



SAACKE Code of Conduct - Employees

SAACKE Ethik-Leitfaden 05/2017

Inhalt

1	Vorbemerkungen.....	3
2	Geltungsbereich.....	3
3	Ethische Grundsätze.....	4
3.1	Umgang miteinander.....	4
3.2	Einsatz von Kindern & Jugendlichen	4
4	Kommunikation und Nutzung von Kommunikationsmitteln.....	4
5	Vereinigungsrecht.....	5
6	Beachtung von Gesetzen und gesellschaftlichen Normen	5
7	Verhalten im geschäftlichen Umfeld	5
7.1	Interessenkonflikte.....	5
7.2	Umgang mit vertraulichen Informationen	6
8	Verbot der Korruption	6
9	Vorbeugung gegen Vertragsrisiken	7
10	Schutz von Vermögenswerten und wettbewerbsrelevanten Informationen	7
11	Private Tätigkeiten.....	8
12	Datenschutz.....	8
13	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.....	8
14	Schutz der Umwelt & Ressourcen	9
15	Erwartungen gegenüber Lieferanten/Partnern.....	10
16	Beschwerden, Hinweise, Sanktionen	11

1 Vorbemerkungen

Die SAACKE Gruppe wurde 1931 als Familienunternehmen gegründet. Der Grundstein für die Beständigkeit von SAACKE sind technologisch und qualitativ hochwertige Produkte. Dafür bringen alle Mitarbeiter ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Leistungswillen, Zuverlässigkeit und Innovationskraft ein. Das gesamte weltweite Unternehmen bildet eine Einheit in der alle gemeinsam die Unternehmensziele verfolgen: Unseren Kunden stets beste Lösungen, Services und Unterstützung zu liefern.

Heute zählt SAACKE zu den international führenden Spezialisten für Feuerungs- und Umwelttechnik sowie Anlagenbau an Land wie auf dem Wasser. Dieser Tradition fühlen wir uns verpflichtet und wollen diese auch in Zukunft leben, weiterentwickeln und gemeinsam gestalten. Die Familie als Gesellschafter sieht die folgenden Unternehmenswerte als Basis, um für Mitarbeiter, Kunden und Partner ein attraktives Unternehmen zu sein!

Die Fa. SAACKE ist seit Jahrzehnten durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz geprägt. Diese Unternehmenskultur bildet die Basis für ein positives inner- und außerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Sicherheit, Toleranz und Chancengleichheit sind prägender Bestandteil eines guten Arbeitsklimas.

Unser SAACKE Code of Conduct soll uns und insbesondere unseren Mitarbeitern helfen, die im Tagesgeschäft, bei strategischen Überlegungen sowie bei Entscheidungsprozessen auftretenden ethischen und rechtlichen Fragen richtig und angemessen zu beurteilen.

Es entspricht der Politik des Hauses SAACKE, alle Geschäfte in ethisch und rechtlich einwandfreier Weise zu tätigen. Wir erwarten daher von allen Mitarbeitern ohne Ausnahme, dass sie neben internen Regeln selbstverständlich auch alle Gesetze befolgen, Interessenkonflikte vermeiden, die SAACKE Vermögenswerte schützen und die Sitten, Traditionen und gesellschaftlichen Werte der jeweiligen Länder und Kulturkreise, in denen wir Geschäfte tätigen, berücksichtigen. Fehlerhaftes Verhalten, das natürlich auch Ausweich- oder Umgehungslösungen beinhaltet, ist niemals im Interesse von SAACKE.

2 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für die Geschäftsleitung von SAACKE Bremen und in den SAACKE Ländergesellschaften, sowie für alle Mitarbeiter in allen in- und ausländischen Organisationseinheiten der SAACKE Gruppe.

Soweit Verhaltensregeln für einzelne Geschäftseinheiten oder Personengruppen in gesonderten Richtlinien festgelegt sind, gelten diese Richtlinien uneingeschränkt neben diesem SAACKE Code of Conduct.

Neben und unabhängig von dieser Richtlinie gelten für unsere geschäftliche Tätigkeit und das Verhalten aller Mitarbeiter die jeweils anwendbaren Gesetze.

