

Verhaltenskodex der TECH Unternehmensgruppe

Der TECH Verhaltenskodex

Die TECH Unternehmensgruppe hat im September 2014 entschieden, einen Verhaltenskodex zu implementieren. Eine wesentliche Funktion des Kodex ist es, alle Menschen in der Unternehmensgruppe angemessen auf geltende Gesetze und Richtlinien aufmerksam zu machen und für rechtliche Risiken im Berufsalltag zu sensibilisieren. Der Verhaltenskodex fasst Gesetze und sonstige Regeln zusammen, die für die TECH Unternehmensgruppe besondere Relevanz haben und gibt darüber hinaus Orientierungshilfen. Als verbindliche Leitlinie für gesetzeskonformes und ethisch verantwortungsvolles Handeln in unserer Unternehmensgruppe definiert der Kodex darüber hinaus den Standard für ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Öffentlichkeit, aber auch im Umgang miteinander innerhalb der Unternehmensgruppe. Alle in der Unternehmensgruppe – Mitarbeiter, Fach- und Führungskräfte sowie die Mitglieder der Geschäftsführung – sind verpflichtet, die darin festgelegten Grundsätze einzuhalten.

Der Verhaltenskodex ist gegliedert in die Themen "Grundsätzliche Anforderungen", "Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten", "Umgang mit Informationen" sowie "Mensch und Umwelt".

Darüber hinaus stellt der Verhaltenskodex auch einen Leitfaden zur angemessenen Entscheidungsfindung zur Verfügung und informiert über die vom Unternehmen bereitgestellten Informationsverfahren: Das heißt Möglichkeiten um Rat zu suchen, vertraulich und sicher Bedenken bezüglich möglichen Fehlverhaltens zu äußern oder um Vorschläge zur Verbesserung zu machen.

Die TECH Unternehmensgruppe erwartet von allen Mitarbeitern, dass bei eigenem Fehlverhalten oder Hinweisen auf das Fehlverhalten Dritter eine Meldung abgegeben wird. Diese Meldung kann unter strikter Wahrung der Vertraulichkeit bei der zuständigen Führungskraft oder der Geschäftsführung gemacht werden. Zudem wird die TECH Unternehmensgruppe die Möglichkeit schaffen, die Meldung auf Wunsch anonym zu machen.

Die Geschäftsführung trägt Sorge, dass Hinweisgebern keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Dies gilt auch, wenn der Hinweisgeber sich an eine außerbetriebliche Stelle gewandt hat, weil dies zur Abwendung unmittelbarer Gefahren bzw. Straftaten notwendig oder eine innerbetriebliche Abhilfe nicht zu erwarten war.

Der TECH Verhaltenskodex tritt durch Ratifizierung des zuständigen Gremiums des jeweiligen Unternehmens in der TECH Unternehmensgruppe in Kraft.

1

Erklärung der Geschäftsführung zur
Bedeutung des Verhaltenskodex

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung sind zwei Ziele unserer Unternehmensgruppe, die sich nicht voneinander trennen lassen. Verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber allen Anspruchsgruppen, insbesondere Mitarbeitern, Geschäftspartnern und der Umwelt sind fester Bestandteil des Wertesystems der TECH Unternehmensgruppe.

Die Einhaltung von Recht und Gesetz in unserem Handeln ist dabei selbstverständlich. Verstöße hiergegen sind nicht nur mit unseren Werten unvereinbar, sondern schaden auch dem Ruf unserer Unternehmensgruppe.

Als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln benennt der Verhaltenskodex verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Verhalten und hilft darüber hinaus, Rechtsverstöße zu vermeiden.

Wir alle, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Fach- und Führungskräfte sowie die Mitglieder der Geschäftsführung sind verpflichtet, die hier festgelegten Grundsätze einzuhalten. Dieser Kodex gilt verbindlich für die gesamte TECH Unternehmensgruppe.

