



Code of Conduct der Clavey Unternehmensgruppe

Inhaltsverzeichnis			
INHALTSVERZEICHNIS	2	NUTZUNG UND SICHERHEIT VON IT-SYSTEMEN	9
ERKLÄRUNG DER GESCHÄFTSFÜHRUNG ZUR BEDEUTUNG DES CODES OF CONDUCT	3	GEHEIMHALTUNG	10
GELTUNGSBEREICH	4	MENSCH UND UMWELT	10
PRÄAMBEL	4	MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE	10
UNTERNEHMENSLEITSÄTZE	4	CHANCENGLEICHHEIT, GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENRECHTE	10
UNTERNEHMENSPHILOSOPHIE	FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.	ETHISCHE REKRUTIERUNG	11
ALLGEMEINE VERHALTENSANFORDERUNGEN	5	ARBEITSZEITEN	11
VERANTWORTUNG FÜR DAS ANSEHEN DES UNTERNEHMENS CLAVEY	5	ARBEITS-, GESUNDHEITS- UND BRANDSCHUTZ	11
EINHALTUNG DES GELTENDEN RECHTS	5	SCHUTZ DER UMWELT	11
CHANCENGLEICHHEIT UND GEGENSEITIGER RESPEKT	6	VERANTWORTUNG DER UNTERNEHMUNG	12
OFFENE AUSSPRACHE, VERTRAUEN UND EHRlichkeit	6	VERANTWORTUNG FÜR DIE EINHALTUNG	12
VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN UND KORRUPTION	6	INTERNATIONALE KONVENTIONEN	13
INTERESSENKONFLIKTE	6	LEITFADEN ZUR ENTSCHEIDUNGSFINDUNG	14
SCHUTZ DES FIRMENVERMÖGENS UND BETRUGSBEKÄMPFUNG	6	IHRE ANSPRECHPARTNER ZUM CODE OF CONDUCT	14
SCHUTZ VOR BESTECHUNG UND KORRUPTION	7		
URHEBERRECHT, GEISTIGES EIGENTUM UND PLAGIATE	7		
UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN	8		
BEZIEHUNG ZU GESCHÄFTSPARTNERN	8		
VERBOT VON GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG	8		
FAIRER WETTBEWERB	8		
BUCHFÜHRUNG UND FINANZBERICHTERSTATTUNG	8		
STEUERN UND ZÖLLE	9		
UMGANG MIT SPENDEN UND SPONSORING	9		
UMGANG MIT INFORMATIONEN	9		
DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT	9		

Erklärung der Geschäftsführung zur Bedeutung des Codes of Conduct

Sehr geehrte Geschäftspartner,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

das höchste Gut unseres Unternehmens ist der Umgang miteinander und das Vertrauen in uns selbst.

Der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens und die einhergehende gesellschaftliche Verantwortung sind zwei Ziele, die sich nicht voneinander trennen lassen. Unser Handeln soll dazu beitragen, dass sich Ökonomie, Ökologie und die sozialen Lebensverhältnisse so entwickeln, dass nicht nur die jetzige Gesellschaft, sondern vor allem auch zukünftige Generationen eine lebenswerte Welt vorfinden werden.

Mit unserer qualitativ hochwertigen Dienstleistung sind wir Schöpfer gesellschaftlichen Wohlstands und tragen zur Förderung des technischen Fortschritts bei. Dabei streben wir nicht nur den Erhalt bestehender Arbeitsplätze an, sondern wollen auch durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze zur Verbesserung und Festigung positiver sozialer Bedingungen und Strukturen in unserem Umfeld beitragen. Eine ebenso wichtige Rolle spielt der Umweltgedanke. Eine intakte Umwelt kann nur dann erhalten werden, wenn Probleme erkannt und Verbesserungsmöglichkeiten in allen Bereichen systematisch erarbeitet werden. Strukturen müssen neu überdacht und neue Verfahren und Prozesse geprüft und eingeführt werden.

Um dieses Verhalten zu bewahren ist ein konkretes und vorbildliches Verhalten basierend auf bestehenden Gesetzen sowie ethischen Grundsätzen erforderlich.