3 Ethische Grundsätze

3.1 Umgang miteinander

Respekt im Umgang miteinander ist Teil der partnerschaftlichen Zusammenarbeit. Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität stellen einen Verstoß gegen den hier niedergelegten Grundsatz der partnerschaftlichen Zusammenarbeit dar.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, den Grundsatz der partnerschaftlichen Zusammenarbeit zu wahren, insbesondere die Persönlichkeit und Würde eines Jeden zu respektieren. Die Beschäftigten haben ihr Verhalten an diesen Grundprinzipien auszurichten. Von unseren Führungskräften erwarten wir verantwortungsbewusstes und selbständiges Handeln ebenso wie den Mut, Chancen zu ergreifen um den Erfolg der SAACKE Gruppe auszubauen.

Jeder Mitarbeiter, der sich aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlt, hat das Recht zur Beschwerde.

Die Inanspruchnahme des Beschwerderechts darf nicht zu Nachteilen führen. Die Beschwerde ist bei der Geschäftsleitung, der Personalabteilung oder beim Betriebsrat anzubringen. Die Rechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

3.2 Einsatz von Kindern & Jugendlichen

Kinder und Jugendliche werden nur unter den strengen Rahmenbedingungen der jeweils zutreffenden Jugendschutz-Gesetze eingesetzt. Ein Einsatz ist üblicherweise nur zur Berufsausbildung oder in Praktika vorgesehen.

Mitarbeiter unter 18 Jahren dürfen keine Nachtarbeit oder gefährlichen Arbeiten ausführen. Auch Tätigkeiten, die einen negativen Einfluss auf die körperliche oder geistige Entwicklung haben, sind nicht zulässig.

4 Kommunikation und Nutzung von Kommunikationsmitteln

Die gestellten Kommunikationsmittel E-Mail, Internet, Telefon (Handys eingeschlossen) und andere sind Eigentum von SAACKE und dürfen grundsätzlich nur zu beruflichen Zwecken verwendet werden.

Oft sind jedoch Privat- und Berufsleben miteinander verknüpft. Es ist im gemeinsamen Interesse der Mitarbeiter wie auch unseres Unternehmens, dass ein Gleichgewicht zwischen beiden Bereichen besteht. Hieraus ergibt sich, dass eine private Nutzung im beiderseitigen Interesse teilweise nicht sinnvoll vermieden werden kann. Dennoch sollte die Verwendung auf ein unter den gegebenen Umständen notwendiges und vernünftiges Maß begrenzt werden.

Es ist den Beschäftigten strengstens verboten ein Kommunikationssystem des Unternehmens zu unzulässigen Zwecken zu missbrauchen.

Keinem Mitarbeiter ist es gestattet, ohne Einwilligung der Führungskraft Aufzeichnungen, Dateien, Bild- und Tondokumente oder Vervielfältigungen unter Verwendung von SAACKE Geräten anzufertigen, wenn dies nicht unmittelbar durch die berufliche Tätigkeit bedingt ist.

5 Vereinigungsrecht

Das Recht der Mitarbeiter, Vereinigungen oder Organisationen nach eigener Wahl zum Zwecke der Förderung und des Schutzes der Interessen der Beschäftigten zu gründen, diesen bei oder aus diesen auszutreten sowie für diese tätig zu sein, wird respektiert. Die Ausübung der Beschäftigten darf dabei nicht beeinträchtigt werden. Für den Fall, dass innerstaatliche Normen das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen einschränken, muss alternativ mindestens der freie und unabhängige Zusammenschluss von Beschäftigten zum Zwecke der Verhandlungsführung ermöglicht und gestattet werden.

6 Beachtung von Gesetzen und gesellschaftlichen Normen

Geschäftsleitung und Mitarbeiter der SAACKE Gruppe sind verpflichtet, alle geltenden Gesetze - unabhängig davon, ob sie lediglich national oder auch international gelten - einzuhalten sowie nationale Bräuche, Traditionen und sonstige gesellschaftliche Normen zu beachten. Es ist ersichtlich, dass ein Verstoß die Reputation des Hauses SAACKE ernsthaft schädigen und andere negative Konsequenzen für SAACKE und auch für den einzelnen Mitarbeiter von SAACKE nach sich ziehen kann.

