

Präambel

Dieser Verhaltenskodex befasst sich mit der Einhaltung der Compliance-Richtlinien von:

FDM = Elektrotechnische Werke Fritz Driescher & Söhne GmbH

DE = Driescher GmbH Eisleben

DES = Driescher Energy Solutions GmbH

SVKG = Driescher Service GmbH & Co. KG

Diese umfassen gesetzlichen Bestimmungen, regulatorische Standards und die Erfüllung weiterer wesentlicher und in der Regel vom Unternehmen selbst gesetzten ethischen Standards und Anforderungen.

1. Definition „Compliance“ bei Driescher

- ☒ Compliance-Regelungen umfassen all diejenigen externen, gesetzlichen und internen Vorgaben, durch deren Einhaltung negative Konsequenzen wie Schadensersatzforderungen durch Kunden*innen und Wettbewerber, Bußgelder, schlechte Reputation des Unternehmens oder eine mögliche Betriebsstilllegung verhindert und Effizienz- und Effektivitätssteigerung des Unternehmens erlangt werden können. Compliance kann daher als internes Instrumentarium angesehen werden, das Risiken abwehrt und Mitarbeiter*innen zu einem regelkonformen Verhalten veranlasst. Deshalb unterstützt das Compliance System unser nachhaltiges Wachstum und wird als Wettbewerbsvorteil genutzt.
- ☒ Der Verhaltenskodex gilt für alle Standorte von Driescher und für alle Mitarbeiter*innen.

2. Rechtliche Grundsätze

- ☒ Wir vertreten den Grundsatz strikter Legalität und halten die Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnungen ein. Wir bejahen das Prinzip des ausschließlich legalen Handelns unabhängig davon, ob daraus für Driescher ein Nutzen entsteht oder nicht. Jeder Mitarbeiter*innen ist persönlich für die Einhaltung der Gesetze in seinem Arbeitsgebiet verantwortlich. Es ist strikt untersagt, Dritte zu ungesetzlichen Handlungen zu veranlassen oder wissentlich an solchen Handlungen mitzuwirken.

3. Verantwortung für die sozialen Grundrechte und Prinzipien

- ☒ Wir fördern die Chancengleichheit und Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter*innen ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters.
- ☒ Wir respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen.
- ☒ Wir beschäftigen niemanden gegen seinen Willen oder zwingen ihn zur Arbeit.
- ☒ Wir stellen keine Kinder ein, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können. In Ländern, die bei der ILO Konvention 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, darf das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden.
- ☒ Wir dulden keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung.

- ☒ Wir dulden kein Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte), das sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist.
- ☒ Wir sorgen für angemessene Entlohnung und gewährleisten den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn.

Wir halten die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit ein. Wir erkennen, soweit rechtlich zulässig, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten (m/w/d) an und sichern zu, Mitglieder*innen in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

4. Fairer Wettbewerb

- ☒ Es werden keine markt- und branchenrelevanten Absprachen mit Wettbewerbern (Preise, Angebote, Geschäftsbedingungen,...) getroffen.
- ☒ Wir unterstützen einen fairen und unverfälschten Wettbewerb unter Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts.
- ☒ Die Auswahl der Geschäftspartner*innen darf nicht unzulässig eingeschränkt werden. Gleiches gilt für die Verhandlung der Geschäftskonditionen.
- ☒ Alle Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, die Regeln des Wettbewerbs- und Kartellrechts einzuhalten.
- ☒ Unseren Mitarbeitern*innen ist es untersagt, sich bei sich bietenden Gelegenheiten zur Begegnung über vertrauliche Unternehmensinformationen auszutauschen.
- ☒ Verstöße gegen geltendes Kartell- und/oder Wettbewerbsrecht können weitreichende Folgen haben. Im Zweifelsfalle sind unsere Mitarbeiter*innen dazu verpflichtet, Rat bzw. Hilfe bei der Geschäftsleitung einzuholen.

5. Vermeidung von Interessenskonflikten und Korruption

- ☒ Die Mitarbeiter*innen dürfen die geschäftlichen Verbindungen des Unternehmens nicht zum eigenen oder fremden Vorteil oder zum Nachteil des Unternehmens ausnutzen.
- ☒ Die Mitarbeiter*innen dürfen im Geschäftsverkehr keine unerlaubten privaten Vorteile (z.B. Geld, Gutscheine, Rabatte, jegliche Art von Finanzierung, Sachwerte) nutzen.
- ☒ Wir fordern von unseren Mitarbeitern*innen, Situationen zu vermeiden, die zu persönlichen Interessenskonflikten führen können. Alle Mitarbeiter*innen sind schon bei bloßen Verdachtsmomenten hinsichtlich Interessenskonflikten und Korruption verpflichtet, Rat bzw. Hilfe bei der Geschäftsleitung einzuholen.
- ☒ Unsere Mitarbeiter*innen beachten stets die Grenzen der Angemessenheit und der Üblichkeit bei der Annahme und auch der Gewährung von Zuwendungen, auch was die Einhaltung der steuerlichen Vorschriften anbelangt. Dies gilt sowohl bei Geschenken, egal welcher Art, als auch bei Geschäftsessen oder sonstigen Vergünstigungen, die die Unabhängigkeit in Frage stellen können.
- ☒ Zuwendungen im Wert von mehr als 40,00 EUR bedürfen stets der Zustimmung der Geschäftsleitung.
- ☒ Wir gewähren niemandem unberechtigte Vorteile und vermeiden stets unredliche Beeinflussung.
- ☒ Die Gewährung von Zuwendungen an Amtsträger*innen wie Richter*innen, Beamte*innen, Polizist*innen oder Politiker*innen ist generell untersagt.

