

Verhaltenskodex

Code of Conduct

Autor	Boscheinen, Britta
Version	V16 Final
Datum	14.01.2025
Status	abgestimmt mit Peter van der Galiën, BR & Keyplayern aus den Fachbereichen



Inhalt

1. Präambel	3
2. Wofür wir stehen: Unsere Unternehmensgrundsätze	5
3. Unsere Verhaltensgrundsätze	7
3.1 Unser Verhalten innerhalb der Gesellschaft	8
3.2 Unser Verhalten am Arbeitsplatz	10
3.3 Unser Verhalten als Geschäftspartner	15
3.4 Unser Verhalten als nachhaltiges Unternehmen	22
3.5 Einhaltung der Verhaltensgrundsätze	24
4. Kontaktinformationen	26



Änderungshistorie

Quellversion	Zielversion	Datum	Name	Kommentar
13.10.2022_V13.2_Final_CoC_dt	V14_Final_CoC_dt_29.03.2023	29.03.2023	Britta Boscheinen	Link zum Hinweisgebersystem eingefügt (Kapitel 3.5; S. 25)
V14_Final_CoC_dt_29.03.2023	V15_Final_CoC_dt_03.07.2024	03.07.2024	Britta Boscheinen	Abschnitt „Fairness, Respekt und Höflichkeit“ eingefügt (Kapitel 3.2; S. 10) Abschnitt „Drogen und Alkohol“ eingefügt (Kapitel 3.2; S. 13)
V15_Final_CoC_dt_03.07.2024	V15_Final_CoC_dt_14.10.2024	14.10.2024	Deborah Häfner	Korrektur Links und Formatierung
V15_Final_CoC_dt_14.10.2024	V16_Final_CoC_dt_14.01.2025	14.01.2025	Deborah Häfner	Anpassung Präambel



1. Präambel

Seit über 30 Jahren sind wir der weltweit führende Daten-Spezialist für die vernetzte Zusammenarbeit im digitalen Automotive Aftermarket. Unser Portfolio beinhaltet neben aktuellen Fahrzeug- und Ersatzteildaten auf Grundlage des TecDoc-Standards auch umfassende Reparatur- und Wartungsinformationen sowie integrierte Lösungen und Beratungsleistungen für die digitale Auftragsabwicklung, das Fuhrparkmanagement und die Markt- und Datenanalyse im Automotive Aftermarket. Der TecDoc-Catalogue ist einer der umfassendsten und führenden Kfz-Ersatzteilkataloge weltweit.

Wir sind die international treibende Kraft für standardisierte Daten, digitale Prozesse und integrierte Lösungen im Automotive Aftermarket.

Heute beschäftigen wir weltweit rund 1000 Mitarbeitende aus 24 Nationen mit tiefer Branchen- und Fachkenntnis im Automotive Aftermarket, die zielgerichtet daran arbeiten, Daten und Prozesse noch effizienter zu gestalten. Unsere Anteilseigner gehören zu den größten Global Playern in der Automobilindustrie und bieten uns nicht nur eine erfahrene, kompetente und solide Führung, sondern auch einen starken Kundenstamm.

Um diesen unterschiedlichen Ansprüchen gerecht zu werden und das eigene Unternehmen zu stärken, verpflichten wir uns zur zwingenden Einhaltung von rechtlichen Bestimmungen und Vorschriften sowie zu den intern entwickelten Richtlinien. Der vorliegende Verhaltenskodex verdeutlicht unsere grundsätzliche Haltung für die geltenden Standards und Erwartungen unserer täglichen Geschäftstätigkeit. Wir verpflichten uns, den Verhaltenskodex im betrieblichen Alltag zu integrieren und zu leben.

Während einzelne Regeln, Verantwortlichkeiten oder Prozesse an den jeweiligen Standorten der Gruppe, aufgrund der Größe und der geltenden nationalen Vorschriften, variieren, gelten die vorliegenden Unternehmens- und Verhaltensgrundsätze verbindlich für sämtliche Standorte, bei denen wir aufgrund der Mehrheitsbeteiligung die Möglichkeiten der Umsetzung wahrnehmen können. Wir wirken darauf hin, dass diese Regeln auch in etwaigen Beteiligungen zur Anwendung kommen. Nationales Recht ist unabhängig davon immer zu beachten.



