

Verhaltenskodex der HELDELE GmbH, Salach

1. Grundlagen

Unser Standort befindet sich in Deutschland, einem Rechtsstaat der eine demokratische, sozial und freie Grundordnung mit einem stabilen Grundgesetz verkörpert. Aus diesem Grund sind die verbindlichen Regelungen und gesetzlichen Vorschriften des Staates und seiner Behörden für uns verbindlich und von jedem unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beachten. Neben diesen Gesetzen, Vorschriften und Verordnungen haben wir betriebliche Vorgaben die ebenfalls zwingend einzuhalten sind. Daraus ergibt sich auch eine Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und anderen Personen, die nicht zur HELDELE GmbH gehören. Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Führungskräfte nachhaltiges und faires Handeln nach ethischen Standards.

Bei Zweifeln über die Einhaltung von Gesetzesvorgaben muss das Gespräch gesucht werden und auf Klarstellung gedrängt werden.

Die Pflichten dieser Compliance gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HELDELE GmbH und dort wo die HELDELE GmbH Mehrheitsbeteiligt ist. Diese werden bei Eintritt geschult und haben jederzeit Zugriff auf diesen Verhaltenskodex.

Lieferanten, Dienstleister und Nachunternehmer die für uns tätig werden sind in einer getrennten Compliance für Nachunternehmer, Lieferanten und sonstige Geschäftspartner getrennt verpflichtet die Standards einzuhalten.

2. Arbeitssicherheit

Ein Sicheres Arbeitsumfeld ist gerade in der Elektro-, IT-, und Automatisierungstechnik besonders wichtig, da Nutzer unserer Technik auf verlässliche Sicherheit setzen und blind auf eine korrekte Montage und Verlegung vertrauen müssen. Zudem hat der Schutz unsere Mitarbeiter einen besonders hohen Stellenwert.

Aus diesem Grund halten wir die berufsgenossenschaftlichen Vorgaben der Arbeitssicherheit strikt ein und selbstverständlich auch die gesetzlichen Vorgaben.

Wir halten alle unsere Mitarbeiter an auf ein sicheres Umfeld für jeden Kollegen und sich selbst zu achten. Gefahren sind durch Gefährdungsbeurteilungen zu analysieren und so einzugrenzen, dass Sie für alle Beteiligten am Prozess keine Gefahr darstellen.

3. Gesundheitsschutz

Prävention hat oberste Priorität. Deshalb bieten wir vorausschauend Erste Hilfe Kurse, persönliche Schutzausrüstungen und geprüfte Werkzeuge und Betriebsmittel an. Wir streben eine enge Zusammenarbeit mit den Krankenkassen an, um deren Präventionsmaßnahmen zu nutzen.

Die Heldele GmbH hat präventiv einen Notfallplan erstellt, um in Notfallsituationen mit einer geplanten Reaktion zu handeln. Das Notfallequipment wird wiederkehrend auf seine Gebrauchsfähigkeit hin überprüft.

Im Notfallplan sind neben der Notfallvorsorge auch die Verantwortlichkeiten und Maßnahmen für ein effektives Unfall- und Störungsmanagement festgelegt. Zu einem wirkungsvollen Gesundheitsschutz zählt auch gut praktizierter Brandschutz. Bei Heldele basiert dieser auf zahlreichen präventiven Maßnahmen welche in Bauordnung, Arbeitsstättenverordnung sowie den Unfallverhütungsvorschriften gesetzlich verpflichtend beschrieben sind und von HELDELE vollumfänglich erfüllt und regelmäßig überprüft werden.

4. Arbeits- und Sozialrecht

Alle bei uns beschäftigten Mitarbeiter unterliegen den geltenden arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften. Wir sind Mitglied der Innung Elektro- und Informationstechnik in Stuttgart und in Göppingen. In einer getrennten Vereinbarung verpflichten wir auch unsere Lieferanten, Dienstleister und Nachunternehmer zur Einhaltung der arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften in Deutschland. Illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit lehnen wir in jeder Form ab.

Arbeitszeiten, Entlohnungen/Löhne und Sozialleistungen orientieren sich an dem Tarifvertrag des Elektrohandwerkes Baden-Württemberg. Unsere Beschäftigten haben die freie Entscheidung, ohne Bedrohung und Einschüchterung einer Vereinigung ihrer Wahl beizutreten oder dies nicht zu tun. Zusätzliche Benefits ergänzen die tarifvertraglichen Sozialleistungen. Genauere Details sind auf unserer Homepage zu finden. Wir achten auf die Privatsphäre und den Datenschutz für unsere Mitarbeiter. Kinderarbeit lehnen wir grundsätzlich ab.

