



Konzernrichtlinie – Verhaltenskodex

GD Towers Holding GmbH

Mai 2025



Name der Richtlinie:	Konzernrichtlinie – Verhaltenskodex
Version:	1.1
Geltungsbereich:	GD Towers Holding GmbH sowie für die folgenden verbundenen Unternehmen: DFMG Deutsche Funkturm GmbH DFMG Holding GmbH DFMG Corporate Functions GmbH DFMG Engineering Verwaltungs GmbH DFMG Engineering GmbH & Co. KG DFMG Zwischenholding GmbH Erste DFMG Deutsche Funkturm Vermögens-GmbH
Verantwortliche Abteilung:	Einkauf, Business Development, Legal
Ort der Dokumentation:	Towerbase – Bereich Richtlinien
Ersetzte Dokumente:	/
Zugehörige Dokumente:	

Änderungshistorie

Version	Stand	Bearbeiter	Änderungen / Kommentar
1.0	12.10.2023	Legal	Erstversion der beschlossenen Richtlinie (Entwürfe werden nicht dokumentiert)
1.1	27.05.2025	Legal	Kleinere Anpassung: Anpassung der Formulierung, Anpassung des Formats



Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort	4
2.	Unternehmensführung	5
3.	Geschäftsbeziehungen.....	5
3.1.	Korruption	5
3.1.1.	Aktive Korruption.....	5
3.1.2.	Passive Korruption	5
3.2.	Öffentliche Aufträge.....	5
3.3.	Handelskontrollen.....	5
3.4.	Einkauf.....	6
3.5.	Lieferanten	6
3.6.	Wettbewerb	6
3.7.	Transparente Finanzberichterstattung.....	6
3.8.	Spenden.....	6
3.9.	Politische Beiträge.....	7
3.10.	Geldwäsche	7
4.	Vermeidung von sonstigen Interessenskonflikten.....	7
4.1.	Nebentätigkeit	7
4.2.	Kapitalbeteiligungen.....	7
5.	Private Nutzung von Firmeneigentum.....	7
6.	Umgang mit Informationen	7
6.1.	Datensicherheit.....	7
6.2.	Datenschutz	7
6.3.	Allgemeine Verschwiegenheit.....	8
6.4.	Insiderinformationen	8
7.	Positives Arbeitsumfeld	8
7.1.	Internes Arbeitsumfeld	8
7.2.	Externes Arbeitsumfeld.....	8
8.	Sanktionierungen	9
8.1.	Einhaltung der Verhaltensanforderungen.....	9
8.2.	Meldung von Verstößen	9
8.3.	Umgang mit Verstößen.....	9



1. Vorwort

Dieser Verhaltenskodex gilt für die GD Towers Holding GmbH („**GD Towers**“) und für mit GD Towers verbundene Unternehmen (§15 AktG, GD Towers und ihre verbundenen Unternehmen werden nachfolgend als „**Konzern**“ bezeichnet) und erfasst Gesellschaftende, Geschäftsleitung, Führungskräfte sowie alle Beschäftigten – einschließlich Personen, die funktional Beschäftigten gleichgestellt sind (z.B. Leiharbeitnehmende).

Ein gutes Produkt allein entscheidet nicht über Erfolg oder Misserfolg eines Unternehmens. Ein schlechter Ruf oder fehlende Reputation eines Unternehmens gefährdet dessen Erfolg. Geschäftserfolg braucht also dieses gewisse Mehr, nämlich rechts- und gesetzeskonformes Verhalten von Gesellschaftenden, Geschäftsleitung, Führungskräften sowie von allen Beschäftigten. Das schafft Vertrauen, Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit und Reputation. Überdies zählt zu diesem gewissen Mehr auch Integrität und persönliche Verantwortung jedes Einzelnen für sein Handeln. Weniger abstrakt gesagt ist die Summe all dieser Eigenschaften die wertebasierte Compliance Kultur des Unternehmens und bedingt ebenso den Geschäftserfolg.