6. Arbeitssicherheit

- ☒ Wir übernehmen Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit gegenüber unseren Mitarbeitern*innen.
- ☒ Risiken dämmen wir ein und sorgen für bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten.
- ☒ Wir bieten Trainings an und stellen sicher, dass alle Mitarbeiter*innen beim Thema Arbeitssicherheit fachkundig sind.

7. Umweltschutz

- ☒ Das Bestreben die Umwelt zu schützen ist eine Verpflichtung gegenüber der heutigen und den nachfolgenden Generationen.
- ☒ Wir richten unser Tun und Handeln an den Umweltleitlinien aus und leisten damit einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Umwelt.
- ☒ Wir beachten den Umweltschutz hinsichtlich der gesetzlichen Normen und internationalen Standards.
- ☒ Wir minimieren Umweltbelastungen und verbessern den Umweltschutz kontinuierlich.

8. Datenschutz und Datensicherheit

- ☒ Wir schützen unsere Daten, sowohl (vertrauliche) Unternehmensdaten und auch Personendaten vor Einsehbarkeit von Unbefugten und vor Manipulation. Personenbezogene Daten werden nur im Rahmen des gesetzlichen gestatteten Ausmaßes erhoben, verarbeitet und genutzt oder wenn der/die Betroffene ausdrücklich mit der Erhebung, der Verarbeitung und der Erhebung einverstanden ist.
- ☒ Wir halten uns an geltende gesetzliche Bestimmungen hinsichtlich der Sicherung und des Schutzes von Daten.

9. Unternehmenswerte

- ☒ Innovationen, Wissen und Erfahrungen sichern unsere betriebliche Existenz. Daraus ergibt sich die Verpflichtung aller Mitarbeiter*innen den sorgfältigen Umgang damit in jedem Falle zu beachten.
- ☒ Sich aus unserem Wissen ergebende Schutzrechte sichern wir uns durch entsprechende gesetzliche und vertragliche Regelungen zu.
- ☒ Wir verpflichten ferner unsere Mitarbeiter*innen sowie auch unsere Partner*innen zur Diskretion und Vertraulichkeit bei der Zusammenarbeit. Informationen und auch Geschäftsgeheimnisse werden dadurch gesichert und nicht weitergegeben.
- ☒ Ein sorgfältiger und respektvoller Umgang mit Betriebseigentum und anderen Unternehmenswerten ist selbstverständlich. Der Umgang damit darf nur zu betrieblichen Zwecken erfolgen.
- ☒ Durch ebenfalls sorgfältigen Umgang mit den uns zur Verfügung stehenden Informationstechnologien halten wir Schaden von Driescher ab. Unsere Mitarbeiter*innen und unsere Partner*innen werden auf die Einhaltung von entsprechenden Schutzvorschriften verpflichtet.
- ☒ Vertrauliche Informationen des Unternehmens sind geheim zu halten. Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

10. Umgang mit Behörden

- ☒ Driescher legt Wert auf eine kooperative und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Behörden und Ämtern.
- ☒ Bei Gesprächen im Rahmen von Ermittlungen oder anderen Aktivitäten seitens der Behörden sind unsere Mitarbeiter*innen angehalten, stets die Geschäftsführung unverzüglich zu informieren und das weitere Vorgehen abzustimmen.
- ☒ Wir nehmen die uns zustehenden Verfahrensrechte wahr.

11. Umsetzung des Verhaltenskodex

- ☒ Alle Mitarbeiter*innen halten sich an geltendes Recht.
- ☒ Alle Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, sich über diese Regelungen und deren Aktualisierungen zu informieren und diesen Verhaltenskodex einzuhalten.
- ☒ Alle Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass dieser Kodex in Ihrem Verantwortungsbereich bekannt ist und dass die Mitarbeiter*innen für regelkonformes Verhalten sensibilisiert werden.
- ☒ Verstöße von Mitarbeiter*innen gegen diese Regelungen werden nicht hingegenommen und können arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zu Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen. Gegebenenfalls werden Mitarbeiter*innen für eventuell entstandenen Schaden persönlich haftbar gemacht.
- ☒ Hinweise auf Fehlverhalten oder Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex werden zeitnah bewertet und es wird ihnen nachgegangen.
- ☒ Die Angemessenheit, Wirksamkeit und Sicherstellung der Regelungen wird in geeigneter Weise regelmäßig überprüft. Sollten wir im Rahmen der Überprüfung Schwachstellen oder Verstöße feststellen, werden entsprechende Verbesserungen eingeleitet.

Gez. Alois Brunner
Geschäftsleitung