

Bewegung durch Perfektion

Verhaltenskodex

Die **Königsklasse** in Lufttechnik, Regeltechnik und Antriebstechnik

ZAvblue

ZIEHL-ABEGG



Die Königsklasse

*der Lufttechnik,
Regeltechnik und Antriebstechnik*

**Mehr
Volumen**
bei kleinerer
Baugröße



Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wer sich aktiv am Wirtschaftsgeschehen beteiligt, steht immer wieder vor der Frage, was erlaubt ist und was nicht. Diese Broschüre gibt Ihnen dazu Anleitung. Denn ZIEHL-ABEGG will nicht nur den gesetzlichen Vorgaben nachkommen, sondern darüber hinaus hohen ethischen Ansprüchen genügen.

Dieser Verhaltenskodex gilt weltweit für jeden Beschäftigten der ZIEHL-ABEGG-Gruppe. Egal ob in der Produktion, in der Verwaltung oder auf Vorstandsebene. Für die Einhaltung

der Verhaltensgrundsätze ist jeder Einzelne gleichermaßen verantwortlich.

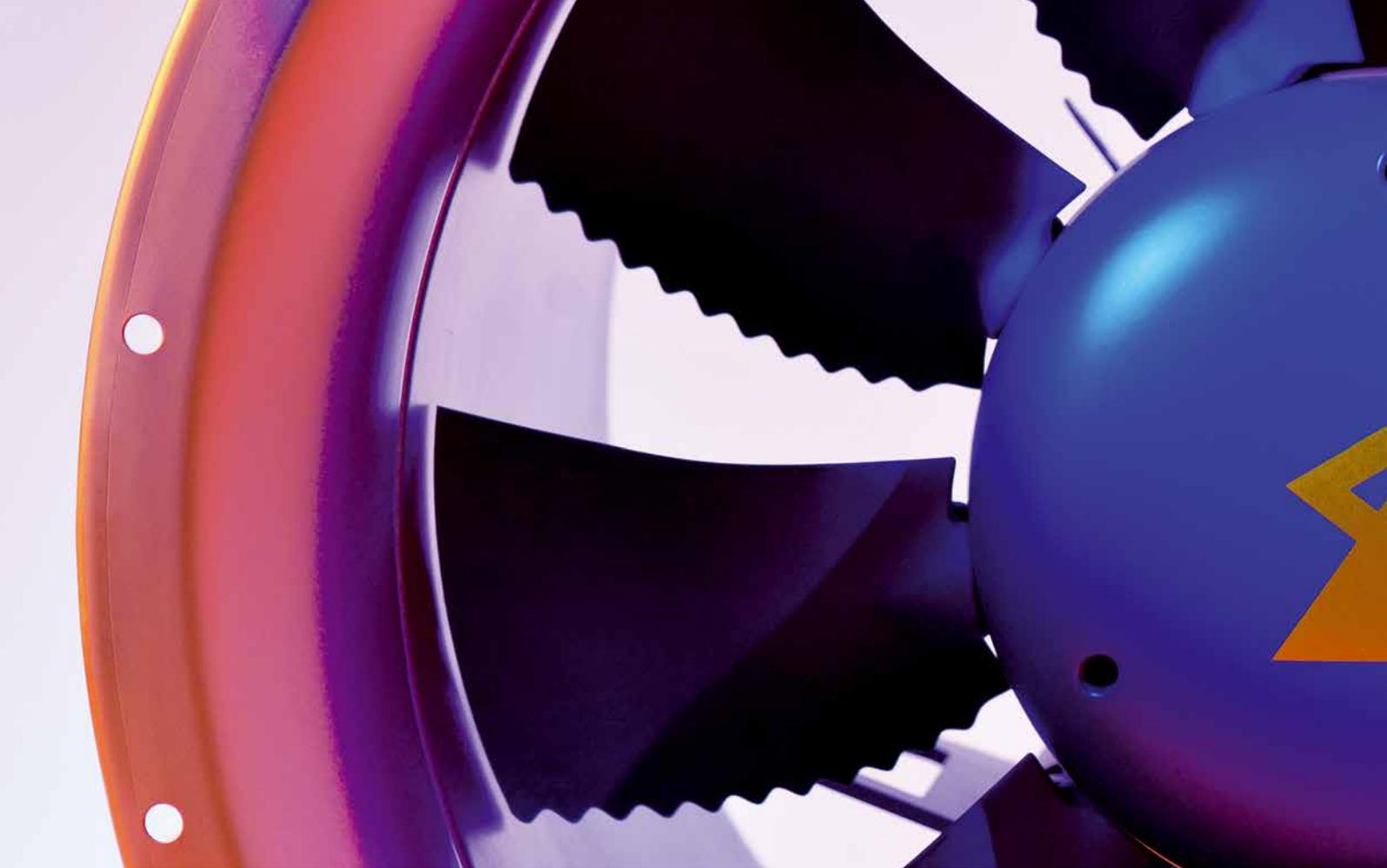
Wir alle stehen für ein ehrliches Handeln und bekennen uns zu den nachfolgenden Verhaltensgrundsätzen. Denn nur so kann wirtschaftlicher Erfolg nachhaltig sein.