Wir haben in diesem Code of Conduct wesentliche Verhaltensgrundsätze für einen nachhaltigen, einwandfreien und verantwortungsbewussten Umgang mit Gesetzgebung, internen Verhaltensansprüchen und im Umgang mit Partner in unserem Arbeitsalltag verfasst. Er gilt als gemeinsame Leitlinie für Entscheidungsprozesse und benennt den verbindlichen Mindeststandard für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Partnern und der Öffentlichkeit, aber auch für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens. Dieser Code gilt verbindlich für alle Gesellschaften der Clavey Unternehmensgruppe.

Rechtliches und ethisch korrektes Verhalten ist unsere Grundlage des wirtschaftlichen Handelns.

Wir fordern Sie auf, diesen Weg gemeinsam mit uns zu gehen, denn der Erfolg unseres Unternehmens hängt von der Umsetzung dieser Grundsätze und der Vorgehensweise jedes Einzelnen ab.

Lothar Clavey
- Geschäftsführer -

Geltungsbereich

Die Verhaltensgrundsätze gelten für die gesamte Clavey Unternehmensgruppe. An jedem dauerhaften Standort und an jedem temporären Projektstandort legt der hier vorliegende Code of Conduct die grundsätzlichen Prinzipien für das Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt fest. Die dauerhaften Standorte können eigene Verhaltensgrundsätze erlassen, sofern diese nicht im Gegensatz zu den Verhaltensgrundsätzen der Unternehmensgruppe stehen. Bei dem Erlass eigener Verhaltensgrundsätze haben die Standorte die entsprechende Beteiligung der Geschäftsleitungsebene und der Mitarbeiter zu berücksichtigen.

Die vorliegende Version erfüllt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit und soll nach Vorliegen neuer Erkenntnisse in Umfang und Inhalt erweitert werden.

Präambel

Unser Wissen bewegt Maschinen. Die Clavey Unternehmensgruppe ist ein Spezialist der Prozess- und Anlagenoptimierung. Wir machen Zuverlässigkeit plan- und messbar. Weltweit finden wir Entwicklungspotentiale in Industrieanlagen jeder Art. Seit über 30 Jahren machen wir Produktionsketten, durch ganzheitliche Beratung und nachhaltigen Service, zukunftsfähig. Dabei sehen wir Industrieanlagen im Kontext der Produktionsprozesse und setzen unser gesamtes Wissen in Bewegung. Das bedeutet für uns – „Knowledge in Motion“. Unsere weitreichende Erfahrung auf dem Gebiet der industriellen Fertigung sowie das Netz aus Experten mit unterschiedlichen Spezialisierungen schaffen außergewöhnliche Synergien. Alles dient einem Zweck: Eine verlässliche Produktqualität unter Anwendung effizienter und zukunftsorientierter Methoden zu erzielen.

Wir stehen für wert- und zukunftsorientierte Kundenentwicklung

Unternehmensleitsätze

1// Verantwortung übernehmen

Wir übernehmen Verantwortung. Für unsere Mitarbeiter. Für unsere Kunden. Und nicht zuletzt für unsere Gesellschaft. In unserem unternehmerischen Handeln nutzen wir Chancen unsere Ökonomie, Ökologie sowie soziale Lebensverhältnisse zu verbessern. Unser Ziel: eine lebenswerte Umwelt.

2// Kundenerwartungen übertreffen

Mit Innovationsfreude und Tatendrang wollen wir Erwartungen übertreffen. Wir machen mehr aus Ihren Ressourcen. Mehr aus Ihrer Produktion. Mehr aus Ihrer Zeit. Wir geben Ihnen Einblick in unsere Arbeit und Ausblick auf unsere Ergebnisse. Dabei entwickeln wir die bestmögliche Qualität mit den vorhandenen Ressourcen. Prozesse zu optimieren, bedeutet für uns, Entwicklungspotentiale zu entdecken und umzusetzen. Mit allen Prozesspartnern. Und über das Leistungsverzeichnis hinaus.

3// Erfahrungen mit Innovationen verknüpfen

Fortschritt ist die Kombination aus praxiserprobter Erfahrung und zukunftsweisenden Ideen. Mehr Effizienz in Produktionsprozessen bedeutet zu jeder Zeit die Optimierung und gleichzeitige Vereinfachung von Prozessen anzustreben. Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir auf die Innovationskraft unserer Fachkräfte und Netzwerkpartner. Durch ihre umfangreichen Erfahrungen in operativen Tätigkeiten schaffen sie realistische, schnelle und innovative Lösungen.

