



CODE OF CONDUCT

Code of Conduct – Verhaltenskodex für alle Unternehmen der Europoles Gruppe

Präambel

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter¹ geht sehr eng einher mit der gelebten Kultur in einem Unternehmen. Für Europoles bedeutet dies, mit allen Mitarbeitern gemeinsame Werte zu leben. Wichtig hierfür ist eine einheitliche Basis, die Orientierung und Identität vermittelt. Dafür haben wir in unserem Verhaltenskodex formuliert, welche Werte wir teilen, was die Grundlage unseres Handelns ist – und auch in Zukunft sein soll.

In zahlreichen Richtlinien und Verfahrensanweisungen werden wir bei Europoles aufgefordert in Einklang mit dem geltenden Recht sowie den unternehmensinternen Regeln zu handeln. Deren wesentliche Inhalte sind in diesem sog. Code of Conduct zusammengefasst, um den Mitarbeitern und Führungskräften die Einhaltung der Vorschriften zu erleichtern.

Wir erwarten, dass unsere Führungskräfte die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze aktiv vorleben und kommunizieren.

Alle Regelungen finden im Verhältnis zwischen den Mitarbeitern der Europoles Gruppe Anwendung, zugleich ist er ein Versprechen nach außen für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Öffentlichkeit.

Ethische Grundsätze

- Das Handeln von Europoles und seiner Mitarbeiter orientiert sich insbesondere an den Werten der Loyalität und Integrität. Wir setzen in jeden Mitarbeiter das Vertrauen, diesem Anspruch gerecht zu werden.
- Wir beachten die Gesetze und Vorschriften, insbesondere zum Arbeitszeit- und Gesundheitsschutz sowie zur Produkt- und Arbeitssicherheit.
- Unser ausdrückliches Bestreben ist es, alle Kundenwünsche und Anforderungen zeitgerecht und passgenau zu erfüllen.
- Wir pflegen einen respektvollen Umgang mit unseren Geschäftspartnern und Mitarbeitern.
- Wir schaffen Vertrauen durch unsere Zuverlässigkeit und Transparenz und richten unser Denken und Handeln am Kunden aus.

¹ Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet, die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.

- Die Integrität und der gute Ruf unseres Unternehmens liegen in den Händen seiner Organe und Mitarbeiter.
- Wir erkennen unsere soziale Verantwortlichkeit an.
- Wir definieren gemeinsame Ziele und geben Orientierung für unser Handeln.
- Innovation ist der Grundstein für unsere Zukunft.
- Die kontinuierliche Verbesserung der Effizienz sichert unser Bestehen im Wettbewerb.
- Wir legen großen Wert auf die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter.
- Teamarbeit und Kommunikation sind die Basis unseres Erfolgs.
- Niemandem entsteht aus der Einhaltung des Verhaltenskodex ein Nachteil.

Führungskultur und Umgang mit Mitarbeitern

Die Fähigkeiten und das Engagement unserer Mitarbeiter sind unser wertvollstes Gut. Wir unterstützen uns gegenseitig und nutzen Erfahrungen bereichs- und fachübergreifend. Die Beziehungen zwischen Führungskräften und allen Mitarbeitern in allen Unternehmensbereichen und Regionen werden von gegenseitiger Offenheit, Ehrlichkeit und dem gemeinsamen Verständnis vertrauensvoller Zusammenarbeit geleitet. Durch regelmäßige Information und Aufklärung über die für den Arbeitsbereich relevanten Pflichten und Befugnisse fördert die Führungskraft das regelkonforme Verhalten seiner Mitarbeiter. Sie vereinbart klar formulierte, messbare, realistische und motivierende Ziele und räumt seinen Mitarbeitern bewusst Handlungs- und Entscheidungsfreiräume ein. Wir kommunizieren offen und direkt und setzen uns mit unterschiedlichen Meinungen konstruktiv auseinander. Wir begegnen uns mit gegenseitiger Wertschätzung, tolerieren Fehler und sind offen für konstruktive Kritik. Wir fördern die Selbstverantwortung und kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeiter und erwarten, dass sie unternehmerisch und eigenverantwortlich handeln.

