

Compliance & Ethik bei Klampfer

VERHALTENSKODEX

Vorwort	1
Geltungsbereich und Verbindlichkeit - Grundlegendes zum Verhaltenskodex	1
I. Einhaltung von Gesetzen, verbindlichen Normen und sonstige Richtlinien	2
II. Fairer Wettbewerb	2
III. Interessenkonflikte meiden	3
IV. Verbot jeglicher Bestechung/Korruption und Grundsätze zur Geschenkkannahme	3
V. Menschenrechte	4
VI. Gesundheit und Sicherheit	4
VII. Datenschutz/Geistiges Eigentum/Geschäftsgeheimnisse	5
VIII. Nachhaltigkeit/Umwelt	5
IX. Handlungsrichtlinien/Meldungen	6

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet und das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Vorwort

Als international erfolgreiches Unternehmen im Bereich technische Gebäudeausrüstung tragen wir eine große soziale und wirtschaftliche Verantwortung. Dementsprechend haben unsere Unternehmensaktivitäten und deren Auswirkungen im Bereich Wirtschaft, Soziales und Umwelt oberste Priorität. Wie wir handeln und miteinander umgehen, zeigt, wer wir sind und wofür wir stehen. Unser Verhaltenskodex ist Basis für moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweisen im Umgang mit unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten. Unser Handeln steht für die Werte Qualität, Respekt, Kompetenz, Wertschätzung, Loyalität, Kommunikation, Professionalität und Gemeinschaftlichkeit. Diese Werte sind in unserem Unternehmen fest verankert und bilden die Grundlage für unsere Unternehmenskultur als „Lila-Team“.

Die folgenden Maßnahmen und Verhaltensziele entsprechen unseren Corporate Social Responsibility (CSR)-Grundsätzen und spiegeln die bewusst eingehaltenen Verhaltensweisen unseres Unternehmens wider.

Geltungsbereich und Verbindlichkeit - Grundlegendes zum Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex ist weltweit und zeitlich uneingeschränkt für unsere Mitarbeiter, unabhängig von der Position im Unternehmen, verbindlich. Darüber hinaus sind die Werte

dieses Kodex auch von unseren Vertriebspartnern, Subunternehmern, Kunden, Lieferanten, Beratern und sonstigen Geschäftspartnern zu beachten.

Im Einklang mit unseren Leitgedanken soll durch eine ethisch-konforme Unternehmens- und Führungsstruktur unserer Verantwortung in gesetzlicher, sozialer und geschäftlicher Hinsicht nachgekommen werden. Jedes Verhalten und alle Entscheidungen, die von Mitarbeitern und Geschäftspartnern getroffen werden, müssen diesem Verhaltenskodex entsprechen.

Unser Grundsatzprogramm

- Gesetze / Vorschriften
- Fairer Wettbewerb
- Interessenkonflikte meiden
- Verhinderung von Korruption und Umgang mit dem Thema „Geschenkannahme“
- Menschlichkeit, Respekt und gerechte Behandlung (= Diversität, Diskriminierung und Belästigung, Arbeitsbedingungen, Trainings, Entlohnung und Arbeitszeit)
- Gesundheit und Sicherheit
- Datenschutz / Geistiges Eigentum
- Nachhaltigkeit / Umwelt
- Kommunikation (sozialer Dialog)
- Handlungsrichtlinien / Meldungen

I. Einhaltung von Gesetzen, verbindlichen Normen und sonstige Richtlinien

Unsere Mitarbeiter sind dazu angehalten, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen die jeweils geltenden nationalen und internationalen Gesetze, Normen sowie Behördenvorschriften einzuhalten. Dabei sind insbesondere das Kartellrecht, das Baurecht, das Abgabenrecht, das Arbeitsrecht, die Konsumenten-, Daten- und Umweltschutzvorschriften zu beachten. Die Einhaltung aller Normen entspricht unseren grundlegenden Werten und gilt unabhängig von angedrohten Strafen. Rechtswidriges Handeln widerspricht den Grundsätzen unseres Unternehmens. Uns ist bewusst, dass rechtswidriges Verhalten zu Reputationsverlust, Strafverfolgung, Schadenersatz und Auftragsverlust führt. Unsere Geschäftsführer und Führungskräfte sind sich ihrer Verantwortung im Hinblick auf professionelles und kompetentes Management bewusst und handeln daher stets als Vorbild für ihre Mitarbeiter.