Insbesondere möchten wir nachfolgende Punkte besonders hervorheben:

- (1) ***Unser Ziel ist es, dass unsere Unternehmensgruppe eine Organisation ist, in der Menschen die Interessen anderer an die erste Stelle setzen, in der bei Bedarf jeder jeden unterstützt, in der Wahrheit und Vertrauen regieren sowie neue Ideen, wo auch immer sie herkommen mögen, willkommen sind. In unserer Unternehmensgruppe wird jeder ermutigt, Entscheidungen zu treffen. Wer Erfolge hat, wird gelobt. Es herrscht die Freiheit, auf Basis unserer Werte so zu arbeiten wie man es möchte – couragiert und engagiert mit Begeisterung, in einem positiven Umfeld.***

- (2) **Unsere Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion. Deshalb erwarten wir von diesen, dass sie unsere Werte glaubhaft verkörpern, unsere Unternehmenskultur vorleben und konsequent gegen jedes Fehlverhalten vorgehen.**

Die Erreichung unserer Ziele und unser Bestreben, ein geschätzter Geschäftspartner und exzellenter Arbeitgeber zu sein, hängen maßgeblich von unserem Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung ab. Wir danken Ihnen, dass Sie durch die Integrität Ihres persönlichen Verhaltens einen wertvollen Beitrag hierzu leisten.

Geschäftsführung

2

Prinzipien

2.1

Grundsätzliche Anforderungen

2.1.1

Wir halten uns an geltendes Recht

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich. Nur so kann unser Geschäftserfolg gesichert werden. Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann schwerwiegende Folgen nach sich ziehen.

Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die wesentlichen Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind.

2.1.2

Offene Aussprache

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

Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftreten und frühzeitig erkannt und korrigiert werden.

Negative Folgen für Mitarbeiter, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, werden nicht geduldet.

2.1.3

Respektvoller Umgang

Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist.

Personalbezogene Entscheidungen, z.B. Einstellungen, Beförderungen oder disziplinarische Maßnahmen, müssen frei von jeder Diskriminierung und privaten Interessen getroffen werden. Wir dulden keine Benachteiligung, Begünstigung, Belästigung oder Ausgrenzung aufgrund Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Weltanschauung, Religion, Alter, Behinderung, Aussehen, sexueller Orientierung, Herkunft oder politischer Meinung.

2.1.4

Schutz des Firmenvermögens

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

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.

2.2

Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

2.2.1

Beziehungen zu Geschäftspartnern

Unsere Geschäftspartner, Kunden, Zulieferer, Vertreter und Berater erwarten, dass sie sich auf die TECH Unternehmensgruppe als rechtskonform handelnden Geschäftspartner verlassen können. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut sind.

Wir bekennen uns ausdrücklich zum fairen Wettbewerb. Wir halten uns an die geltenden Gesetze, die u.a. Preisabsprachen, Absprachen über Marktanteile und Kapazitäten, Aufteilung von regionalen Märkten oder von Kunden sowie Preisbindungen ausschließen.

2.2.2

Interessenkonflikte

Kein Mitarbeiter unserer Unternehmensgruppe darf im Firmennamen Geschäfte mit Unternehmen tätigen, an denen er selbst oder Familienangehörige beteiligt ist / sind. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie persönliche Verhältnisse, die den Anschein der Entscheidungsbeeinflussung haben könnten, offen legen.

Mitarbeiter oder deren Familienangehörige dürfen von Unternehmen oder Personen, mit denen geschäftliche Beziehungen bestehen, keine (Geld)-Geschenke oder Vorteile annehmen, z.B. Rabatte auf private Einkäufe o.ä. Von dieser Regelung ausgenommen sind Geschenke, die einen allgemein üblichen Gelegenheits- oder Werbegeschenkcharakter haben. Über empfangene Geschenke, die mehr als Symbolcharakter haben, ist die Geschäftsführung zu informieren. Diese Grenze ist zuverlässig überschritten, wenn Geschenke einen Wert von mehr als 100 Euro haben.

Unsere Lieferanten wählen wir allein auf wettbewerblicher Basis aus. Der Versuch von Lieferanten, unsere Mitarbeiter durch Zuwendungen in ihren Entscheidungen zu beeinflussen, ist der Geschäftsführung mitzuteilen.

Um Kundenaufträge bewerben wir uns mit der Qualität und dem Preis unserer Produkte und Dienstleistungen. Zahlungen oder Schenkungen an (potenzielle) Geschäftspartner, die dazu beitragen sollen, einen Geschäftsabschluss oder einen Auftrag für eine Konzerngesellschaft zu erlangen, sind nicht gestattet.