Chancengleichheit ist ein wichtiger Bestandteil unserer Personalpolitik. Deshalb fördern wir Vielfalt und Toleranz mit dem Ziel, ein Höchstmaß an Produktivität und Effizienz zu erreichen.

Sicherheit und Gesundheit

Auf die Einhaltung der einschlägigen Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien legen wir besonderen Wert, denn unsere Mitarbeiter haben einen Anspruch auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld.

Wir sind bestrebt, das körperliche und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeiter zu fördern.

Wir überprüfen kontinuierlich unsere Prozesse und setzen mögliche Verbesserungen unter Einbeziehung unserer Mitarbeiter direkt um. Das bei Euro poles implementierte Gesundheitsmanagement ist ein maßgeblicher Aspekt bei der Personalbetreuung und Personalentwicklung. Hierüber erhalten die Mitarbeiter präventive Informationen und Angebote zur aktiven Gesundheitsförderung.

Bestechung und Korruption

Wir trennen Privat- und Unternehmenssphäre und nehmen strikt Abstand von jeglichen Handlungen, die geeignet sind, Geschäftspartnern, Behörden und deren Mitarbeitern oder sonstige Dritte unzulässige direkte oder indirekte Vorteile zu verschaffen (z.B. Anbieten, Gewähren von Geldbeträgen oder persönlichen Vorteilen). Dies gilt insbesondere dann, wenn Art und Umfang dieser Vorteile dazu geeignet sind, Handlungen oder Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen.

Korruption, Absprachen unter Konkurrenten, Untreue und Betrug verzerren den Wettbewerb und führen zu höheren Kosten. Sie können mit erheblichen Strafzahlungen und Imageschäden verbunden sein und gefährden letztlich auch die Arbeitsplätze im Unternehmen. Darüber hinaus führt Korruption zu einer nachhaltigen Zerstörung des Vertrauens in die ordnungsgemäße Geschäftsführung und beeinträchtigt das Verhältnis zu Kunden und Lieferanten.

Die Gewährung persönlicher Vorteile an Amtsträger, wie Beamte oder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst, mit dem Ziel, Vorteile für das Unternehmen, sich selbst oder Dritte zu erlangen sind nicht erlaubt.

Verantwortlicher Umgang mit Geschenken

Geschenke sollten grundsätzlich weder verteilt noch angenommen werden. Dies gilt sowohl für Geld – als auch für Sachgeschenke. Werbegeschenke sollten so gestaltet sein, dass ihre Annahme den Empfänger nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit bringt. Gegebenenfalls ist der Vorgesetzte zu informieren bzw. seine Entscheidung einzuholen. Auch Reisen, Freikarten für Sport- und Kulturveranstaltungen, Essenseinladungen, Dienstleistungen, Werbeprämien und Rabatte sind als Geschenke anzusehen.

Im Ausland können Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen. Auch hierbei ist zu beachten, dass sowohl seitens des Schenkers als auch des Beschenkten dadurch keine verpflichtende Abhängigkeit entsteht und die internationalen gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Spenden

Spenden an politische Organisationen, Parteien oder einzelne Politiker werden von EuroPoles generell nicht geleistet. Spenden an nicht politische Empfänger haben sich im Rahmen der Rechtsordnung zu bewegen und sind von der Personalleitung und der Geschäftsführung zu genehmigen.