Verstöße gegen Gesetze, diesen SAACKE Code of Conduct oder andere SAACKE- Standards können dem jeweiligen Vorgesetzten, der Personalabteilung oder direkt der Geschäftsführung mitgeteilt werden.

Ein nicht gerechtfertigter Verstoß gegen die hier niedergelegten Grundsätze kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Beendigung der Zusammenarbeit führen.

7 Verhalten im geschäftlichen Umfeld

7.1 Interessenkonflikte

Private Interessen und die Interessen von SAACKE sind strikt auseinander zu halten. Deshalb sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Situationen vermeiden, die zu einem Konflikt zwischen ihren persönlichen Interessen und den Interessen von SAACKE führen können. Im Kontakt mit bestehenden oder möglichen Kunden, Lieferanten, Auftragnehmern und Mitbewerbern sowie Bewerbern für einen Arbeitsplatz bei SAACKE wird jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im besten Interesse von SAACKE handeln und jeden persönlichen Vorteil ausschließen.

Zu möglichen Interessenkonflikten kann es insbesondere in folgenden Situationen kommen:

- Bei Geschäftsbeziehungen mit einem anderen Unternehmen, an dem eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, ein Verwandter oder Freund einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters direkt oder indirekt einen bedeutenden Anteil hält.
- Bei Geschäften mit einem anderen Unternehmen, sofern auf Seiten des anderen Unternehmens ein Verwandter oder ein Freund einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters an diesen Geschäften mitwirkt oder hieran ein finanzielles Interesse hat.
- Bei Geschäften mit ehemaligen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern oder mit Freunden oder Verwandten einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters.
- Bei der Zusage von arbeitsvertraglichen Bedingungen für Verwandte, Freunde oder Bekannte im Falle einer mögliche Einstellung bei SAACKE.

Bei einem möglichen Interessenkonflikt ist hierüber mit dem Vorgesetzten eine Entscheidung über das weitere Vorgehen herbeizuführen.

Im Markt behauptet sich SAACKE mit der Qualität und Preiswürdigkeit seiner innovativen Produkte und Dienstleistungen. Entscheidungen treffen wir nach vernünftigen wirtschaftlichen Gesichtspunkten unter Beachtung der Gesetze und Normen. Wir verhalten uns einwandfrei in unseren Geschäftsbeziehungen zu anderen, halten die geltenden Gesetze und entsprechenden Bestimmungen gegen Korruption, Bestechung und Betrug ein und vermeiden selbst den Anschein eines Interessenkonflikts. Als Mitarbeiter von SAACKE erkennen wir unsere Verantwortung an, uns im Geschäftsverkehr so zu verhalten, dass keine persönlichen Abhängigkeiten oder Verpflichtungen sonstiger Art entstehen. Wir dürfen uns bei unseren Geschäftsentscheidungen und unserem Verhalten durch keinerlei Art von Geschenken, Anreizen oder sonstigen Vorteilen beeinflussen lassen. Uns ist bewusst, dass das Gewähren oder die Annahme solcher Vorteile SAACKE einem rechtlichen Risiko aussetzt, sowie unsere Geschäftsbeziehungen und unsere Reputation schädigen.

7.2 Umgang mit vertraulichen Informationen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, über interne Angelegenheiten von SAACKE Stillschweigen zu bewahren, die im Falle einer Verbreitung in der Öffentlichkeit dem Unternehmen SAACKE Schaden zufügen könnten. Es ist nicht erlaubt, vertrauliche interne Informationen - etwa Geschäftsstrategien, Forschungsergebnisse oder Inhalte des internen Berichtswesens - an Unbefugte innerhalb wie außerhalb von SAACKE weiterzugeben. Dies gilt auch für Informationen, die Mitarbeiter vertraulich von Dritten erhalten haben. Falls aus betrieblichen Gründen vertrauliche Informationen an Dritte weitergegeben werden sollen, ist hierzu eine Genehmigung des Vorgesetzten einzuholen. Auch sollte geprüft werden, ob nicht vor Weitergabe eine besondere Vertraulichkeitsvereinbarung, welche von dem zuständigen Vorgesetzten freigegeben wurde, mit dem Dritten abgeschlossen wird.