Der Geschäftserfolg steht nicht über Recht und Gesetz, Geschäftserfolg steht nicht über Moral und Integrität. Wie unser Konzern Geschäftserfolge erzielt, ist also genauso wichtig wie der Geschäftserfolg selbst.

Hierfür ist der Verhaltenskodex der Orientierungsrahmen. Er vereint zwei wichtige Aspekte, zum einen den Anspruch, Recht und Gesetz einzuhalten und zum anderen die besonderen Anforderungen an integriertes Verhalten. Für den GD Towers Konzern ist er innerer Anspruch und gleichzeitig Versprechen nach außen. Er sorgt auch dafür, dass der Konzern transparent und für alle nachvollziehbar ist und bleibt.

Dieser Verhaltenskodex gibt einen Überblick über das Werteverständnis des Konzerns und die Verhaltensanforderungen an seine Beschäftigten und wird bei Bedarf durch interne Richtlinien und Regelungen konkretisiert. Zu diesem Werteverständnis gehört auch der gegenseitige Respekt sowie die Anerkennung und Wertschätzung im täglichen Umgang miteinander. Jede Geschäftseinheit des Konzerns achtet bei der Umsetzung des Verhaltenskodex sowohl das jeweilige nationale Recht und Gesetz als auch auf Basis von Recht und Gesetz die individuelle Kultur des Landes.

Den Verhaltenskodex als Anleitung zu formulieren, reicht aber nicht aus. Er muss durch Vorbilder begleitet und gestützt werden. Diese Vorbildfunktion haben in erster Linie die Führungskräfte innerhalb des Konzerns, indem sie rechtlich einwandfreies und integriertes Verhalten glaubhaft vorleben und gleichzeitig sicherstellen, dass die Beschäftigten den Verhaltenskodex und die darin beschriebenen Verhaltensanforderungen kennen und verstehen.

Die Inhalte und Werte des Verhaltenskodex enden aber nicht an internen Grenzen. Deswegen erwartet der Konzern von seinen Lieferanten und Beratern und Beraterinnen, dass diese die in seinem Verhaltenskodex niedergelegten Verhaltensanforderungen beachten und wirkt darauf hin, dass diese ebenfalls zur Einhaltung dieser Verhaltensanforderungen verpflichtet werden.

Deshalb hat GD Towers für sich und den Konzern fortfolgende Inhalte für den Verhaltenskodex festgesetzt:



2. Unternehmensführung

Der Konzern hält alle rechtlichen und gesetzlichen Vorschriften zur Leitung und Überwachung von Unternehmen sowie die international anerkannten Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung ein.

3. Geschäftsbeziehungen

3.1. Korruption

Die Gewährung oder der Erhalt von jeglichen Vorteilen, um eine Entscheidung auf unzulässige Weise zu beeinflussen, oder um sich bzw. dem jeweiligen Unternehmen einen unzulässigen oder unfairen Vorteil bei der Förderung, Verbesserung, Erlangung oder Beibehaltung von Geschäften zu verschaffen wird als Korruption gewertet. Eine Korruption ist alles von Wert, das angeboten, versprochen, gegeben oder angenommen wird und erfolgt möglicherweise nicht immer in Form von Barzahlungen (Schmiergeldern), sondern kann viele andere Formen annehmen, darunter: Geschenke, Veranstaltungen/Reisen, Bewirtungen/Geschäftsessen, politische Spenden, Spenden für wohltätige Zwecke, Beschäftigungsmöglichkeiten, Praktika und Entsendungen.

Um das Vertrauen von Kunden, Geschäftspartnern, Gesellschaftenden und der Öffentlichkeit zu erhalten, lehnt der Konzern jegliche Form korrupten Verhaltens entschieden ab und vermeidet bereits den bloßen Anschein hiervon.