Vorstand

Aufsichtsrat

Gesamtbetriebsrat







Nur

aubere Geschäfte sind
ZIEHL-ABEGG-Geschäfte

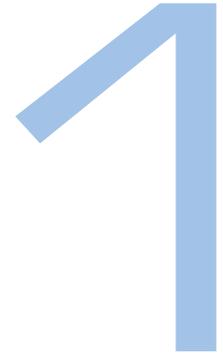


Saubere Geschäfte

- 1 Geltungsbereich
- 2 Grundlage und Gesetze
- 3 Fairer Wettbewerb – Beachtung der Kartellgesetze
- 4 Keine Tolerierung von Bestechung und Korruption
- 5 Konflikte zwischen privaten und geschäftlichen Interessen sind zu vermeiden
- 6 Keine Nutzung von Unternehmenseigentum zu privaten Zwecken
- 7 Fairness und Respekt als Grundlage unseres Umganges miteinander
- 8 Kinderarbeit und Zwangsarbeit werden nicht toleriert
- 9 Vereinigungsfreiheit wird gewährleistet
- 10 Disziplinarmaßnahmen
- 11 Arbeitszeiten und Arbeitsverträge
- 12 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- 13 Vergütung
- 14 Umweltschutz
- 15 Produkte und Produktsicherheit
- 16 Umgang mit Entwicklungsergebnissen
- 17 Schutz und Ordnung im Umgang mit Geschäftsunterlagen/Datenschutz
- 18 Insiderregeln – Keine Nutzung von Informationen zum persönlichen Vorteil
- 19 Risikomanagement
- 20 Vorbildfunktion der Vorgesetzten



Geltungsbereich



Dieser Verhaltenskodex gilt für das Management und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie temporäre Arbeitskräfte (auch von Fremdfirmen) der ZIEHL-ABEGG-Gruppe.

Dieser Verhaltenskodex dient als Grundlage sowohl für unser internes Verhalten als auch für unsere Geschäftsbeziehungen.

Sollte ein Geschäftspartner gegen die in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Regelungen nachhaltig verstoßen, so wird die Geschäftsbeziehung zu diesem Geschäftspartner nach entsprechender Mahnung abgebrochen werden.



Grundlage und Gesetze



Grundlage für das nachhaltig erfolgreiche Wirtschaften ist die Einhaltung der jeweils gültigen internationalen Gesetze (wie beispielsweise der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“) wie auch der jeweiligen nationalen Gesetze. Die ZIEHL-ABEGG-Gruppe fordert das Einhalten der jeweils gültigen Gesetze uneingeschränkt vom gesamten Management, von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den temporären Mitarbeitern sowie ihren jeweiligen Geschäftspartnern.