2. Wofür wir stehen: Unsere Unternehmensgrundsätze

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

was macht ein Unternehmen erfolgreich? Ein gutes Produkt allein entscheidet nicht über Erfolg oder Misserfolg. Um erfolgreich zu sein, müssen wir alle verantwortungsbewusst und respektvoll miteinander umgehen und dabei alle geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten. Das schafft Vertrauen, Glaubwürdigkeit, Zuverlässigkeit und einen guten Ruf innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Dafür stehen wir.

Unseren wachsenden Erfolg verdanken wir unseren Kernkompetenzen:

- **Unternehmerisches Denken:** wir fokussieren uns auf die Kundenbedürfnisse und sind vorausschauend.
- **Zusammenarbeit:** Wir teilen Wissen, vernetzen und tauschen uns aus und priorisieren den Erfolg des Teams.
- **(Selbst-)Reflexion:** wir fordern Feedback ein, lernen ein Leben lang, reflektieren unser eigenes Verhalten und sind offen für Veränderungen.
- **Kommunikation:** wir kommunizieren klar, offen und transparent, reden miteinander statt übereinander, profitieren von unserer Fähigkeit, relevante Diskussionen zu initiieren und mit Konflikten umzugehen.
- **Eigenverantwortung:** Wir geben und bauen Vertrauen auf, können unsere eigene Arbeit priorisieren, übernehmen Verantwortung und treffen Entscheidungen.

Diese Eigenschaften machen uns zur treibenden Kraft bei der Digitalisierung des gesamten Marktes.

Unser ganzes Handeln basiert auf Vertrauen, das Richtige zu tun. Das bedeutet, dass wir jederzeit so agieren, dass wir das Vertrauen unserer Kunden, Kollegen und Geschäftspartner aktiv erhalten, pflegen und steigern.

Mit unserem Verhaltenskodex haben wir eine Richtlinie geschaffen, die unseren Unternehmenswerten entspricht. Wir möchten Euch damit eine Orientierung bieten, die Euch in Eurem täglichen Handeln unterstützt. Macht Euch vertraut mit diesem Kodex. Es ist uns ein besonderes Anliegen, dass wir ein Bewusstsein für diese Themen entwickeln und sie immer stärker in unseren Alltag integrieren.

Unsere internen operativen Prozesse werden an der Einhaltung der Regelungen des Code of Conduct gemessen und gegebenenfalls angepasst, um die Einhaltung zu gewährleisten.



Wir bitten unsere Leserinnen und Leser um Verständnis, dass wir aus Gründen der Sprachvereinfachung und besseren Lesbarkeit die generische, maskuline grammatische Form verwenden. Entsprechend unserem Verständnis von Diversität, Inklusion und Integration gelten entsprechende Bezeichnungen grundsätzlich immer im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Menschen.

Eure Gedanken und Euer Handeln sind ein entscheidender Treiber für den Erfolg der TecAlliance, um auch zukünftig die international treibende Kraft für standardisierte Daten, digitale Prozesse und integrierte Lösungen im Automotive Aftermarket zu bleiben.

Bei Fragen oder Anregungen wendet Euch jederzeit an unsere Compliance-Ansprechpartner. Die Kontaktmöglichkeiten findet ihr auf Seite 26.

Peter van der Galiën



3. Unsere Verhaltensgrundsätze

Das Bekenntnis zu Recht und Gesetz und deren Einhaltung hat für uns die oberste Priorität. Dies spiegelt sich in unserem Verhalten ***innerhalb der Gesellschaft, am Arbeitsplatz, als Geschäftspartner und als nachhaltiges Unternehmen*** wider.

Jeder Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, die gesetzlichen Vorschriften derjenigen Rechtsordnung einzuhalten, in deren Rahmen er handelt – unabhängig davon, ob sie lokal oder überregional gelten. Dies gilt unabhängig auch, wenn dadurch wirtschaftliche Nachteile oder Schwierigkeiten für das Unternehmen oder einzelne Personen entstehen.