3.1.1. Aktive Korruption

Die Beschäftigten des GD Towers Konzerns dürfen weder Angehörigen des öffentlichen Bereichs noch Entscheidungstragenden in privatwirtschaftlichen Unternehmen im In- und Ausland Vorteile anbieten, versprechen, gewähren oder andere ermächtigen dies zu tun, um ein für eine Gesellschaft des Konzerns günstiges Verhalten oder eine günstige Entscheidung zu erreichen.

3.1.2. Passive Korruption

Die Beschäftigten des Konzerns lassen sich oder einem Dritten keine Vorteile versprechen oder anbieten und nehmen keine Vorteile an, wenn dadurch beim Vorteilsgeber der Anschein erweckt werden kann oder wird, dass Beschäftigte hierdurch in geschäftlichen Entscheidungen beeinflussbar seien. Zudem fordern die Beschäftigten des Konzerns niemals einen persönlichen Vorteil für sich oder einen Dritten ein.

3.2. Öffentliche Aufträge

Der öffentliche Sektor ist ein wichtiger Kunde des GD Towers Konzerns. Die Beschäftigten des Konzerns beachten und befolgen die Regeln zur Vermeidung unerlaubter Beeinflussung im öffentlichen Ausschreibungsverfahren und zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs.

3.3. Handelskontrollen

Der Konzern hat internationale Geschäftsbeziehungen. Somit ist er aktiv am internationalen Güter- beziehungsweise Dienstleistungsaustausch beteiligt und unterstützt den freien Welthandel. Relevante Handelskontrollen und die geltenden Vorschriften zur Import- und Exportkontrolle sowie zu Embargos hält der Konzern dabei ein.



3.4. **Einkauf**

Die jeweilige Abteilung für den Einkauf einer Gesellschaft des Konzerns ist für die Einkaufsaktivitäten innerhalb ihrer jeweiligen Gesellschaft ausschließlich verantwortlich.

Der Einkauf sowie die von ihm ermächtigten Stellen sind dafür verantwortlich, Güter und Dienstleistungen zu optimalen Konditionen zum Nutzen des Konzerns kompetent zu beschaffen. Er agiert in Übereinstimmung mit dem jeweils geltenden Recht und Gesetz der Länder, in denen der Konzern tätig ist.

3.5. **Lieferanten**

Der Konzern pflegt vertrauensvolle und faire Geschäftsbeziehungen zu seinen Lieferanten. Umgekehrt erwartet der Konzern von seinen Lieferanten, dass sie dem Konzern mit dem gleichen Respekt und der gleichen Integrität begegnen, die der Konzern ihnen entgegenbringt. Häufig sind Lieferanten auch Kunden. Hieraus zieht der Konzern keine unlauteren Vorteile und trennt grundsätzlich die Beschaffungs- und die Verkaufsseite.

3.6. **Wettbewerb**

Der Konzern und ihre Beschäftigten bekennen sich zu fairem Wettbewerb in allen geschäftlichen Beziehungen. Sie stellen sicher, dass mit Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten keine wettbewerbsbeschränkenden Absprachen über Preise, Markt oder Gebietsaufteilungen getroffen werden. Dies gilt insbesondere im Rahmen von Ausschreibungen. Unternehmerische Entscheidungen werden unabhängig und ohne den Austausch sensibler Informationen mit Wettbewerbern getroffen. Der Konzern verbreitet weder falsche Informationen über Produkte und Leistungen von Wettbewerbern noch strebt er auf andere unlautere oder missbräuchliche Weise Wettbewerbsvorteile an.

3.7. **Transparente Finanzberichterstattung**

Die Finanzberichterstattung erfolgt in Übereinstimmung mit den lokalen und internationalen Rechnungslegungsvorschriften und bildet die tatsächlichen Verhältnisse der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gesellschaften des Konzerns ab.

Den Beschäftigten innerhalb des Konzerns ist es untersagt, vor extern oder intern prüfenden Personen (Auditoren und Auditorinnen) sowie vor einem Prüfungsausschuss notwendige Unterlagen oder Informationen vorzubehalten. Davon ausgeschlossen ist die Weitergabe von Unterlagen, die zur Prüfung nicht erforderlich sind und deren Geheimhaltung nach geltendem Recht notwendig ist.