Fairer Wettbewerb – Beachtung der Kartellgesetze

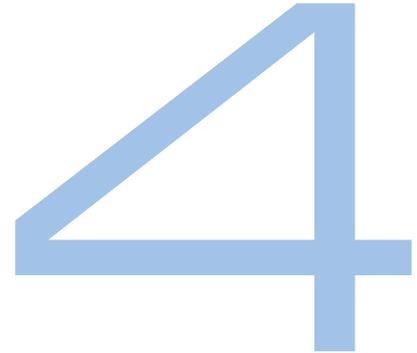


Die ZIEHL-ABEGG-Gruppe hält ohne jegliche Einschränkung am Prinzip des fairen Wettbewerbs fest: Preisabsprachen, Absprachen über Marktanteile, Aufteilung lokaler Märkte, Aufteilung von Kunden und Preisbindungen oder Ähnliches lehnen wir ab. Auch andere kartellgesetzwidrige Vorgehen wie beispielsweise abgestimmtes Verhalten, informelle Gespräche oder formlose Absprachen sind zu unterlassen.

Eigene Kalkulationen, Kapazitäten, Entwicklungsergebnisse oder Planungen dürfen Wettbewerbern nicht zugänglich gemacht werden. Ausnahmen kommen nur im Falle von Geschäftsveräußerungen, Unternehmenskäufen oder Joint-Venture-Vorhaben in Betracht. Hierbei ist jedoch auch immer eine Geheimhaltungsvereinbarung unabdingbar die Voraussetzung für den Austausch von Daten.



Keine Tolerierung von Bestechung und Korruption



Die ZIEHL-ABEGG-Gruppe akzeptiert keine Form der Bestechung und Korruption (Geld, Geschenke, Gewährung anderer Vorteile und Ähnliches).

Unseren Geschäftspartnern überreichen wir keine unangemessenen Geschenke. Beamten und anderen Staatsbediensteten werden überhaupt keine Geschenke überreicht. Des Weiteren ist es den Beschäftigten der ZIEHL-ABEGG-Gruppe verboten, ihre Position zu missbrauchen, um ungerechtfertigte Vorteile persönlicher oder gewerblicher Art an Geschäftspartner zu gewähren. Beschäftigte der ZIEHL-ABEGG-Gruppe dürfen lediglich

Geschenke von geringem Wert annehmen, und dies auch nur dann, wenn keine Manipulation oder potentielle Manipulation durch den begünstigten Beschäftigten möglich ist.

Sollte ein Mitarbeiter mit einem entsprechenden Angebot konfrontiert werden, so hat er dies unverzüglich seinem Vorgesetzten zu melden. Der Anschein sachfremder Erwägungen ist strikt zu vermeiden. Ein fremdes Fehlverhalten ist kein Rechtfertigungsgrund für eigenes Fehlverhalten.



Konflikte zwischen privaten und geschäftlichen Interessen sind zu vermeiden



Jeder Beschäftigte hat seine privaten Interessen von denen des Unternehmens eindeutig zu trennen.

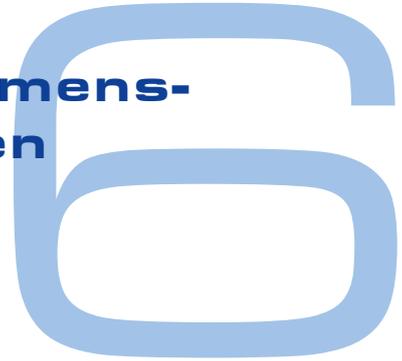
Beteiligungen an Firmen, welche in geschäftlichem Bezug zur ZIEHL-ABEGG-Gruppe stehen, sind offen zu legen. Dies gilt auch für Beteiligungen von Familienangehörigen.

Auch Personalentscheidungen dürfen nicht von privaten Interessen oder Beziehungen beeinflusst werden.