8 Verbot der Korruption

Korruption bedeutet im Allgemeinen, dass jemand im Zusammenhang mit einer geschäftlichen Tätigkeit oder einem öffentlichen Amt persönliche Vorteile fordert beziehungsweise annimmt oder anbietet beziehungsweise gewährt. Entsprechende Zuwendungen können etwa in einem Geschenk, einer Einladung oder einer sonstigen Gefälligkeit bestehen und demjenigen selbst oder einem Dritten, zum Beispiel einem Familienangehörigen, zugutekommen. Da Korruption in der Regel den Wettbewerb verfälscht und bei Beteiligung eines Amtsträgers die Integrität staatlichen Handelns gefährdet, ist sie in nahezu allen Ländern gesetzlich verboten.

SAACKE bekennt sich zu einem fairen Wettbewerb zum Nutzen der eigenen Kunden und Gesellschafter. Zudem respektiert SAACKE die Unabhängigkeit von Amtsträgern. Deshalb ist bei SAACKE jede Form von Korruption, einschließlich sogenannter Beschleunigungszahlungen, verboten. Beschleunigungszahlungen sind Zuwendungen gegenüber einem Amtsträger, die eine routinemäßige Amtshandlung, auf die ein Anspruch besteht, initiieren oder beschleunigen sollen. SAACKE setzt damit ganz bewusst in einigen Ländern strengere Standards, als dies gesetzlich vorgegeben ist. Zuwendungen in Form von Bargeld oder bargeldähnlichen Mitteln sind bei SAACKE in der Regel untersagt, auch wenn sie im Einzelfall nicht als Korruption zu bewerten sind. Regionale interne Regelungen können jedoch Ausnahmen zulassen, die vom zuständigen Compliance Beauftragten oder der Geschäftsleitung zu genehmigen sind.

In der Praxis stellen Geschenke und Einladungen gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern oder Amtsträgern die häufigste Art der Zuwendung dar. Das Gewähren beziehungsweise Annehmen solcher Zuwendungen ist nur erlaubt, soweit die Zuwendungen angemessen sind. Insbesondere darf die Annahme einer angemessenen Zuwendung weder die Entscheidungsfindung des Mitarbeiters beeinflussen, noch darf die angemessene Zuwendung den Anschein erwecken, sie beeinflusse die Entscheidungsfindung. Die Angemessenheit richtet sich dabei vor allem nach dem finanziellen Wert der Zuwendung, der Funktion und Stellung des Empfängers, dem zeitlichen Zusammenhang mit Verhandlungs- und Entscheidungsprozessen sowie den geschäftlichen Gepflogenheiten des jeweiligen Landes. Zuwendungen an nahestehende Dritte wie zum Beispiel Familienangehörige sind nur in eng begrenzten Ausnahmefällen zulässig. Besonders strenge gesetzliche Beschränkungen gelten bei Zuwendungen an Amtsträger. Zu Amtsträgern zählen dabei nicht nur alle Personen, die ein hoheitliches Amt oder eine hoheitliche Funktion ausüben, wie zum Beispiel Behördenvertreter.

Auch Universitätsprofessoren und Vertreter von Unternehmen in staatlicher Hand können als Amtsträger gelten. Zuwendungen an Amtsträger sind deshalb nur in sehr eingeschränktem Umfang zulässig und stehen unter dem Vorbehalt regionaler interner Regelungen. Beziehungen zu Geschäftspartnern dürfen allein auf objektiven Kriterien beruhen. Das gilt vor allem für die Auswahl der Partner.

9 Vorbeugung gegen Vertragsrisiken

SAACKE steht zu seinen Verpflichtungen aus Vereinbarungen mit Dritten.