II. Fairer Wettbewerb

Zwei Grundwerte in unserem Klampfer-Leitbild sind „Selbstverantwortung“ und „Professionalität“. In diesem Kontext verstehen wir darunter u.a. Zuverlässigkeit, Anständigkeit, Aufrichtigkeit und Fairness. Wir bekennen uns ohne Einschränkung zum Prinzip des fairen und uneingeschränkten Wettbewerbs. Das erwarten wir auch von unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Mitbewerbern. Unser guter Ruf, den wir uns täglich mit viel Engagement erarbeiten, kann schon durch einzelne Rechtsverstöße beeinträchtigt werden.

Dies bedeutet beispielsweise, dass keiner unserer Mitarbeiter mit Mitbewerbern Gespräche führt, bei denen

- Preise,
- Qualität oder
- sonstige geschäftliche Themen, die unlautere Geschäftspraktiken zum Inhalt haben, (z.B. „unangemessene Vorteilszuwendung“)

abgesprochen werden. Absprachen mit Geschäftspartnern und sonstigen Dritten innerhalb des Wettbewerbs über

- Preise,
- Angebote,
- Kapazitäten,
- einen Wettbewerbsverzicht,
- die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder
- die Aufteilung von Kunden oder Gebieten

sind ebenfalls unzulässig.

III. Interessenkonflikte meiden

Als „Lila-Team“ müssen wir unsere privaten Interessen strikt von denen des Unternehmens trennen. In unserem Arbeitsalltag können wir vor Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen und Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getragen werden können.

Jeder, der in einen tatsächlichen oder scheinbaren Konflikt verwickelt sein könnte, spricht dies in Eigeninitiative mit dem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung an, um einen richtigen Umgang mit dieser Situation sicherzustellen.

IV. Verbot jeglicher Korruption und Grundsätze zur Geschenkkannahme

Das Lila-Team baut Beziehungen auf, die auf Vertrauen und Wertschätzung basieren, deswegen gibt es eine NULL-TOLERANZ-POLITIK für Korruption. Unter Korruption fallen unter anderem Schmiergeldzahlungen oder die Annahme bzw. das Gewähren von sonstigen (auch nicht geldwerten) Vorteilen im Rahmen von Bestechungen, unangemessene Geschenkkannahmen, Vorteilszuwendungen (zur Beeinflussung), illegale Preisabsprachen, etc. Die absolute Nulltoleranz gilt auch für sämtliche sonstige strafbare Handlungen, wie beispielsweise Betrug, Erpressung, Unterschlagung, Veruntreuung oder Geldwäsche.

Ganz allgemein gilt, dass die Gewährung eines Vorteils in Form eines (Werbe-)Geschenks grundsätzlich einen dienstlichen oder sachlichen Grund oder einen konkreten Anlass haben sollte. Allerdings dürfen (Werbe-)Geschenke weder direkt noch indirekt als Gegenleistung oder Belohnung für eine konkrete dienstliche Handlung oder Unterlassung angeboten oder gewährt werden. Die (Werbe-)Geschenke dürfen nicht geeignet sein, Entscheidungen zu beeinflussen. Es muss darauf abgestellt werden, dass das Gelegenheitsgeschenk landes- und ortsüblich ist - Richtwert dafür ist die 3-K-Regel („Kalender, Kulli, Klumpert“).

V. Menschenrechte

Ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander ist der Grundpfeiler unserer täglichen Zusammenarbeit. Alle Mitarbeiter werden – unabhängig von Alter, Geschlecht, Hautfarbe, ethischer und religiöser Herkunft, sexueller Orientierung oder Behinderung – gleichbehandelt.