4// Mitarbeiter motivieren und qualifizieren

Wir schaffen Raum für Kreativität, Eigeninitiative und Erfolg. Neue Einsichten prägen nicht nur in persönlicher, sondern vor allem in technischer Hinsicht. Alternative Denk- und Arbeitsweisen führen häufig zu ungeahnten Lösungswegen. Durch den stetigen Austausch aller Standorte sichern wir europaweit ein gemeinsames Ziel- und Werteverständnis im Unternehmen.

Allgemeine Verhaltensanforderungen

Verantwortung für das Ansehen des Unternehmens Clavey

Wir handeln im Sinne der Unternehmensphilosophie und vermittelt eine positive Darstellung des Unternehmens nach Innen und Außen.

Die Erfüllung der Aufgaben muss sich in allen Belangen an der Philosophie und der Strategie orientieren. Das Ansehen der Unternehmensgruppe wird wesentlich durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters geprägt. Unangemessenes Verhalten auch nur eines Mitarbeiters kann dem Unternehmen bereits erheblichen Schaden zufügen.

Einhaltung des geltenden Rechts

Wir halten uns an geltendes Recht auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene.

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich – sowohl auf lokaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene. Nur so kann unser Geschäftserfolg weltweit gesichert werden. Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann schwerwiegende Folgen mit sich ziehen, wie strafrechtliche Ahndung, Schadensersatz oder Rufschädigung.

Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind. Umfassende Kenntnisse sind insbesondere für die Führungskräfte erforderlich, die aufgrund ihrer Funktion oder Organstellung eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung von Compliance tragen (z. B. Geschäftsführer, Führungskräfte in den Bereichen Compliance, Finanzen, Personal, Recht, Revision, Risikomanagement).

In einzelnen Ländern, Geschäftsfeldern oder Märkten bzw. gegenüber Geschäftspartnern können strengere Vorschriften bestehen als jene, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben sind. In solchen Fällen sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden.

Bestehen Zweifel hinsichtlich der rechtlichen Angemessenheit einer Entscheidung, muss ein Rechtsexperte des Unternehmens zurate gezogen werden bzw. eine der Personen, die als Ansprechpartner im Kodex aufgeführt sind.

Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt

Wir gewährleisten Chancengleichheit und Gleichbehandlung, ungeachtet ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, Weltanschauung, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft oder politischer Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht.

Unsere Mitarbeiter werden grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert.

Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, jede Art von Diskriminierung (z.B. durch Benachteiligung, Belästigung, Mobbing) zu unterlassen, zu melden sowie ein respektvolles, partnerschaftliches Miteinander zu ermöglichen.

Offene Aussprache, Vertrauen und Ehrlichkeit

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, Themen offen und ohne Sorge vor Gegenmaßnahmen anzusprechen. Mitarbeiter, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen äußern, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren.

Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um. Wir sorgen für ein Arbeitsumfeld, das frei ist von Diskriminierung.

Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption

Interessenkonflikte

Wir legen mögliche oder tatsächliche Interessenkonflikte offen und lösen diese schnellstmöglich.

Im Geschäftsalltag können wir vor Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen. Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden.

Mitarbeiter, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsführung davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.

Schutz des Firmenvermögens und Betrugsbekämpfung

Wir gehen verantwortungsvoll mit Firmeneigentum oder anderen Vermögenswerten des Unternehmens um.

Wir legen Wert auf den verantwortungsbewussten Umgang mit Firmeneigentum jeder Art, z. B. mit Produkten, Arbeitsmitteln oder geistigem Eigentum. Jeder unserer

Mitarbeiter darf das Eigentum der Clavey Unternehmung nur dienstlich nutzen, sofern nicht Sonderregelungen die private Nutzung zulassen. Jeder unserer Mitarbeiter hat das Eigentum sachgemäß und schonend zu behandeln und vor Verlust zu schützen.

Firmenvermögen soll ausschließlich für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt werden. Missbräuchliche Nutzung für andere, insbesondere unangemessene persönliche, illegale oder sonstige unbefugte Zwecke ist untersagt.

Jede Form des Betrugs ist verboten, unabhängig davon, ob dadurch Firmenvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird. Durch angemessene Kontrollmaßnahmen soll vermögensschädigenden Delikten jeder Art (z. B. Betrug, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche) vorgebeugt werden.

Schutz vor Bestechung und Korruption

Wir verurteilen jede Form von Bestechung und Korruption.