Wir haben uns als Unternehmen zur Einhaltung der 10 Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung verpflichtet. Unter diesem [Link](#) können sie nachgelesen werden.

Dazu erstellen wir einen jährlichen Bericht, in dem wir unsere Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Integration des Global Compact und seiner Prinzipien in unsere Geschäftsstrategie, Unternehmenskultur und unseren täglichen Betrieb, darstellen.

Das Thema Compliance ist unseren Kunden und uns sehr wichtig und daher hat das Management der TecAlliance diese übergeordneten Verhaltensgrundsätze definiert:

- Jeder Mitarbeiter ist zur Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften, in deren Rahmen er handelt, verpflichtet. Verstöße können sowohl für das Unternehmen, das Management und die Mitarbeiter schwerwiegende Folgen nach sich ziehen, wie z.B. strafrechtliche Ahndung, arbeitsrechtliche Konsequenzen, Schadensersatz oder Rufschädigung.
- Unsere Mitarbeiter werden nicht für Verluste verantwortlich gemacht, die auf der Einhaltung geltender Gesetze beruhen.
- Entscheidungssituationen des Einzelnen, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu den persönlichen Interessen stehen, müssen den Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung umgehend angezeigt werden, um gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.
- Wir legen Wert auf ein offenes Miteinander, in dem sich jeder bedenkenlos auch mit kritischen Sachverhalten vertrauensvoll an den Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden kann. Ein wichtiger Teil dabei ist unsere gelebte Duz-Kultur, die die offene Kommunikation erleichtert.

Unsere Verhaltensgrundsätze sind dynamisch. Jeder Mitarbeitende ist eingeladen, sich an ihrer Weiterentwicklung zu beteiligen.



3.1 Unser Verhalten innerhalb der Gesellschaft

Wir **achten** und respektieren alle relevanten Gesetze und Vorschriften, die die **Menschen- und Arbeitnehmerrechte** weltweit schützen.

Aus dieser Grundhaltung heraus, bekennen wir uns zu folgenden Grundsätzen:

Einhaltung der Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen

Wir haben uns als Unternehmen zur Einhaltung der **10 Prinzipien des Global Compact** der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung verpflichtet. Per Klick auf diesen [Link](#) können sie nachgelesen werden.

Dazu erstellen wir einen jährlichen Bericht, in dem wir unsere Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Integration des Global Compact und seiner Prinzipien in unsere Geschäftsstrategie, Unternehmenskultur und unseren täglichen Betrieb, darstellen.

Wir verpflichten uns dazu, diese Informationen an unsere Geschäftspartner weiterzuleiten.

Kinderarbeit

Die Entwicklung eines Kindes darf nicht durch eine Arbeit gestört werden, die es an einer Ausbildung hindert. Die Würde des Kindes muss geachtet und seine Gesundheit und Sicherheit geschützt werden. Im Einklang mit den ILO-Konventionen halten wir das Mindestbeschäftigungsalter ein und lehnen jede Art von Kinderarbeit strikt ab. Das Jugendschutzgesetz wird eingehalten. Praktikanten, Auszubildende und minderjährige Arbeitnehmer werden nur im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben beschäftigt.

Zwangsarbeit

In Übereinstimmung mit den ILO-Arbeitsnormen lehnen wir den Einsatz von Zwangsarbeit jeglicher Art in unseren weltweiten Geschäftsaktivitäten strikt ab. Wir halten uns an die geltenden Menschenrechte. Unsere Mitarbeiter sind freiwillig im Unternehmen angestellt und können dieses aus freien Stücken verlassen.



Diskriminierung, Belästigung, Vielfalt und Inklusion

Wir betrachten die faire und gleiche Behandlung aller unserer Mitarbeiter als ein grundlegendes Prinzip unserer Unternehmenskultur und unserer sozialen Verantwortung. Unsere Mitarbeiter dürfen aufgrund von Geschlechtsidentität und -ausdruck, Hautfarbe, Religion, Nationalität, politischer Anschauung, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, Schwangerschaft oder anderer durch nationale Gesetze geschützter Merkmale nicht bevorzugt, benachteiligt oder belästigt werden. Wir glauben fest an den Wert von Vielfalt und Integration für den Aufbau und die Entwicklung unserer Kultur.