Eventuelle Interessenskonflikte sind sofort offen zu legen.



Keine Nutzung von Unternehmens- eigentum zu privaten Zwecken



Ohne Genehmigung der zuständigen Stelle darf kein Beschäftigter Einrichtungen (Fahrzeuge, Geräte, Büromaterial, Daten, Unterlagen etc.) oder Arbeitskräfte des Unternehmens für private Zwecke nutzen. Bestehende Unternehmensregeln behalten hierbei ihre Gültigkeit.

Fairness und Respekt als Grundlage unseres Umganges miteinander

Alle Beschäftigten haben das Recht auf gleiche Behandlung und gleiche Chancen.

Niemand darf wegen seiner Rasse, seiner Hautfarbe, seiner Nationalität, seiner Abstammung, seiner ethnischen Herkunft, seines Glaubens, seiner Weltanschauung, seiner Mitgliedschaft in Arbeiterorganisationen (einschließlich Gewerkschaften), seines Geschlechtes, seines Alters, seines sozialen Hintergrundes oder seiner sozialen Herkunft, seiner sexuellen Orientierung, seiner körperlichen Konstitution, seines Aussehens oder anderer persönlicher

Merkmale unsachlich benachteiligt, begünstigt, belästigt oder ausgegrenzt werden.

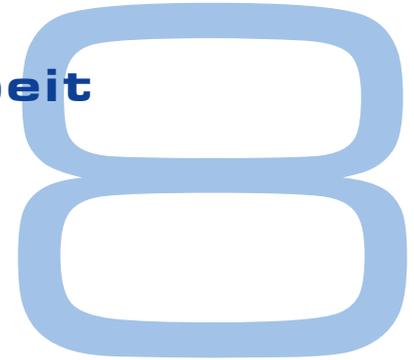
Jeder Mitarbeiter hat ein Recht darauf, gegen Belästigungen geschützt zu sein.

Bei dauerhaften Konflikten ist der Vorgesetzte oder die Personalabteilung einzuschalten.

Jeder Vorgesetzte hat die Pflicht, aktiv gegen Diskriminierungen vorzugehen.



Kinderarbeit und Zwangsarbeit werden nicht toleriert



Kinderarbeit wird von der ZIEHL-ABEGG-Gruppe nicht toleriert. Nationale Regelungen zum Schutz von jugendlichen Beschäftigten sind einzuhalten.

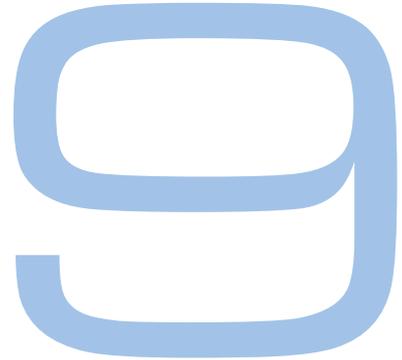
Das Verbot von Kinderarbeit und der Schutz jugendlicher Beschäftigter dürfen nicht durch unechte Ausbildung umgangen werden: Unechte Ausbildung ist eine Beschäftigung jugendlicher Menschen, die nicht die Vermehrung des Wissens und der Fertigkeiten der Beschäftigten zum Ziel hat.

Sollten bei einem Geschäftspartner Kinder unter Bedingungen arbeiten, die als Kinderarbeit qualifiziert werden können, so hat der Geschäftspartner unverzüglich Abhilfe zu schaffen und dies zu dokumentieren.

Jede Beschäftigung darf nur freiwillig erfolgen, sie muss Beschäftigungsformen entsprechen, die den nationalen Gesetzen und Verfahren genügen.



Vereinigungsfreiheit wird gewährleistet



Das Recht der Beschäftigten, Organisationen zu gründen, diesen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen, wird unterstützt. ZIEHL-ABEGG steht zu einem aufrichtigen und fairen Dialog mit seinen Arbeitnehmersvertretern.