Die Schutzbedürfnisse junger Arbeitnehmer und jugendlicher Mitarbeiter unter 18 Jahren beachten wir. Auf die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, wie bspw. das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) legen wir großen Wert. Erniedrigende Behandlung von Mitarbeitern oder Partnern lehnen wir ebenso ab, einschließlich Zwangsarbeit.

5. Geldwäsche und Terrorismus

Bei Vertragsverhandlungen achten wir auf die Identifizierung der Geschäftspartner, d.h. der handelnden Personen. Zudem sind die Zahlungswege für uns immer transparent. Wir wenden uns strikt gegen jede Form von Geldwäsche oder Terrorfinanzierung.

6. Wirtschaftskriminalität

Geschäftspraktiken, die strafbare Handlungen beinhalten oder beinhalten könnten lehnen wir ab. Grundsätzlich sind wir von unternehmerischem Handeln geleitet und gehen davon aus, dass dies auch für unsere Geschäftspartner gilt. Dabei tolerieren wir keine Einflussnahme über die persönlichen Vorteile für unsere Geschäftspartner oder unsere Mitarbeiter und lehnen jede Art von Korruption ab. Unter Vorteilnahme verstehen wir persönliche Geldzuwendungen jeglicher Art, die im Zusammenhang einer Vertragsbeziehung stehen, wertvolle Geschenke, unangemessene Einladungen und Vorteile immaterieller Art verstehen wir darunter.

Die negative Einflussnahme darf auch nicht mit Gehilfen wie Makler, Berater oder Lobbyvertreter erfolgen bzw. umgangen werden.

7. Geschenke

Besondere Beachtung findet unsere Zusammenarbeit mit Vertretern von öffentlichen Behörden oder Amtsträgern. Hier dürfen grundsätzlich keine Geschenke oder sonstige Vorteile angeboten werden, die Bezug auf die dienstliche Tätigkeit haben.

Zuwendungen an politische Parteien, deren Vertretern oder Kandidaten für politische Ämter tolerieren wir nicht.

Mitarbeiter von HELDELE dürfen keine Zuwendungen annehmen, die eine unabhängige Entscheidungsfindung beeinflussen könnten. Ausnahmen stellen Werbegeschenke von geringem Wert und Essenseinladungen dar, die sich nach ihrem Inhalt und Wert in den Grenzen der geschäftsüblichen Gastfreundschaft bewegen.

8. Spenden und Sponsoring

Wenn Spenden und Sponsoring erfolgt, erfolgt dies immer Transparent und darf nicht dazu genutzt werden rechtswidrige Vorteile zu erlangen. Es darf keine Gegenleistung erwartet werden. Wenn Sponsoring erfolgen ist jeweils ein Sponsoringvertrag zwingend notwendig.

9. Interessenkonflikte

Dort, wo Aufträge vergeben werden dürfen freundschaftliche oder familiäre Beziehungen keine Rolle spielen. Beteiligungen an Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern ist nur nach Genehmigung mit den Gesellschaftern der HELDELE GmbH gestattet. Nebentätigkeiten unserer Mitarbeiter im Führungskreis sowie Vortragstätigkeiten sind nur nach Genehmigung durch die HELDELE Geschäftsführung erlaubt. Dies gilt besonders für Tätigkeiten, die für Unternehmen erbracht werden sollen mit denen HELDELE in Geschäftsbeziehungen steht.

10. Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Als Gründungsmitglied der WIN-Charta des Umweltministeriums Baden-Württemberg, haben wir uns recht früh für eine Schonung der Umwelt und für nachhaltiges Handeln entschieden und halten sämtliche geltenden Vorschriften in Sachen Umwelt ein. Detaillierte Informationen über Treibhausgasemissionen, Energieeffizienz, erneuerbare Energien, nachhaltige Ressourcenbewirtschaftung und Abfallvermeidung sind in dieser WIN-Charta beschrieben und bewertet.

Durch unsere Tätigkeit im elektrotechnischen Bereich können wir auch bei unseren Kunden die energetischen Einsparungspotentiale – bei Zustimmung des Kunden – positiv beeinflussen. Sei es durch die Gebäudeautomatisierung oder LED-Beleuchtungsumstellungen oder intelligente Informationstechnologie oder Verfahrenstechnischen Prozesse. Zudem achten wir darauf, dass unsere Lieferanten, Nachunternehmer und Geschäftspartner sich ebenfalls an umweltrechtliche Vorschriften halten.