Wir setzen uns für eine Diversität im Unternehmen ein. Nach unserem Verständnis gehören dazu, Nationalität, körperliche Fähigkeiten, Aussehen, sexuelle Orientierung, Religion, Alter, Familienstand, Klasse, Bildung und psychische Gesundheit. Es ist uns ein wichtiges Bedürfnis, eine darauf basierende, integrative Kultur zu fördern. Wir sind bestrebt, alle Menschen mit sichtbaren und verborgenen Unterschieden, aber auch mit unterschiedlichen Hintergründen und Denkweisen in unsere Kultur mit einzuschließen.

Produktsicherheit/Kundenzufriedenheit

Wir bekennen uns dazu, dass alle Produkte und Dienstleistungen den gesetzlichen Qualitäts- und Sicherheitskriterien entsprechen und die gesetzlichen Anforderungen erfüllen müssen. Unsere Produkte dürfen weder Mängel noch gefährliche Eigenschaften aufweisen, welche die Gesundheit beeinträchtigen oder Eigentum schädigen könnten. Wir haben den Anspruch, jederzeit die hohen Qualitätsansprüche zu erfüllen, die unsere Kunden an unsere Produkte stellen. Wir verstehen Qualität als einen dynamischen Prozess der ständigen Verbesserung im Hinblick auf die Erhaltung und Erhöhung der Kundenzufriedenheit.

Unternehmenseigentum

Zur Erreichung der gemeinsamen Ziele stellen wir allen Mitarbeitern Unternehmensressourcen zur Verfügung. Unser Verständnis der Nutzung dieser Ressourcen basiert auf der Prämisse sie nicht verschwenderisch oder missbräuchlich einzusetzen. Aus diesem Grunde gehen wir jederzeit verantwortungsbewusst mit dem Unternehmensvermögen um.



3.2 Unser Verhalten am Arbeitsplatz

Wir streben für unsere Mitarbeiter nach Arbeitsbedingungen, die deutlich über den Mindeststandards liegen. Wir schätzen die Zusammenarbeit als eine unserer Kernkompetenzen. Unser Umgang miteinander ist geprägt von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung der Menschen, Offenheit und Vertrauen. Eine Schlüsselrolle spielen dabei unsere Führungskräfte, die mit gutem Beispiel vorangehen und die Werte in die Praxis umsetzen.

Unsere **Sorgfaltspflicht** manifestiert sich für uns in der Beziehung zu unseren Mitarbeitern, den Regelungen für den Umgang mit dem Unternehmereigentum und in der Ausgestaltung der Beziehung zu unseren Kunden. Wir sehen **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz** als Schlüsselfaktor für die Beziehung zu unseren Mitarbeitern. Wir sind allen Mitarbeitern gegenüber verpflichtet, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu bieten und diese kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Aus dieser Grundhaltung heraus, bekennen wir uns zu folgenden Grundsätzen:

Gegenseitige Verpflichtung

Wir verpflichten uns unseren Mitarbeitern gegenüber zu allen gesetzlichen und darüber hinaus sich hieraus ergebenden Vorgaben und Richtlinien im Rahmen arbeitsvertraglich definierter Regelungen. Ebenso verpflichten sich unsere Mitarbeiter in gleicher Weise uns gegenüber zur Einhaltung ebendieser Regelungen.

Fairness, Respekt und Höflichkeit

Fairness, Respekt und Höflichkeit sind grundlegend, selbstverständlich und prägen unsere Zusammenarbeit. Teamgeist, gegenseitiges Vertrauen und ein wertschätzender Umgang sind uns wichtig. Dies gilt nicht nur für unsere Beschäftigten, sondern auch für unsere Kunden, Geschäftspartner und alle anderen.

Wir behandeln jeden anderen Menschen so, dass sich an unseren Arbeitsplätzen niemand unsicher oder eingeschüchtert fühlt und sorgen so für eine positive Arbeitsumgebung. Unsere Führungskräfte haben auch hier eine Vorbildfunktion.