Unsere Mitarbeiter, Lieferanten und Geschäftspartner dürfen niemanden gegen seinen Willen beschäftigen oder zur Arbeit zwingen. Zwangs- oder Pflichtarbeit darf keinesfalls als Strafe für politische Ansichten oder Teilnahme an Streiks oder als Diskriminierung eingesetzt werden. Wir sowie unsere Geschäftspartner und Lieferanten verpflichten sich, jegliche Form von Kinderarbeit zu unterlassen. Minderjährige Personen dürfen nur für Arbeiten eingesetzt werden, welche im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen stehen, zum Beispiel im Rahmen der Ausbildung.

Es ist von uns, unseren Lieferanten und unseren Geschäftspartnern in jedem Fall zu unterlassen, Arbeitskräfte illegal zu beschäftigen, Dienstnehmerbeiträge und Steuern nicht abzuführen oder Schwarzarbeit zu betreiben.

Wir sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter angemessen entlohnt werden und die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit und zu den Sozialleistungen eingehalten werden. Wir verlangen auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie ihre Mitarbeiter zumindest nach den kollektivvertraglich oder gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhnen des jeweiligen Arbeitsortes entlohnen. Ferner sind auch unsere Geschäftspartner dazu angehalten, den gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit und zu den Sozialleistungen zu entsprechen.

VI. Gesundheit und Sicherheit

Ein sicheres Arbeitsumfeld, in dem die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter eine zentrale Rolle spielen, ist eine wesentliche Voraussetzung für besondere Leistungen. Die Arbeitssicherheit ist daher ein wesentlicher Bestandteil im Managementsystem und haben oberste Priorität. Die eigenverantwortliche Gesundheitsvorsorge und die betrieblich angebotenen Gesundheitsförderungsmaßnahmen unterstützen die Mitarbeiter, Anforderungen des beruflichen Alltags besser zu meistern.

Unsere Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit:

- Betriebsarzt
- Angestelltenkonditionen und Rabatte
- Gleitzeitvereinbarung
- flexible Arbeitszeitgestaltung
- professionelles Karenzmanagement
- umfassendes Bildungsangebot
- betriebliche Altersvorsorge
- Unternehmensinterne Freizeit und Kulturangebote (Fitnessstudio, Yoga, Betriebsausflüge, Feiern, Massagen usw.)
- soziales Engagement durch Spendenaktionen

Ziel des betrieblichen Gesundheitsschutzes ist es, die Gesundheitsquote in unserem Unternehmen zu erhöhen, Störungen im betrieblichen Ablauf zu minimieren und die Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit unserer Beschäftigten stetig zu verbessern.

Eine zentrale Rolle dabei spielt auch der seit vielen Jahren etablierte kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP), in dem die Mitarbeiter Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssicherheit einbringen, welche systematisch bewertet und konsequent umgesetzt werden.

Ein entsprechendes Bewusstsein und Verhalten erwarten wir uns auch von unseren Geschäftspartnern. Hierbei sind entsprechende Maßnahmen zu treffen, um die Gefahr von Unfällen oder Gesundheitsschäden im Arbeitsprozess zu minimieren.

VII. Datenschutz/Geistiges Eigentum/Geschäftsgeheimnisse

Personenbezogene Daten dürfen nur gemäß der DSGVO sowie den geltenden Datenschutzgesetzen erhoben, genutzt und aufbewahrt werden. Die Datenverarbeitung muss den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Mit allen personenbezogenen Daten ist achtsam umzugehen.

Unsere Lieferanten und Geschäftspartner stellen sicher, dass Informationen und Daten über unser Unternehmen, unsere Mitarbeiter und andere Geschäftspartner während und auch nach Beendigung der Geschäftsbeziehung geschützt sind und nicht an Dritte gelangen können.

Um unseren Erfolg nachhaltig abzusichern, müssen wir unser Know-how, unser geistiges Eigentum, unsere Strategien und unsere Geschäftsinformationen schützen. Es ist uns wichtig, dass andere Personen nicht unberechtigt auf unser technisches Wissen (Pläne, Anleitungen und sonstige Geschäftsgeheimnisse) zugreifen können.

Vertrauliche Informationen, die uns Kunden, Lieferanten und andere Geschäftspartner anvertrauen, schützen wir ebenso sorgfältig wie unsere eigenen Daten. Dafür nutzen wir verschiedene, stets einen hohen Standard einhaltende technische und organisatorische Mittel, unter Berücksichtigung des geltenden Datenschutzrechtes.