Arbeitnehmersvertreter müssen vor Diskriminierung geschützt werden. Der freie Zutritt zum Arbeitsplatz aller Mitarbeiter ist zu gewährleisten, so dass sie ihre Rechte ausüben können.

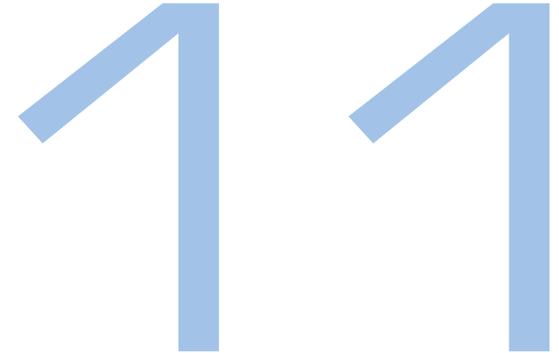


Disziplinarmaßnahmen



Es dürfen nur solche Mitarbeiter-Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden, die in Einklang mit den nationalen Gesetzen und den international anerkannten Menschenrechten stehen.

Arbeitszeiten und Arbeitsverträge



Die Führungskräfte haben die Aufgabe, auf die Einhaltung der jeweils gültigen gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften hinzuwirken.

Alle Beschäftigten müssen schriftliche Arbeitsverträge erhalten. Im Fall von Leiharbeitnehmerschaft sind diese Vorgaben vom Geschäftspartner bei dem Vertragspartner sicherzustellen.



Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

12

Damit die Mitarbeiter von ZIEHL-ABEGG sowie die Allgemeinheit vor gesundheitlichen Gefahren bewahrt werden, sind alle jeweils geltenden nationalen Gesetze und sonstigen Regelungen wie auch die von ZIEHL-ABEGG erstellten Sicherheitsvorschriften einzuhalten. Führungskräfte haben hierbei die Aufgabe, ihre Mitarbeiter über die jeweils anzuwendenden Vorschriften zu informieren und die Einhaltung der Vorschriften sicherzustellen.

Jeder Mitarbeiter ist für die Arbeitssicherheit mitverantwortlich.

Dem Vorgesetzten obliegt eine wichtige Vorbildfunktion.

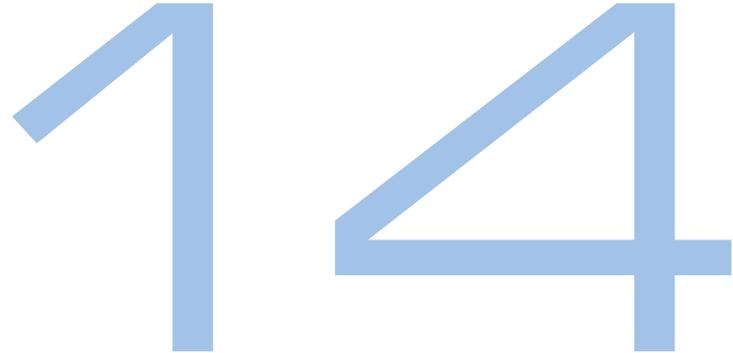
Vergütung

13

Die für die Leistungen der Mitarbeiter gezahlte Vergütung muss mindestens den gesetzlichen Vorschriften entsprechen. Den Beschäftigten ist regelmäßig eine Erläuterung ihrer Vergütung zur Verfügung zu stellen. Die Vergütungen sind in geeigneter Form auszuzahlen, die den jeweiligen nationalen Vorschriften und Gepflogenheiten entspricht.



Umweltschutz



Die gesetzlichen Mindestanforderungen zum Umweltschutz sind einzuhalten.

Jede ungenehmigte Freisetzung von Stoffen, deren Freisetzung genehmigungspflichtig ist, ist zu vermeiden. Ist es zu einer unbeabsichtigten Freisetzung von solchen Stoffen gekommen, ist die für Umweltschutz zuständige Stelle im Unternehmen unverzüglich zu informieren. Nur durch eine rechtzeitige Meldung können frühzeitig geeignete Maßnahmen eingeleitet werden. Ein Mitarbeiter erleidet aufgrund einer solchen Meldung keine Nachteile.