Bei Clavey ist jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit verboten. Zuwendungen, etwa im Rahmen von Einladungen oder im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen, die dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren, sind – soweit maßvoll – zulässig.

Solche Zuwendungen dürfen nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und nicht als Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil angenommen oder gewährt werden. Die Zuwendung darf keinen unangemessen hohen Wert haben und weder die Grenzen der Geschäftsüblichkeit noch den normalen Lebensstandard des Empfängers unverhältnismäßig überschreiten.

Mit der Bitte um Sponsoring oder „Spenden für wohltätige Zwecke“ oder ihrem Angebot sollte äußerst behutsam umgegangen werden. Durch eine sorgfältige Prüfung muss sichergestellt werden, dass es sich hierbei nicht um den verdeckten Versuch einer Bestechung handelt.

Urheberrecht, Geistiges Eigentum und Plagiate

Wir respektieren und schützen geistiges Eigentum jeglicher Art sei es eigenes oder von dritter Seite.

Der Schutz geistigen Eigentums ist für uns als Dienstleister von wesentlicher geschäftspolitischer Bedeutung. Als geschütztes geistiges Eigentum werden, unabhängig von ihrem kommerziellen Wert, alle Produkte geistiger Arbeit bezeichnet. Darunter fällt auch die Einhaltung von Urheberrecht, Patentrecht und Markenrecht. Als Verletzung geschützten geistigen Eigentums gelten z. B. die Aufführung, Verbreitung oder Ausstellung von urheberrechtlich geschützten Werken ohne entsprechende Erlaubnis und die unerlaubte Vervielfältigung bzw. Verbreitung von Kopien geschützten geistigen Eigentums. Plagiate, fremdes Geistesgut, muss als solches gekennzeichnet sein.

Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

Beziehung zu Geschäftspartnern

Wir handeln integer in unseren Geschäftsbeziehungen zu anderen und erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an Recht und Gesetz halten.

Unsere Geschäftspartner (z. B. Kunden, Zulieferer, Vertreter und Berater) erwarten, dass sie sich auf Clavey als rechtskonform handelnden Geschäftspartner verlassen können. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut sind.

Auch wir achten darauf, dass unsere Geschäftspartner in ihren Geschäftspraktiken Recht und Gesetz einhalten.

Nationale und internationale Gesetze reglementieren den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen, den Umgang mit bestimmten Produkten sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr. Durch angemessene Maßnahmen muss sichergestellt werden, dass durch Transaktionen mit Dritten nicht gegen geltende Wirtschaftsembargos oder Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle oder zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung verstoßen wird.

Verbot von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Wir prüfen sorgfältig die Identität von Kunden, Geschäftspartnern und anderen Dritten, mit denen wir Geschäfte machen wollen.

Es ist unser erklärtes Ziel, nur Geschäftsbeziehungen mit seriösen Partnern zu unterhalten, deren Geschäftstätigkeit in Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften steht und deren Betriebsmittel legitimen Ursprungs sind.

Fairer Wettbewerb

Wir sind der Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet und suchen in kartell- und wettbewerbsrechtlichen Fragen Beratung bei Experten.

Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des Wettbewerbs- und Kartellrechts einzuhalten. Dies bedeutet beispielsweise, dass keiner unserer Mitarbeiter mit Wettbewerbern Gespräche führt, bei denen Preise oder Kapazitäten abgesprochen werden. Absprachen mit Geschäftspartnern und Dritten über einen Wettbewerbsverzicht, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen sind ebenfalls unzulässig.

Buchführung und Finanzberichterstattung

Wir halten die gesetzlichen Rahmenbedingungen für ordnungsgemäße Buchführung und Finanzberichterstattung strikt ein.

Transparenz und Korrektheit sind für uns oberstes Gebot. In diesem Sinne informieren wir regelmäßig alle Kapitalmarktteilnehmer über die aktuelle finanzielle Lage sowie den Geschäftsverlauf. Wir veröffentlichen termingerecht unsere Periodenabschlüsse, die konform zu nationalen und internationalen Rechnungslegungsvorschriften erstellt werden.

Steuern und Zölle

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bei der Erfüllung der Steuer- und Zollpflichten bewusst und bekennen uns ausdrücklich zur Einhaltung der nationalen und internationalen Rechtsvorschriften.