VIII. Nachhaltigkeit/Umwelt

Wir fühlen uns dem Prinzip der Nachhaltigkeit verpflichtet und gehen verantwortungsvoll mit den uns anvertrauten Ressourcen um, damit wir unsere Umwelt auch für künftige Generationen lebenswert erhalten.

Die Minimierung von Emissionen und Abfall, die Erhöhung der Energieeffizienz und eine effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen, unter Einsatz bestmöglicher Technologien, sind ein fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Wir verpflichten uns zu nachhaltigen Methoden bei sämtlichen Betriebsabläufen, darunter:

- Recycling
- Schonung von Energie und natürlichen Ressourcen
- Sichere Handhabung und Entsorgung von Gefahrgut
- Entwicklung von umweltfreundlichen Alternativen

Durch unsere logistische Leistungsfähigkeit und breite Produktpalette fördern und unterstützen wir unsere Kunden. Zusätzlich bieten wir Lösungen zur Förderung der umweltschonenden Nutzung von Energie in den Bereichen Heizung, Kühlung, Lüftung, Klimatisierung, Beleuchtung, Energiemanagement und Hausautomatisierung an.

Fester Bestandteil des Klampfer Portfolios ist auch die Energiespeicherung im Focus der E-Mobilität.

IX. Handlungsrichtlinien/Meldungen

Wir handeln nach hohen ethischen Prinzipien und treten gegen jede Form der Diskriminierung, Korruption, Benachteiligung, sexuellen Belästigung und Mobbing auf. Wir arbeiten im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien.

Bei Unsicherheiten darüber, ob eine bestimmte Handlung unter Einhaltung des Grundsatzprogramms dieses Verhaltenskodex kritisch sein könnte, kann ein kurzer Selbstcheck eine Hilfestellung bieten. In einer solchen Situation sollte sich jeder Mitarbeiter die folgenden Fragen stellen:

- „Habe ich ein gutes Gefühl bei der Sache oder bin ich beunruhigt?“
- „Was wäre, wenn es morgen in der Zeitung stünde?“
- „Was würden meine Familie und meine Freunde dazu sagen?“
- „Was wäre, wenn das jemand mit mir machen würde?“

Die Beantwortung dieser Fragen kann zwar eine professionelle rechtliche Beratung nicht ersetzen, aber eine erste Einschätzung der Situation liefern. Bei Unsicherheiten wenden sich die Mitarbeiter an ihren Vorgesetzten oder an die Rechtsabteilung.

Im Falle eines Verstoßes gegen gesetzliche Vorschriften, interne Richtlinien und Regelungen und gegen Bestimmungen dieses Verhaltenskodex, muss jeder Mitarbeiter mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen. Darüber hinaus können Zuwiderhandlungen auch straf- und zivilrechtliche Konsequenzen, wie z. B. Regress- und Schadenersatzforderungen für den Betroffenen zur Folge haben.

Es wird auch sichergestellt, dass alle Mitarbeiter ungehindert und ohne Repressalien fürchten zu müssen Bedenken über Gesetzesverletzungen an eine anonyme Stelle melden können.

Aus diesem Grund haben wir einen Meldekanal eingerichtet, der die laufende Kommunikation zwischen dem Hinweisgeber („Whistleblower“) und der Organisation ermöglicht. Die Meldungen des „Whistleblowers“, seien es eigene Mitarbeiter oder externe Personen, unterliegen der Vertraulichkeit und es wird gewährleistet, dass die Anonymität des Hinweisgebers, sei es intern oder auch extern, gewahrt wird. Eine Weitergabe der Meldungen erfolgt an einen restriktiv ausgewählten Personenkreis, der zur Aufklärung des Compliance-Falles erforderlich ist. Jeder Hinweisgeber kann an die E-Mail-Adresse whistleblowing@klampfer.at seine Meldungen zeitlich und örtlich ungebunden, wenn erwünscht auch mittels anonymer Fantasie-E-Mail-Adresse, einbringen.