Faire Entlohnung

Wir erkennen das Recht auf eine angemessene Vergütung aller Beschäftigten an. Wir entlohnen unsere Mitarbeiter mit leistungsbezogenen Vergütungen, die durch zusätzliche Leistungen ergänzt werden können. Wir sind bestrebt, unsere Mitarbeiter fair und wettbewerbsfähig zu entlohnen und nutzen Bezahlungssysteme, um unsere Mitarbeiter an unserem Erfolg zu beteiligen.

Wir entlohnen unsere Mitarbeiter stets in Übereinstimmung mit dem Gesetz und über die länderspezifischen gesetzlichen Mindestlöhne hinaus. Darüber hinaus sind wir bemüht, unseren Mitarbeitern Vergütungspakete einschließlich Nebenleistungen anzubieten. Dabei sind wir bestrebt, dass diese Vergütungspakete über den vergleichbaren Standards der lokalen Arbeitsmärkte liegen.

Faire Arbeitszeiten

Work-Life-Balance und angemessene Arbeitszeiten sind uns wichtig. Wir halten die nationalen gesetzlichen Arbeitszeitregelungen als Mindestanforderung ein. Darüber hinaus fördern wir weltweit ausreichende Ruhezeiten, Freizeit, Urlaub und eine gesunde Work-Life-Balance. Die Arbeits- und Ruhezeiten berücksichtigen nicht nur die geschäftlichen, sondern auch die persönlichen Bedürfnisse, um körperliche und psychische Belastungen zu begrenzen.

Persönliche Entwicklung

Wir unterstützen die persönliche Entwicklung und Weiterbildung. Wir fördern lebenslanges Lernen und die langfristige Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter. Wir stellen neue Mitarbeiter auf der Grundlage ihrer persönlichen Fähigkeiten ein und helfen ihnen, sich entsprechend weiterzuentwickeln, zum Beispiel durch "Training on the Job". Die jeweiligen Fähigkeiten und Talente unserer Mitarbeiter sollen durch zukunftsorientierte Schulungen gefördert werden, die ihre Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit verbessern sollen. Der Zugang zu Weiterbildung basiert auf dem Prinzip der Gleichbehandlung aller Mitarbeiter.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir verpflichten uns, vor Ort alle geltenden Gesetze und Vorschriften an den jeweiligen Standorten zur Arbeitssicherheit einzuhalten.



Für unsere Standorte in Deutschland bedeutet dies:

- 5 % der Mitarbeiter jedes Standorts sind als **Ersthelfer** bestellt
- 5 % der Mitarbeiter jedes Standortes sind als **Brandschutzbeauftragte** benannt
- An jedem Standort mit mehr als 20 Mitarbeitern gibt es einen **Sicherheitsverantwortlichen**
- An jedem Standort wird vierteljährlich ein **Sicherheitsmeeting (ASA-Meeting / Unfallverhütung)** abgehalten
- **Elektrische Prüfung** aller elektrischen Anlagen nach den gesetzlichen Vorgaben
- Eine **Fachkraft für Arbeitssicherheit** wird zentral benannt
- Alle Mitarbeiter erhalten eine **Arbeitssicherheitsunterweisung**; regelmäßige Unterweisung der Betriebselektriker

Gesundheitsschutz

Wir sind bestrebt, ein gesundes Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter zu schaffen und alle geltenden Gesetze und Vorschriften an den jeweiligen Standorten zur Arbeitsgesundheit einzuhalten.