Wir gewähren Geld- und Sachspenden für Wissenschaft und Bildung, für Kultur und Sport und für soziale Angelegenheiten. Vorrangig unterstützen wir örtliche, nichtstaatliche Einrichtungen sowie Vereine, in denen unsere Mitarbeiter aktiv tätig sind.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Loyalität gegenüber EuroPoles und unseren Mitarbeitern ist wesentliche Grundlage unseres Geschäftsverständnisses. Wir vermeiden Situationen, in denen persönliche oder finanzielle Interessen mit denen des Unternehmens in Konflikt geraten. Wir erwarten von unseren Führungskräften und unseren Mitarbeitern einwandfreies Handeln im Umgang mit Interessenkonflikten. Über Beziehungen zu Personen oder Firmen, die zu Interessenkonflikten führen könnten, wie z.B. Verwandtschaftsverhältnisse, Partnerschaften, Geschäftspartnerschaften, hat der Mitarbeiter das Unternehmen unmittelbar in Kenntnis zu setzen.

Nebentätigkeiten sind vom Mitarbeiter schriftlich anzuzeigen und von EuroPoles zu genehmigen.

Vertraulichkeit und Datenschutz

Geistiges Eigentum ist ein wertvolles Gut, das vor unbefugter Verwendung und Offenlegung zu schützen ist. Dies umfasst Geschäftsgeheimnisse, vertrauliche Informationen, unabhängig davon, ob sich das geistige Eigentum im Besitz von EuroPoles oder von Geschäftspartnern befindet.

EuroPoles verpflichtet daher seine Mitarbeiter, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu beachten sowie vertrauliche Unterlagen und Informationen nicht unbefugt an Dritte weiter zu geben oder in sonstiger Weise zugänglich zu machen.

Unsere Mitarbeiter dürfen Informationen, soweit sie der Öffentlichkeit nicht bereits bekannt sind, nicht zu ihrer persönlichen Bereicherung oder zum Nutzen Dritter preisgeben. Hierzu zählen technische Daten, Finanzdaten, Betriebsdaten, Kundeninformationen und sonstige Informationen, die sich auf das Geschäft unseres Unternehmens und seine betrieblichen Aktivitäten und Zukunftspläne beziehen.

Umweltschutz

Europoles ist sich der ökologischen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit bewusst und verpflichtet sich, den Boden, das Wasser, die Luft, die biologische Vielfalt sowie Kulturgüter zu schützen. Im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens haben alle Mitarbeiter dem Entstehen schädlicher Umwelteinwirkungen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch vermeidende Maßnahmen vorzubeugen. Die Mitarbeiter haben sorgsam mit natürlichen Ressourcen umzugehen. Umweltgesetze sind zu beachten und das umweltbewusste Handeln der Mitarbeiter zu fördern.

4 – Augen – Prinzip

Alle Verträge (ob schriftlich, elektronisch oder in anderer Form) und alle Erklärungen und Feststellungen, die Verpflichtungen oder Verbindlichkeiten von Europoles begründen oder zur Folge haben (können) oder durch die Europoles auf Rechte verzichtet unterliegen dem 4-Augen-Prinzip. Das 4-Augen-Prinzip bedeutet eine unabhängige Bewertung und unabhängige Beurteilung durch zwei in den Geschäftsvorfall involvierte und zur Unterschrift berechnigte Mitarbeiter. Die Unterschriftsberechtigung ergibt sich aus unserer Unterschriftenregelung.

Kontakte / Einhaltung

Um Richtlinien nachzuvollziehen, schwierige Entscheidungen zu treffen oder das Unternehmen bei der Verwirklichung dieses Verhaltenskodexes zu unterstützen, benötigt der Mitarbeiter unter Umständen Hilfe. Hierfür steht ein Ansprechpartner bei Europoles bereit, der verbindlich Auskunft über die Einhaltung der einzelnen Regelungen geben kann. Europoles wirkt durch geeignete organisatorische Vorkehrungen, insbesondere durch Einführung und Aufrechterhaltung angemessener Kontrollen und Plausibilitätsprüfungen (internes Compliance-Managementsystem), darauf hin, dass diese Verhaltensrichtlinie von allen Mitarbeitern eingehalten wird.

Ralph Friedwagner

Roland Kastner