Produkte und Produktsicherheit

15

Erkannte oder für möglich gehaltene Gefahren, die sich aus dem Produkt beziehungsweise aus dessen Nutzung ergeben, sind unverzüglich den zuständigen Stellen im Unternehmen zu melden. Entsprechenden Hinweisen ist unverzüglich nachzugehen. Jedes Produkt muss mit den notwendigen Warnhinweisen versehen werden.



Umgang mit Entwicklungsergebnissen

16

Die Ergebnisse unserer technischen Entwicklungen stellen das Fundament unseres zukünftigen Erfolges dar. Unsere Entwickler und Techniker müssen daher die Ergebnisse ihrer Tätigkeit entsprechend den gültigen Standards erarbeiten, dokumentieren und kommunizieren.

Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse dürfen auf keinen Fall an Dritte weitergegeben werden. Alle Vereinbarungen mit Dritten, die die Vergabe einer Lizenz oder den Transfer von Know-how betreffen, sind vor dem Abschluss von den zuständigen Stellen zu prüfen.

Bei der Produktentwicklung ist die Rechtslage im Hinblick auf bereits bestehende Schutzrechte sorgfältig zu prüfen. Die wirksamen Schutzrechte Dritter sind zu respektieren, ihre ungenehmigte Nutzung ist zu unterlassen.

Es ist untersagt, sich unbefugt Geheimnisse eines Dritten zu verschaffen oder zu nutzen.

Schutz und Ordnung im Umgang mit Geschäftsunterlagen/Datenschutz

Der Einhaltung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen ist besondere Beachtung zu widmen.

Alle Geschäftsunterlagen und Datenträger sind grundsätzlich derart aufzubewahren, dass sie nicht in die Hände unbefugter Dritter gelangen können.

Alle Aufzeichnungen und Akten müssen so geführt werden, dass jederzeit eine Vertretung gewährleistet werden kann. Dies setzt eine nachvollziehbare, klare und vollständige Aktenführung (sowohl in Papier- als auch in elektronischer Form) voraus.



Insiderregeln – Keine Nutzung von Informationen zum persönlichen Vorteil

18

Interne Kenntnisse über Vorhaben des Unternehmens dürfen nicht zum Zwecke der Bereicherung genutzt werden, weder unmittelbar noch mittelbar durch Einschaltung eines Dritten. Die Weitergabe von Informationen darf nur – unter Wahrung aller anwendbaren Geheimhaltungsvorschriften – auf der Basis „Need-to-know“ erfolgen.

Risikomanagement

19

Unternehmerische Betätigung ist untrennbar mit dem Eingehen von Risiken verbunden. Bei den täglichen Entscheidungen ist jedoch auf ein ausgewogenes Verhältnis von Chancen und Risiken zu achten – unternehmensgefährdende Risiken dürfen nicht eingegangen werden. Sämtliche relevanten Risiken werden im bestehenden Risikomanagementsystem von ZIEHL-ABEGG abgebildet.