3.8. **Spenden**

Als verantwortungsvolles Mitglied der Gesellschaft kann der Konzern in den Ländern, in denen er tätig ist, soziale Verantwortung wahrnehmen. Förderungen können durch Kooperationen, Geld- und Sachspenden sowie Dienstleistungen erfolgen. Der Konzern gewährt keine Spenden, um geschäftliche Vorteile zu erhalten. Spenden an Einzelpersonen, auf Privatkonten und an Personen oder Organisationen, die den Interessen oder dem Ruf des Konzerns schaden können, werden nicht gewährt.



3.9. **Politische Beiträge**

Die Gesellschaften des Konzerns spenden Parteien und mandatstragenden Personen kein Geld und gewähren ihnen auch keine geldwerten Zuwendungen, die über das rechtlich und gesetzlich zulässige Maß hinausgehen.

3.10. **Geldwäsche**

Die Gesellschaften des Konzerns ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche in ihrem Einflussbereich zu unterbinden.

4. **Vermeidung von sonstigen Interessenskonflikten**

Der Konzern erwartet, dass die persönlichen Interessen ihrer Gesellschaftenden, Geschäftsleitung, Führungskräften und Beschäftigten nicht im Konflikt mit den Interessen des Konzerns stehen.

4.1. **Nebentätigkeit**

Nebentätigkeiten dürfen die Beschäftigten nicht daran hindern, ihre Pflichten gegenüber dem Unternehmen angemessen zu erfüllen und dürfen den Interessen des Konzerns nicht entgegenstehen. Das gilt insbesondere für Nebentätigkeiten bei Wettbewerbern.

4.2. **Kapitalbeteiligungen**

Kapitalbeteiligungen von Beschäftigten des Konzerns an Wettbewerbern oder Geschäftspartnern des Konzerns, die unternehmerischen Einfluss ermöglichen, sind nicht im Interesse des Konzerns.

5. **Private Nutzung von Firmeneigentum**

Die private Nutzung von Firmeneigentum ist nur erlaubt, wenn individualrechtliche, kollektivrechtliche oder betriebliche Regelungen beziehungsweise die betriebliche Praxis dies vorsehen.

6. **Umgang mit Informationen**

6.1. **Datensicherheit**

Die Sicherheit von Daten ist für den Konzern von überragender Bedeutung. Die Datensicherheit beeinflusst den Geschäftserfolg und das öffentliche Ansehen. Daher schützen die Gesellschaften des Konzerns die ihnen von dritten vorliegenden Daten, mit allen zur Verfügung stehenden geeigneten und angemessenen technischen und organisatorischen Mitteln, vor unberechtigtem Zugang, unbefugter und missbräuchlicher Verwendung, Verlust und vorzeitiger Vernichtung. Dies geschieht unter Wahrung des jeweiligen Rechtsrahmens und der nationalen Gesetze sowie interner Richtlinien und Regelungen.

6.2. **Datenschutz**

Der Konzern weiß um die hohe Sensibilität, der ihr anvertrauten, persönlichen Daten ihrer Kunden, Beschäftigten, Gesellschaftenden sowie weiteren möglichen Kontaktpersonen und schützt diese durch einen sorgfältigen und verantwortungsbewussten Umgang. Die Gesellschaften des Konzerns ergreifen eine Vielzahl von technischen und organisatorischen Maßnahmen, die darauf



zielen, die Vertraulichkeit von persönlichen Daten sicherzustellen. Die Beschäftigten des Konzerns halten sich konsequent an die Datenschutzbestimmungen und respektieren und beachten insbesondere die umfassenden Rechte der Personen, deren Daten sie verarbeiten.