Um eventuelle Missverständnisse und unbeabsichtigte Konsequenzen zu vermeiden, ist es erforderlich, dass alle Mitarbeiter, in deren Verantwortungsbereich der Abschluss von Vereinbarungen und Verträgen fällt, vor Abschluss eines Vertrags sorgfältig die hieraus resultierenden Rechte und Pflichten bzw. Risiken abwägen und ggf. rechtlichen Beistand hinzuziehen. Darüber hinaus ist selbstverständlich die jeweils aktuell gültige Unterschriftenregelung zu beachten.

10 Schutz von Vermögenswerten und wettbewerbsrelevanten Informationen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind innerhalb ihres Tätigkeitsbereiches mitverantwortlich für den Schutz der materiellen und immateriellen Wirtschaftsgüter von SAACKE und deren Konzernunternehmen. Materielle Wirtschaftsgüter umfassen sämtliche Gegenstände, wie Gebäude, Grundstücke, Produkte, Fahrzeuge, Computer, Vorräte und jedwede Form von Unterlagen bzw. Dokumenten. Zu den immateriellen Wirtschaftsgütern zählen Know-how, gewerbliche Schutzrechte, Technologien, Geschäftsgeheimnisse und andere für SAACKE wertvolle und wichtige und deshalb zu schützende Informationen.

In diesem Zusammenhang ist IT-Sicherheit von besonderer Bedeutung. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, sämtliche elektronischen Informationssysteme in einer respektvollen sowie ethisch und rechtlich einwandfreien Weise zu nutzen und dabei die zur Verfügung stehenden Sicherheitsvorkehrungen/-verfahren (insbesondere Verschlüsselung, Passwörter) zum Schutz aller SAACKE-bezogenen Daten einzusetzen.

11 Private Tätigkeiten

Auch bei privaten Tätigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich auf SAACKE auswirken können, sind Integrität und Loyalität unverzichtbar. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen Nebentätigkeiten vorher von ihrem Vorgesetzten bzw. von der zuständigen Personalabteilung genehmigen lassen, insbesondere wenn die Nebentätigkeit oder Vorarbeiten dazu die betrieblichen oder beruflichen Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beeinträchtigen;

- die Nebentätigkeit zu einem Konflikt mit den aktuellen oder in Betracht gezogenen Geschäftsaktivitäten von SAACKE führen können;
- Einrichtungen von SAACKE genutzt oder betriebliche Erfahrungen von SAACKE verwertet werden sollen.

Eine ausdrückliche schriftliche Genehmigung über die zuständige Personalabteilung ist auch einzuholen, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Funktionen in Unternehmen übernehmen wollen, mit denen SAACKE in Geschäftsbeziehungen oder in einem Wettbewerbsverhältnis steht. In jedem Falle sind alle diesbezüglichen Regelungen im Arbeitsvertrag zu beachten. Ausdrücklich nicht hiervon betroffen sind ehrenamtliche Tätigkeiten oder geringfügig vergütete Tätigkeiten im öffentlichen Bereich.

12 Datenschutz

Für die eigenen Geschäftszwecke und für zukünftige innovative Anwendungen nutzt SAACKE die Möglichkeiten des elektronischen Informationsaustausches. Allerdings kennt SAACKE auch die damit verbundenen Risiken. Im Umgang mit den personenbezogenen Daten der Mitarbeiter und Geschäftspartner schützt und respektiert SAACKE daher das Persönlichkeitsrecht und die Privatsphäre der betroffenen Personen. Dabei orientiert sich SAACKE an einem einheitlichen Standard in der SAACKE Gruppe. Mitarbeiter dürfen Daten, die sich auf Personen beziehen oder beziehen können, nur nach den Grundsätzen der Rechtmäßigkeit, Transparenz, Verhältnismäßigkeit und Datensparsamkeit erheben, nutzen und verarbeiten.

13 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Die Gesundheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter bilden die Basis für die Leistungsfähigkeit und den langfristigen Erfolg der SAACKE Gruppe.

Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutz (SGU) wird bei SAACKE nicht nur als Rechtspflicht verstanden, sondern als Sozialkompetenz und maßgebliches Unternehmensziel. Der ganzheitliche Ansatz, Technik-Organisation-Mensch bilden die Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Speziellen unseres SGU-Managementsystems. Unser SGU-Handbuch beschreibt die Methoden des Arbeits- und Umweltschutzes auf der Grundlage etablierter Regelwerke (beispielsweise SCC- Sicherheits Zertifikat Kontraktoren) mit dem Ziel, Unfälle, Berufskrankheiten, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren sowie Umwelt- und Sachschäden zu vermeiden.

Die Geschäftsführung und das Management Team verpflichten sich, die erforderlichen Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele sicher zu stellen. In Zusammenarbeit mit Fachkräften aus den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz wurden für SAACKE Verfahren entwickelt, die geeignet sind, den Anforderungen des Arbeitsschutzes und den Bedürfnissen von Mensch und Umwelt gerecht zu werden.

Bei der Entwicklung dieser Verfahren haben wir die geltenden nationalen Arbeitsschutzgesetze und Verordnungen sowie die Anforderungen internationaler Regelwerke berücksichtigt. Auf dieser Grundlage erbringen wir in Verbindung mit unseren Zertifizierungsgesellschaften auch gegenüber unseren Auftraggebern den Nachweis dafür, dass wir bei der Auftragsabwicklung die an uns gestellten Sicherheitsanforderungen erfüllen können. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

Das Gleiche erwarten wir von für uns tätigen Auftragnehmern und sonstigem externen Personal.

Auch in diesem Zusammenhang haben die Führungskräfte eine besondere Verantwortung. Sie sind die Multiplikatoren für den Arbeits- und Gesundheitsschutz vor Ort. Durch die Übertragung der SGU-Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten und die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen schafft die Geschäftsführung in allen Bereichen der Organisation die Voraussetzungen für die Umsetzung der hier beschriebenen SGU-Managementaufgaben.

Sicherheitsgerechtes und gesundheitsbewusstes Denken und Handeln ist die Basis unseres Verhaltens. Dabei begreifen wir Fehler als Chance, aus denen wir für die Zukunft lernen wollen. Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, ihre Vorgesetzten bei der Umsetzung und Weiterentwicklung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Wir sind davon überzeugt, dass durch die Beachtung der SGU-Verfahren und das sicherheitsbewusste Verhalten aller Beschäftigten, unsere Arbeitsschutzziele verwirklicht und eine stetige Verbesserung von Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz im Unternehmen erreicht werden.

14 Schutz der Umwelt & Ressourcen

Der Schutz der Umwelt ist ein zentraler Aspekt unserer Unternehmensvision. Unser Motto lautet „Wir handeln aus Verantwortung!“

Wir achten auf nachhaltigen und schonenden Einsatz der natürlichen Ressourcen. Wir stehen für „Umwandlung von Energie“ – mit innovativer, ressourcenschonender, energieeffizienter und umweltfreundlicher Technologie.

Das ist unser Beitrag zur Lebensqualität für uns und zukünftige Generationen!

Wir wollen zum Schutz der Umwelt den Ausstoß von Schadstoffen reduzieren.

In unserer Produktion streben wir, soweit möglich, eine Vermeidung von Abfällen an und sind bestrebt eine hohe Recyclingquote zu erreichen. Darüber hinaus sind die Anlagen und Herstellungsprozesse für einen minimalen Energieverbrauch ausgelegt.

Wir verzichten auf gefährliche Produkte und geben recyclingfähigen Materialien den Vorzug. Der Umwelteinfluss ist für uns ein Kriterium, das bei wichtigen Entscheidungen berücksichtigt wird.

Die Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften und anderen regulatorischer Anforderungen sind für uns eine Selbständigkeit.

Durch Information der Mitarbeiter wird ein umweltbewusstes Handeln gefördert. Qualifikation und Motivation werden zukunftsorientiert entwickelt. Jeder Mitarbeiter ist in seinem Handeln umweltverantwortlich.

