ein angemessenes, vollständiges und korrektes Sicherheitsniveau der digitalen Daten und Werte sowie der diesbezüglich genutzten IT-Systeme.

11. Kontrolle auf Einhaltung

Bei LIEBLANG hält jeder die Rechtsvorschriften und internen Regeln in seinem Tätigkeitbereich ein und kontrolliert selbst deren Einhaltung in seinem Verantwortungsbereich. Verantwortung ist nicht teilbar, diese Aufgabe ist nicht delegierbar. Insbesondere die zuständige Geschäftsführung achtet auf einen regelkonformen Geschäftsverlauf.

Die Einhaltung der Regeln wird außerdem im Rahmen des Risikomanagements, der Finanzbuchhaltung und des Controllings unter Einbezug der Innenrevision, der Rechtsabteilung und des Qualitätsmanagements kontrolliert.

12. Umgang mit Verstößen

Verstoßen Mitarbeiter der LIEBLANG Gruppe gegen diese Verhaltensrichtlinie, klärt zunächst die zuständige Geschäftsführung ordnungsgemäß den Sachverhalt. In jedem Fall sollen die betreffenden Mitarbeiter dazu bewegt werden, die Werte und Regeln glaubhaft anzuerkennen und ihr Verhalten dauerhaft zu ändern. Möglich sind je nach Schwere des Verstoßes darüber hinaus auch arbeitsrechtliche Maßnahmen wie zum Beispiel Abmahnung, Umsetzung und Versetzung bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Bei internen Hinweisen auf Regelverstöße sind die Führungskräfte zu einer sensiblen Vorgehensweise verpflichtet: Jeder Mitarbeiter hat das Recht, Verdachtsfälle zu äußern, und die Pflicht, Verstöße zu melden; dazu sollen sich die Mitarbeiter ermutigt fühlen und ihnen dürfen keinerlei Nachteile daraus entstehen. Andererseits ist ein Klima der Nachstellung und der mutwilligen Anschwärzung zu vermeiden, alle Mitarbeiter sollen wiederum auch vor unbegründeten Verdächtigungen sicher sein. Soweit es gesetzlich erlaubt und möglich ist, werden diese Meldungen vertraulich behandelt.

Neben den Mitgliedern unseres Compliance-Komitees stehen jedem Mitarbeiter grundsätzlich auch die nächsten Vorgesetzten als erste Anlaufstelle für Hinweise und Meldungen über Verstöße zur Verfügung, daneben auch die Geschäftsführung oder der zuständige Betriebsrat. Es steht aber jedem Mitarbeiter ausdrücklich frei, sich ohne Angabe von Gründen und weitere Auflagen an eine Person seines Vertrauens zu wenden (Vertrauensschutz).

Mitteilungen können auch anonym erfolgen. Dazu hat LIEBLANG ein elektronisches Hinweisgebersystem installieren lassen, das für alle Mitarbeiter zugänglich ist und eine anonyme, verschlüsselte Kommunikation zwischen dem Hinweisgeber und dem Compliance Officer bei LIEBLANG ermöglicht. Der Link lautet whistly.org/file_report/lieblang, in leichterem, überschriebener Version **Meldestelle der Lieblang**. Dort befinden sich auch ausführliche Nutzerhinweise und die Eingabemaske.

Die Verantwortlichen gehen grundsätzlich allen Hinweisen auf Verstöße nach. Sollten sich Hinweise auf strafbewehrte Handlungen bestätigen, werden interne Konsequenzen gezogen und die zuständigen Strafverfolgungsbehörden informiert.

Nachwort

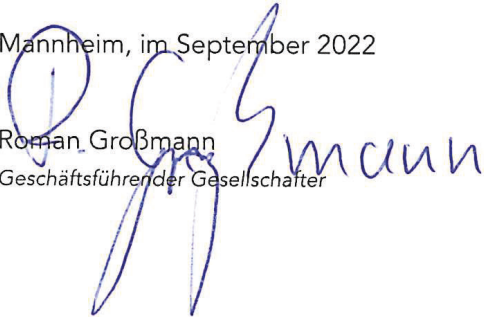
Dauerhafte Geltung und regelmäßige Überprüfung

Jeder Mitarbeiter der LIEBLANG Gruppe ist herzlich und dringend aufgefordert, die in dieser Verhaltensrichtlinie niedergelegten Regeln einzuhalten. Sie sichern die Basis für einen vertrauensvollen Umgang aller Mitarbeiter im Innenverhältnis und für die Glaubwürdigkeit des Unternehmens nach außen. Wo Vertrauen und Glaubwürdigkeit vorherrschen, da ist nur wenig Anlass für Kontrolle, Drohung und Misstrauen. Alle Mitarbeiter der LIEBLANG Gruppe sollen daran zu erkennen sein, dass sie wie selbstverständlich und aus eigener Einsicht nach den hier vorgestellten Prinzipien, Werten und Regeln handeln. Das wünschen wir uns und erwarten es auch.

Die LIEBLANG Gruppe ist ein wachsendes Unternehmen in einem dynamischen Marktumfeld. Insofern sind wir herausgefordert, diese Verhaltensrichtlinie mit neu hinzukommenden Tochtergesellschaften abzustimmen und sie auch laufend an die sich verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen anzupassen. Das neue Compliance-Komitee wird diese Verhaltensrichtlinie spätestens nach fünf Jahren überprüfen und gegebenenfalls zu überarbeiten.

Mannheim, im September 2022

Roman Großmann
Geschäftsführender Gesellschafter





Kontakt

Telefon: 0621 86 39 30 86

Telefax: 0621 48 09 28 0

info@lieblang.com

www.lieblang.com