Soweit es uns möglich ist, beachten wir bei unserem Handeln jederzeit die Rechte u. a. indigener Bevölkerungsgruppen und diesen ggf. traditionell zustehenden Land- Wald- und Wassernutzungsrechte gewahrt bzw. angemessene Ausgleichsmaßnahmen gewährt werden und jegliche Zwangsräumungen nicht stattfinden.

Ergänzende Angaben finden Sie in unserer HELDELE Umweltrichtlinie.

11. Wasserqualität und -verbrauch

Für unsere Toiletten verwenden wir ausschließlich Grauwasser. Da wir keine industrielle Fertigung haben benötigen wir kein Trinkwasser aus dem öffentlichen Netz für eine Produktion. Der Verbrauch beschränkt sich ausschließlich auf Handwaschbecken, Trinkwasserspender, Betriebsrestaurant. Auf dem Betriebsgelände fallen keine umweltgefährlichen Stoffe an, welche bspw. durch Regen in die öffentliche Kanalisation gelangen könnten. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitende zum sparsamen und bewussten Umgang mit Wasser.

12. Freier Wettbewerb und Kartellrecht

Wir beteiligen uns bei unserer Geschäftstätigkeiten weder an formellen als auch informelle Absprachen, die eine Wettbewerbsverzerrung darstellen. Vielmehr fühlen wir uns dem freien und fairen Wettbewerb verpflichtet, der letztendlich auch uns selbst schützt. Dies gilt für Absprachen mit Wettbewerbern oder anderen Geschäftspartnern, die Einfluss auf unsere oder deren Preissetzung gegenüber Dritten nehmen, die eine Kunden- oder Gebietsaufteilung zum Gegenstand haben oder, bei der unabhängige Angebote im Zusammenhang mit der Teilnahme an Ausschreibungen koordiniert werden. Auch wettbewerbslich sensible Informationen tauschen wir nicht in verbotener Weise aus. Die Kartellbehörden werden Verstöße konsequent verfolgen und können zu Existenz gefährdenden Sanktionen für das Unternehmen führen.

13. Vertraulichkeit

Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner haben ein hohes Interesse daran, dass Ihre Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse vertraulich behandelt werden. Dies trifft ebenso auf unsere eigenen Geschäftsgeheimnisse zu. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse dürfen grundsätzlich nicht ohne Erlaubnis unserer Geschäftsführung an Dritte weitergeben werden. Die Vertraulichkeitsverpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fort.

14. Geistiges Eigentum und Plagiate

Der Einsatz von Plagiaten oder gefälschten Materialien ist untersagt. Durch den Bezug unserer Materialien und technischen Komponenten bei offiziellen und zertifizierten Bezugsquellen/Lieferanten minimieren wir die Wahrscheinlichkeit der Einschleppung von gefälschten Materialien und Plagiaten. Sollten gefälschte Materialien oder Plagiate dennoch festgestellt werden, werden diese umgehend isoliert und das Qualitätswesen benachrichtigt. Soweit es uns möglich ist stellen wir sicher, dass diese verkauften Produkte und Dienstleistungen gesetzeskonform genutzt werden. Außerdem respektieren wir geistiges Eigentum, wie beispielsweise Erfindungen, literarische und künstlerische Werke, Muster sowie im Handel eingesetzte Symbole, Namen und Bilder und werden diese nicht unberechtigt nutzen oder veröffentlichen. Dies gilt insbesondere für geistiges Eigentum das durch Patente, Urheberrechte oder Markenzeichen geschützt ist.

15. Dokumentation betrieblicher Vorgänge

Die Wahrung der Grundsätze einer ordnungsgemäßen Buchführung gehört für uns zur Basis des wirtschaftlichen Erfolges. Alle relevanten Geschäftsvorfälle werden von Externen wie Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern eingehend überprüft. Alle relevanten Geschäftsvorfälle werden vollständig, nachvollziehbar und zeitnah entsprechend den gültigen Vorgaben dokumentiert und gesichert.

Wir legen dementsprechend Informationen nach den geltenden Vorschriften und den üblichen Gepflogenheiten der Branche offen. Dazu gehören auch nicht-finanzielle und finanzielle Informationen sowie Informationen über Arbeitsschutzmaßnahmen, Umweltpraktiken, Geschäftsaktivitäten und Angaben zur Finanzlage von Heldele.

16. Unternehmenseigentum

Die Nutzung von Vermögenswerten von HELDELE zu Zwecken außerhalb des betrieblichen Tätigkeitsfeldes von HELDELE, insbesondere für eigene, private Zwecke, ist ohne ausdrückliche Zustimmung der zuständigen Verantwortlichen nicht gestattet. Dasselbe gilt für Vermögenswerte von Geschäftspartnern sowie für das Nutzbarmachen von Dienstleistungen von HELDELE. Wir erwarten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgsam und wirtschaftlich mit unseren Vermögenswerten umgehen.

17. Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern

Wir pflegen einen respektvollen und loyalen Umgang miteinander. Wir achten die Rechte und die Würde jedes Einzelnen. Soziale und kulturelle Vielfalt bereichern unsere Arbeit und tragen wesentlich zu einem produktiven Arbeitsumfeld bei. Allen stehen die gleichen Chancen sowohl bei der Einstellung als auch bei der späteren Entwicklung über unseren Karriereplan zu. Keine Mitarbeiterin oder Mitarbeiter darf auf Grund seiner Herkunft, seines Geschlechtes, seiner sexuellen Orientierung, seiner Religion, seines Alters oder wegen einer körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigung diskriminiert oder belästigt werden.

Wir möchten, dass sich jede/jeder bei uns willkommen, respektiert und unterstützt fühlt. Unterschiedliche Herkunft oder Nationalität, Behinderung, Alter, Geschlecht oder geschlechtlicher Orientierung, Religion oder Weltanschauung oder sexueller Orientierung fördern/bereichern ein inklusives Arbeitsklima, in dem Talente, Fähigkeiten, Kenntnisse und Engagement entscheiden. Allen Mitarbeitenden steht die berufliche Entwicklung, je nach Befähigung in Fach-, Projekt- und Führungslaufbahn, diskriminierungsfrei und gleichberechtigt offen.

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist für uns ein selbstverständlicher Beitrag zur Inklusion und Teilhabe.

18. Frauen- und Menschenrechte

HELDELE ist der Auffassung, dass die Befähigung von Frauen, sich voll und ganz am Wirtschaftsleben in allen Sektoren zu beteiligen, für die Stärkung der Volkswirtschaft unerlässlich ist, um national oder international vereinbarte Ziele für Entwicklung und Nachhaltigkeit zu erreichen und die Lebensqualität für Frauen, Männer, Familien und Gemeinschaften zu verbessern.

Falls HELDELE eine Gefahr für Leib und Leben oder die Mißachtung der Frauen- und Menschenrechte feststellt, werden situativ private oder öffentliche Sicherheitskräfte eingesetzt.

Alle Situationen der Ausbeutung, die eine Person aufgrund von Drohungen, Gewalt, Zwang, Irreführung und/oder Machtmissbrauch aus eigener Kraft nicht verlassen kann tolerieren wir nicht.

Sklaverei sowie auch moderne Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel tolerieren wir nicht. Verdachtsfälle werden umgehend den Behörden gemeldet und angezeigt.

19. Datenschutz

Wir halten grundsätzlich die geltenden gesetzlichen Vorschriften zum Schutz der Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Auftraggebern und sonstigen Geschäftspartnern ein.

Wir achten die Privatsphäre unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Geschäftspartner und sind uns der besonderen Sensibilität personenbezogener Daten bewusst.

Bei der Erhebung, Speicherung, Übermittlung und sonstigen Verarbeitung personenbezogener Daten ist im Rahmen der zugewiesenen Aufgabe die notwendige Sorgfalt anzuwenden. Personenbezogene Daten dürfen nur zweckgebunden und unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Standards verarbeitet werden.

20. Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Einfuhr- und Ausfuhrkontrollgesetze, Sanktionen und Embargos, die Beschränkungen für den Export oder Reexport von Gütern, Software, Dienstleistungen und Technologie in bestimmte Bestimmungsländer vorsehen, sowie Verbote werden von Heldele stets beachtet.

Dies betrifft auch bestimmte Länder, Regionen, Organisationen und Einzelpersonen, welche beteiligt sind, und diesen Beschränkungen ebenfalls unterliegen.

Für unsere Lieferanten sind entsprechende Regelungen in den Compliance Regelungen für Lieferanten hinterlegt. Eventuell betroffene Geschäftspartner überprüfen wir bei Bedarf.

21. Hinweise auf Fehlverhalten und Whistleblowing

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, Hinweise auf Verstöße gegen geltendes Recht, gegen den Verhaltenskodex oder gegen interne Regeln von HELDELE zu melden. Diese Hinweise werden sorgfältig geprüft und vertraulich behandelt. Wenn eine solche Meldung erfolgt, muss kein Mitarbeiter Nachteile befürchten, sofern er sich selbst nichts hat zu Schulden kommen lassen.

Anmerkungen:

- Mitarbeiter sehen wir stellvertretend für männlich, weiblich nach AGG.
- Dieser Verhaltenskodex entspricht einer Compliance- oder Unternehmensethik- oder CSR-Richtlinie



Jürgen Christ



Bernd Forstreuter



Rasmus Reutter