6.3. Allgemeine Verschwiegenheit

Neben den technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Datenschutz sind die Beschäftigten des Konzerns verpflichtet, die betrieblichen Belange zu schützen. Informationen aus Unternehmen des Konzerns (heraus) und über Gesellschaften des Konzerns werden aus diesem Grund ausschließlich an berechtigte Empfänger kommuniziert. Das gilt für interne und externe Empfänger. Ebenfalls achtet der Konzern auf die Vertraulichkeit von Informationen und schützt Geschäftsdokumente vor Einblick unberechtigter Personen.

Um diesen Zweck zu schützen haben die Beschäftigten des Konzerns und ihren verbundenen Unternehmen (§15 AktG) eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet und wurden zu den bestehenden Rechten an ihren Arbeitsergebnissen aufgeklärt.

6.4. Insiderinformationen

Um das Vertrauen der Anleger unserer Gesellschafter in die Funktionsfähigkeit des Kapitalmarktes zu schützen, achten die Beschäftigten des Konzerns die Regeln über den Umgang mit Insiderinformationen, insbesondere die Pflichten zur Verschwiegenheit, das Verbot von Empfehlungen und das Verbot von Insidergeschäften.

7. Positives Arbeitsumfeld

7.1. Internes Arbeitsumfeld

Der Konzern setzt sich für die Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt am Arbeitsplatz ein. Wir legen Wert auf Vielfalt, Gerechtigkeit, Inklusion sowie auf ein sicheres und respektvolles Umfeld, in dem großer Wert auf Integrität, Fairness und Respekt gelegt wird. Jede einzelne Person, die für eine Gesellschaft des Konzerns tätig ist, gleichwohl der Tätigkeit oder Anstellungsart, hat dazu beizutragen, unser respektvolles Arbeitsumfeld aufrechtzuerhalten, in welchem sich alle sicher, einbezogen und produktiv fühlen. Das Unternehmen toleriert keine Diskriminierung, Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz.

Alle Personen der Geschäftsleitung, Führungskräfte sowie jegliche Beschäftigte müssen gemeinsam daran arbeiten, sicherzustellen dass die geltenden Gesetze und Richtlinien (z.B. der Menschenrechtskodex) befolgt werden.

7.2. Externes Arbeitsumfeld

Ebenso ist es unser Ziel das positive Arbeitsumfeld auch nach außen zu leben. Daher ist jede Person angehalten, die im Namen einer Gesellschaft des Konzerns mit externen juristischen oder natürlichen Personen eine Geschäftsbeziehung oder anderweitigen Kontakt hält, ebenso unsere Prinzipien (Nr. 7.1.) einzuhalten.



8. Sanktionierungen

8.1. Einhaltung der Verhaltensanforderungen

Der Konzern erwartet von all ihren Gesellschaftenden, Geschäftsleitenden, Führungskräften und Beschäftigten, dass sie sich im Sinne des Verhaltenskodex verhalten. Verstöße gegen Verhaltensanforderungen, Rechtsvorschriften, interne Richtlinien und Regelungen können nicht nur für den Einzelnen persönlich, sondern auch für den Konzern schwerwiegende Folgen haben. Daher wird vorwerfbares bewusstes Fehlverhalten nicht toleriert.

8.2. Meldung von Verstößen

Der Konzern unterhält eine Melde-Hotline für interne und externe Personen, gleichwohl ihrer Stellung oder Verbindung zum Konzern, um Bedenken, Probleme oder Vorfälle jeglicher Art zu melden ohne Diskriminierung, Vergeltung, Belästigung oder anderweitige negative Folgen befürchten zu müssen.

8.3. Umgang mit Verstößen

Fehlverhalten und Verstöße sanktionieren die Gesellschaften des Konzerns im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen konsequent und ausnahmslos ohne Berücksichtigung von Rang und Position der handelnden und betroffenen Person. Um ein Bewusstsein zu schaffen, auf Fehlverhalten und Verstöße hinzuweisen, schafft der Konzern ein Klima und eine Kultur, die frei von Ängsten vor negativen Konsequenzen ist, wenn solche Hinweise gemeldet werden.