Umgang mit Spenden und Sponsoring

Wir vergeben Spenden, also Zuwendungen auf freiwilliger Basis, ohne Erwartung einer Gegenleistung nur im Rahmen der jeweiligen Rechtsordnung und in Übereinstimmung mit den hierfür geltenden internen Bestimmungen.

Wir gewähren Geld- und Sachspenden für Wissenschaft und Bildung, für Kultur und Sport und für soziale Anliegen. Wir vergeben Spenden nur an Einrichtungen, die als gemeinnützig anerkannt oder durch besondere Regelungen zur Annahme von Spenden befugt sind.

Die Vergabe von Spenden erfolgt transparent; der Zweck, der Spendenempfänger und die Zuwendungsbestätigung des Spendenempfängers sind dokumentiert und nachprüfbar. Jeder unserer Mitarbeiter, der ein Sponsoring veranlassen möchte, wendet sich im Vorfeld an die im Unternehmen zuständigen Stellen (z.B. Kommunikation und Marketing).

Umgang mit Informationen

Datenschutz und Datensicherheit

Wir beachten die geltenden Gesetze und Regeln, wenn wir personenbezogene Daten und Informationen erheben, speichern, verarbeiten oder übertragen.

Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten (z. B. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum) von Mitarbeitern, Kunden oder anderen Dritten achten wir auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln, insbesondere der EU-Datenschutzgrundverordnung

Mitarbeiter, die mit personenbezogenen Daten umgehen, erhalten Beratung und Unterstützung durch die zuständigen Rechtsabteilungen und betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

Unsere ausführliche Datenschutzrichtlinie finden Sie auf der Webseite www.clavey.eu

Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

Wir nutzen die IT-Systeme, die uns zur Verfügung gestellt werden, zur Erfüllung unserer Aufgaben und tragen zum Schutz dieser Systeme und Geräte vor internem und externem Missbrauch bei.

Im Geschäftsalltag werden regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet. Hierbei sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen (Passwörter, zugelassene Technologien

und lizenzierte Software) erforderlich, die den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten gewährleisten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder Verletzung des Urheberrechts.

Wir verpflichten uns, die vom Unternehmen bereitgestellten IT-Systeme zur Erfüllung geschäftlicher Aufgaben zu nutzen und nicht für persönliche Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind, oder für unethische oder illegale Aktivitäten.

Alle Mitarbeiter müssen sich dessen bewusst sein, dass die am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden IT-Ressourcen nicht ihnen gehören, sondern Firmeneigentum sind.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit von IT-Systemen vor internem und externem Missbrauch und Bedrohungen zu gewährleisten (z. B. Missbrauch von zugeteilten Passwörtern oder das Herunterladen von unangemessenem Material aus dem Internet). Bei Fragen und Problemen ist die IT-Abteilung der richtige Ansprechpartner.

Geheimhaltung

Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Rahmen seiner betrieblichen Tätigkeit anvertraut oder sonst bekannt geworden sind, geheim zu halten. Stillschweigen ist zu bewahren über Arbeiten und Vorgänge im Unternehmen, die für Clavey oder dessen Geschäftspartner wesentlich und nicht öffentlich bekannt gegeben worden sind, wie z.B. über Entwicklungen, Planungen und Versuche.

Mensch und Umwelt

Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen ihre Einhaltung. Wir lehnen jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab. Wir erkennen das Recht aller Mitarbeiter an, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf demokratischer Basis im Rahmen innerstaatlicher Regelungen zu bilden. Das Recht auf eine angemessene Vergütung wird für alle Beschäftigten anerkannt. Die Entlohnung und die sonstigen Leistungen entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen und lokalen gesetzlichen Normen bzw. dem Niveau der nationalen Wirtschaftsbereiche/Branchen und Regionen. Vergütungssysteme sind klar, nachvollziehbar und fair gestaltet. Sie orientieren sich an den gesetzlichen Vorgaben zur Durchgängigkeit von Bonifikationssystemen. Beim Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften zum Schutz des Betriebes muss sichergestellt sein, dass die Betroffenen vor extensiver Gewalt, Folter und der Verletzung der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit geschützt sind. Die Achtung der international anerkannten Menschenrechte durch die Sicherheitskräfte ist zu gewährleisten.

Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenrechte

Wir bieten gleiche Chancen für alle. Wir diskriminieren niemanden und dulden keine Diskriminierung aufgrund ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, Schwangerschaft, sexueller Orientierung, Hautfarbe, politischer Einstellung, sozialer Herkunft oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale. Wir leben Vielfalt, setzen uns aktiv für Inklusion ein und schaffen ein Umfeld, das die Individualität jedes Einzelnen im Unternehmensinteresse fördert. Wir setzen uns dafür ein, dass sich die vorhandene Vielfalt unserer Gesellschaft auch im Arbeitsumfeld widerspiegelt, dies wertgeschätzt und als Bereicherung verstanden wird.

Ethische Rekrutierung

Wir gewährleisten die Einhaltung der Transparenz des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses. Die Auswahl, Einstellung und Förderung von Mitarbeitenden erfolgt grundsätzlich auf der Grundlage der Qualifikation und Fähigkeiten. Anforderungen in Bezug auf persönliche Merkmale wie z.B. Alter werden nur dann angewendet, wenn diese für eine Position unbedingt erforderlich sind, wobei der Grund dafür angegeben wird.

Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Vorgaben bzw. den Mindestnormen der jeweiligen Wirtschaftsbereiche. Wenn keine gesetzlichen Vorgaben bzw. Mindestnormen vorhanden sind, soll der internationale Standard der ILO von maximal 48 Stunden pro Woche und einer Pause von mindestens 24 Stunde alle sieben Tage gelten. Pro Woche dürfen laut ILO maximal 12 Überstunden zeitweise und in Notfällen, wie dringenden Reparaturarbeiten, absolviert werden.

Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutz

Wir nehmen unsere Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter wahr. Wir erfüllen Arbeits-, Gesundheitsschutz- und Brandschutzgesetze im Rahmen der jeweils gültigen nationalen Mindestnormen. Durch ständige Verbesserungen der Arbeitswelt und durch vielfältige Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen erhalten und fördern wir die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiter.

Jeder unserer Mitarbeiter trägt zur Förderung seiner Gesundheit bei und hält sich an die Vorschriften zum Arbeits-, Gesundheitsschutz- und Brandschutzgesetze. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen. Alle Maßnahmen sind für die Mitarbeitern laut ILO Konvention 155 kostenfrei

Schutz der Umwelt

Wir überlassen Umweltschutz nicht dem Zufall.

Wir erfassen, beurteilen und dokumentieren die Auswirkungen unseres Unternehmens auf die Umwelt und verpflichten uns, Umweltbelastungen und Energieeinsatz durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu vermeiden, zu verringern bzw. zu beseitigen.

Unser Handeln soll dazu beitragen, dass sich Ökonomie, Ökologie und die sozialen Lebensverhältnisse so entwickeln, dass nicht nur die jetzige Gesellschaft, sondern vor allem auch zukünftige Generationen eine lebenswerte Welt vorfinden werden.

Umweltschutz war und ist ein wichtiges Thema bei Clavey. So spielen Umweltaspekte nicht nur bei bestehenden Dienstleistungen und Projekten eine wichtige Rolle, sondern finden auch besondere Beachtung, wenn es um die Entwicklung neuer Verfahren oder Dienstleistungen geht. Beim Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert, werden widerrechtliche Zwangsräumungen oder widerrechtlicher Entzug nicht geduldet. Besonders gälte dabei der Schutz und der Erhalt der Gebiete indigener Völker als entscheidende Voraussetzung für den Schutz der Biodiversität und des Klimas.

Eine ebenso wichtige Rolle spielt der Umweltgedanke auch bei der Auswahl des richtigen Partners für alle Tätigkeiten, die fremdvergeben werden. Eine intakte Umwelt kann nur dann erhalten werden, wenn Probleme erkannt und Verbesserungsmöglichkeiten in allen Bereichen systematisch erarbeitet werden. Strukturen müssen neu überdacht und neue Verfahren und Prozesse geprüft und eingeführt werden.

Verantwortung der Unternehmung

Die Clavey Automobil Dienstleistungs GmbH & Co. KG wirkt auf die Einhaltung der Verhaltensgrundsätze bei den Clavey Unternehmen unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Ländern und Standorten geltenden Gesetze und kulturellen Besonderheiten hin.

Das Unternehmen fördert aktiv die Verteilung und Kommunikation der Verhaltensgrundsätze und sorgt für eine wirksamen Umsetzung, z.B. durch Schulung.