2.2.3

Sicherheit unserer Dienstleistungen und Produkte

Wir verstehen uns als Partner unserer Kunden. Langfristige Kundenbeziehungen dienen unserem Geschäftserfolg. Unser Anspruch ist es daher, unseren Kunden sichere und einwandfreie Dienstleistungen und Produkte von hohem Qualitätsstandard zu bieten.

Unsere Dienstleistungen dürfen weder Mängel noch gefährliche Eigenschaften aufweisen, welche die Gesundheit beeinträchtigen oder Eigentum schädigen könnten.

2.3

Umgang mit Informationen

2.3.1

Datenschutz

Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten (z.B. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum) halten wir strikt die geltenden Gesetze und Regeln ein.

Mitarbeiter, die mit personenbezogenen Daten umgehen, müssen die notwendige Fachkunde aufweisen und werden regelmäßig an entsprechenden Schulungsmaßnahmen teilnehmen.

2.3.2

Verschwiegenheit

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, über interne Angelegenheiten der Unternehmensgruppe, die nicht öffentlich bekannt sind, Verschwiegenheit zu wahren. Dazu gehören sämtliche Geschäftsvorgänge, sämtliche Zahlen des internen Berichtswesens sowie Einzelheiten, die die Organisation der Unternehmensgruppe und Angelegenheiten unserer Geschäftspartner betreffen. Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Informationen, über die Verschwiegenheit zu wahren ist, dürfen nur den Mitarbeitern zugänglich gemacht werden, die diese für ihre Arbeit benötigen. Alle mit der Tätigkeit für unsere Unternehmensgruppe im Zusammenhang stehenden Akten, Schriftstücke und Pläne – auch eigene Aufzeichnungen – sind Eigentum der Unternehmensgruppe. Sie müssen sorgfältig aufbewahrt werden und spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich ausgehändigt werden. Mit Unternehmensexternen ist vor der Weitergabe von Informationen eine Vereinbarung zur Verschwiegenheit abzuschließen.

2.3.3

Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

Die Mitarbeiter nutzen die IT-Systeme, die ihnen von der TECH zur Verfügung gestellt werden, zur Erfüllung ihrer 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 die von der Unternehmensgruppe getroffenen Sicherheitsvorkehrungen (bspw. Passwörter, zugelassene Technologien und lizenzierte Software) zu beachten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder Verletzung des Urheberrechts.

Wir verpflichten uns, die von der Unternehmensgruppe bereitgestellten IT-Systeme zur Erfüllung geschäftlicher Aufgaben und nicht für persönliche Zwecke zu nutzen.

2.4

Mensch und Umwelt

Die Einhaltung der Menschenrechte sowie der Schutz von Gesundheit und Umwelt bilden einen wesentlichen Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

Wir respektieren die Würde und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter und Dritter, mit denen wir in geschäftlichem Kontakt stehen.

2.4.1

Gesundheit und Umwelt

Wir streben eine verantwortungsvolle Nutzung und Beschaffung natürlicher Ressourcen (Wasser, Energie, Werkstoffe und Flächen) bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen an.

Wir streben ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter an, indem wir die Gesetze und Regeln zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten. Es ist die Aufgabe insbesondere der Führungskräfte sicherzustellen, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind.

2.4.2

Faire Arbeitsbedingungen

Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Wir halten uns an die gesetzlichen Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen einschließlich solcher zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre. Jegliche Form von Zwangsarbeit ist verboten. Gleiches gilt für Kinderarbeit oder andere Arten der Ausbeutung von Kindern. Wir beachten die besondere Schutzbedürftigkeit von jugendlichen Arbeitnehmern.

3

Leitfaden zur Entscheidungsfindung

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

- (1) Ist meine Entscheidung legal und steht sie im Einklang mit den Regeln des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe?
- (2) Kann ich die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe und frei von konkurrierenden eigenen Interessen fällen?
- (3) Kann ich die Entscheidung gut mit dem eigenen Gewissen vereinbaren?
- (4) Kann ich die Entscheidung problemlos nach außen offenlegen? Würde sie auch einer Überprüfung durch Dritte standhalten?
- (5) Wird durch meine Entscheidung der gute Ruf des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe 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 bei der Personal- oder Geschäftsleitung.