15 Erwartungen an Lieferanten/Partnern

Verbot von Korruption und Bestechung

- Keine Form von Korruption und Bestechung zu tolerieren oder sich in irgendeiner Weise darauf einzulassen, einschließlich jeglicher gesetzeswidriger Zahlungsangebote oder ähnlicher Zuwendungen an Behörden oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Firma SAACKE, um die Entscheidungsfindung zu beeinflussen

Fairer Wettbewerb, Kartellrecht und geistige Eigentumsrechte

- Im Einklang mit den nationalen und internationalen Wettbewerbsgesetzen zu handeln und sich nicht an den Preisabsprachen, Aufteilungen von Märkten und Kunden, Marktabsprachen oder Angebotsabsprachen zu beteiligen.
- Geistige Eigentumsrechte anderer zu respektieren.

Interessenkonflikte

- Alle Interessenkonflikte, die Geschäftsbeziehungen nachteilig beeinflussen können, zu vermeiden.

Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter

- Die Chancengleichheit und Gleichbehandlung seiner Mitarbeiter zu fördern ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters;
- Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren.
- Niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen;
- Eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung;
- Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte) nicht zu dulden, das sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist;
- Für angemessene Entlohnung zu sorgen und den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu gewährleisten;
- Die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einzuhalten;
- Soweit rechtlich zulässig, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten anzuerkennen und Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen und Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

Verbot von Kinderarbeit

- Keine Arbeiter einzustellen, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können. In Ländern, die bei der ILO Konvention 18 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, darf das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden.

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

- Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit gegenüber seinen und fremden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu übernehmen;
- Risiken einzudämmen und für bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten zu sorgen;

- Training anzubieten und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter beim Thema Arbeitssicherheit fachkundig sind;
- Ein Arbeitssicherheitsmanagementsystem aufzubauen und anzuwenden.

Ablehnung von Zwangsarbeit

- Gemäß dem Übereinkommen Nr. 29 des Internationalen Arbeitsorganisation ILO ist Zwangsarbeit strengstens verboten.

Umweltschutz

- Den Umweltschutz hinsichtlich der gesetzlichen Normen und internationalen Standards zu beachten;
- Umweltbelastungen zu minimieren und den Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern;
- Ein Umweltmanagementsystem oder ein gleichwertiges System aufzubauen oder anzuwenden

16 Beschwerden, Hinweise, Sanktionen

Verstöße gegen Gesetze, diese Allgemeinen Verhaltensregeln oder andere SAACKE-Standards können dem jeweiligen Vorgesetzten, der Personalabteilung oder direkt der Geschäftsführung mitgeteilt werden. SAACKE geht allen Hinweisen auf Verstöße nach und behandelt die Hinweise im größtmöglichen Umfang vertraulich. SAACKE toleriert keine Benachteiligung von Mitarbeitern, die mögliche oder tatsächliche Verstöße melden oder Ermittlungen in diesem Zusammenhang unterstützen, es sei denn, die Hinweise wurden missbräuchlich gegeben.

Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann für den Mitarbeiter weitreichende Folgen haben: arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Schadensersatzforderungen durch SAACKE oder Dritte. Wenn der Verstoß gegen den Verhaltenskodex zugleich ein Verstoß gegen nationale Strafrechtsvorschriften ist, kann dieser Verstoß zu einem Strafverfahren führen, das für den Mitarbeiter in einer Geld- oder Freiheitsstrafe enden kann. Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex ist niemals im Interesse von SAACKE (Null-Toleranz-Prinzip). In einem derartigen Fall kann sich kein Mitarbeiter darauf berufen, zum vermeintlichen Wohle von SAACKE gehandelt zu haben. Schon der Verstoß eines einzigen Mitarbeiters gegen den Verhaltenskodex kann die Reputation von SAACKE ernsthaft beschädigen und zu erheblichen finanziellen Schäden zum Beispiel durch Geldbußen und Schadensersatzforderungen führen.

Bremen, im Mai 2017

SAACKE GmbH
Geschäftsführung



Stefan Lumper



Bernd Hetterscheidt