Sie trägt bei der Umsetzung dafür Sorge, dass keinem Mitarbeiter aus der Einhaltung der Verhaltensgrundsätze ein Nachteil erwächst und auf Verstöße gegen die Verhaltensgrundsätze angemessen reagiert wird. Für die Bewertung der Verstöße gegen die Verhaltensgrundsätze sind die jeweils geltenden gesetzlichen und betrieblichen Regelungen maßgeblich. Den Unternehmen steht es frei, über die Verhaltensgrundsätze hinausgehende Regelungen zu treffen, sofern den hier getroffenen Verhaltensgrundsätzen nicht widersprochen wird.

Verantwortung für die Einhaltung

Jeder unserer Mitarbeiter hält sich an die in seinem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und Vorschriften sowie internen Regelungen und richtet sein Handeln an den Unternehmenswerten und den Verhaltensgrundsätzen aus.

Jeder unserer Mitarbeiter, der sich nicht regelkonform verhält, muss mit angemessenen Konsequenzen im Rahmen der betrieblichen und gesetzlichen Regelungen rechnen, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses und zu Schadensersatzforderungen reichen können.

Jeder Vorgesetzte stellt sicher, dass die Mitarbeiter seines Bereiches die Verhaltensgrundsätze kennen und einhalten. Darüber hinaus überprüft die Revision die Einhaltung der Verhaltensgrundsätze fallweise und in Stichproben im Rahmen des vom Geschäftsführers genehmigten Revisionsprogramms.

Erster Ansprechpartner für jeden unserer Mitarbeiter bei Fragen bzw. Unsicherheiten zu den Verhaltensgrundsätzen ist sein Vorgesetzter.

Internationale Konventionen

Neben den Gesetzen und Bestimmungen der einzelnen Länder existieren eine Reihe von Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen. Sie sind primär an die Mitgliedsstaaten adressiert, nicht unmittelbar an einzelne Unternehmen. Sie sind aber für das Verhalten eines international tätigen Unternehmens und seiner Mitarbeiter eine bedeutsame Leitlinie. Wir legen deshalb weltweit großen Wert auf die Übereinstimmung unseres unternehmerischen Handelns mit diesen Leitlinien. Nachfolgend sind die wichtigsten Abkommen dieser Art aufgeführt:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte aus dem Jahr 1948 (UNO) und Europäische
- Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, 1950
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, 1966
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte, 1966
- Dreigliedrige Grundsatzklärung der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, 1977, und ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998 (vor allem mit folgenden Themen:
 - Verbot von Kinderarbeit, Abschaffung von Zwangsarbeit, Diskriminierungsverbot,
 - Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen)
- OECD-Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr, 1997
- "Agenda 21" zur nachhaltigen Entwicklung (Abschlussdokument der grundlegenden UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung, Rio de Janeiro 1992)
- Prinzipien des Global Compact für eine sozialere und ökologischere Globalisierung, 1999
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, 2000

Leitfaden zur Entscheidungsfindung

Sollten Sie im Einzelfall einmal unsicher sein, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Anforderungen des Code of Conduct steht, überprüfen Sie sie anhand der folgenden Fragen.

- Ist meine Entscheidung legal, und steht sie im Einklang mit den Regeln des Unternehmens?
- Kann ich die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden eigenen Interessen fällen?
- Kann ich die Entscheidung gut mit dem eigenen Gewissen vereinbaren?
- Kann ich die Entscheidung problemlos nach außen offenlegen? Würde sie auch einer Überprüfung durch Dritte standhalten?
- Wird durch meine Entscheidung der gute Ruf des Unternehmens gewahrt?

Wenn Sie jede dieser Fragen mit „Ja“ beantworten können, ist Ihre Entscheidung vermutlich vertretbar. Verbleiben im Hinblick auf eine dieser Fragen Zweifel, so suchen Sie qualifizierten Rat.

Ihre Ansprechpartner zum Code of Conduct

Ansprechpartner in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld. Sie können sich an Personen in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld wenden, um Fragen zum Verhaltenskodex zu stellen oder Verstöße gegen den Kodex zu melden. Dies sind z. B.:

> Ihr Vorgesetzter,

> Ihre Geschäftsleitung,

> Ihre Personal-, Rechts-, Finanz- oder Revisionsabteilung

oder – wo vorhanden – Ihre Mitarbeitervertreter.

Alternativ wenden Sie sich an folgende Emailadresse: compliance@clavey.eu.