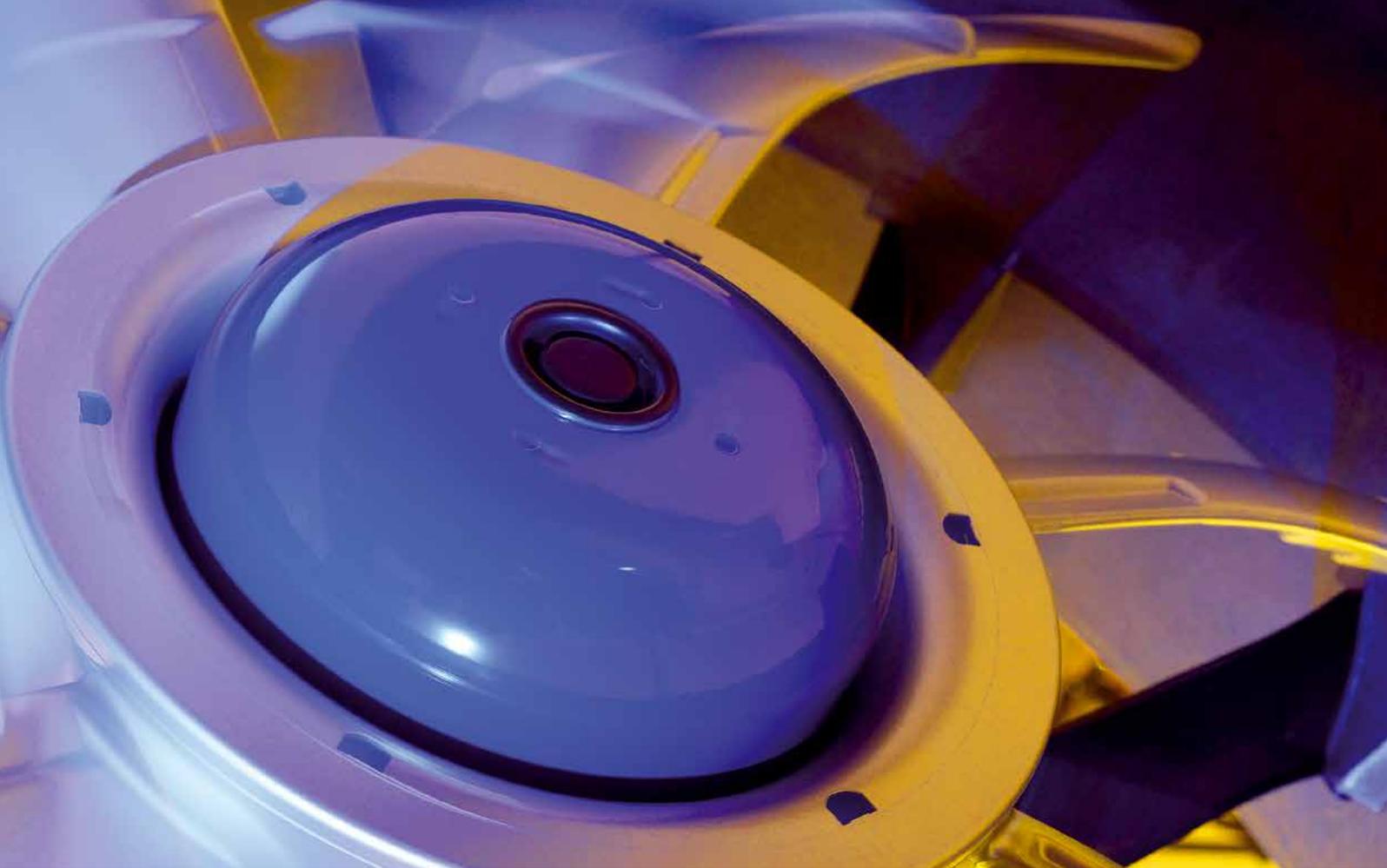


Vorbildfunktion der Vorgesetzten



Den Führungskräften fällt eine besondere Vorbildfunktion zu. Die Aufgabe der Führungskräfte ist es, die Einhaltung der Regelungen dieses Verhaltenskodexes sicherzustellen.







achhaltigkeit

Helfen Sie mit, die Einhaltung dieser Regeln sicherzustellen.



Verpflichtungen aus dem Verhaltenskodex

Die Regeln des vorliegenden Verhaltenskodexes gehen jeder Weisung eines Vorgesetzten vor.

Bei Fragen zum Verhaltenskodex oder zum Datenschutz wenden Sie sich bitte an:

Verhaltenskodex

compliance@ziehl-abegg.de

Datenschutz

datenschutz@ziehl-abegg.de



Die Königsklasse