Für Deutschland setzen wir uns für Folgendes ein:

- Für jeden Standort wird ein **Betriebsarzt / Werksarzt** bestellt
- Einhaltung der **Hygieneverordnung** gemäß ASR
- Unregelmäßige Arbeitsplatzbegehung durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Die Fachkraft für Arbeitssicherheit erstellt Gefährdungsbeurteilung für alle relevanten Arbeiten und Arbeitsumgebungen. Zusätzlich zu den geltenden Gesetzen bieten wir ergonomische, höhenverstellbare Arbeitsplätze
- **Work-Life-Balance** einschließlich der Möglichkeit, von zu Hause auszuarbeiten
- **Grippeschutzimpfung, Augenwaschstation** (Weikersheim)
- **Einhaltung der Richtlinien zu Infektionsschutzmaßnahmen in einer Pandemie**
- Covid-Masken, Tests, Desinfektionsmittel & Covid-angepasste Arbeitsplätze und Lüftungssysteme
- Zuschuss zu gesunden Mahlzeiten
- Fitnesseinrichtungen, Fahrradabstellplätze, Umkleieräume & Duschen für einen gesunden Arbeitsweg.



Drogen und Alkohol

Wir tolerieren keine Personen am Arbeitsplatz, die unter dem Einfluss von Alkohol oder Drogen nach dem Betäubungsmittelgesetz stehen.

Jedem Gebrauch, jedem Verkauf und jeder Weitergabe von Substanzen gehen wir konsequent nach. Personen, die alkoholabhängig oder drogensüchtig sind, brauchen Hilfe. Ein regelmäßiger Konsum von Alkohol oder Drogen wird die Gesundheit deines Kollegen und die Qualität seiner Arbeit beeinträchtigen. Dies stellt eine Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsvertrag dar und kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Zudem verlieren Arbeitnehmer Ihren Versicherungsschutz und können arbeits-, straf- und zivilrechtlich belangt werden.

Bei Veranstaltungen (wie z.B. Weihnachtsfeiern), die nach Feierabend vom Unternehmen organisiert werden, kann Alkohol unter Berücksichtigung der geltenden Gesetzgebung ausgeschenkt und konsumiert werden. Kommt es während oder im unmittelbaren Anschluss der Veranstaltung zu einem alkoholbedingten Unfall, kann dieser (je nach landeseigener Gesetzgebung) als Arbeitsunfall gelten.

Das bedeutet für dich:

- Berücksichtige unsere Null-Toleranz-Regelung zum Umgang mit Alkohol und Drogen während der Arbeitszeit.
- Bitte melde Auffälligkeiten an die Führungskraft, den Betriebsarzt, die Personalabteilung oder auch anonym über unsere Whistleblowinghotline „Integrityline“, wenn Du Bedenken hinsichtlich des Alkohol- / Drogenkonsums eines Kollegen hast oder davon erfährst. Nur so können wir Hilfestellung anbieten.
- Mach Dich mit den lokalen Gesetzen, Kulturen und Gewohnheiten vertraut, wenn Du reist. Möglicherweise gelten vor Ort strengere Regeln als an Deinem Heimatstandort.

Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Wir erkennen das Recht der Mitarbeiter an, Vertretungsorgane zu bilden. Wir fördern eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens als eines der Schlüsselprinzipien unserer Unternehmenspolitik. Eine konstruktive Zusammenarbeit, entweder direkt mit unseren Mitarbeitern oder über ihre Arbeitnehmervertreter, ist die Grundlage für unsere nachhaltige Entwicklung. Durch die Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung werden die Mitarbeiter weder begünstigt noch benachteiligt.



Schutz von unternehmensrelevanten Informationen

Wir schützen unternehmensrelevante Informationen vor Missbrauch, Verlust, Zerstörung und Manipulation. Dabei nutzen wir die gängigen Sicherheitsstandards und beachten die lokale Gesetzgebung.

Alle Mitarbeiter sind zur Vertraulichkeit und zum ordnungsgemäßen Umgang mit Informationen verpflichtet. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Datenschutz und Informationssicherheit

Als datengesteuertes Unternehmen ist die Informationssicherheit für TecAlliance sehr wichtig.

Deshalb schützen wir Unternehmensdaten, Mitarbeiterdaten und Geschäftspartnerdaten technisch, organisatorisch und in rechtlicher Hinsicht.

Die dazugehörigen Regelungen sind im z.B. im „Information Security Handbook“ und in der „Device Usage Policy“ dokumentiert.

Finanzen & Steuern

Wir führen unsere Konten korrekt und vollständig

Wir stellen sicher, dass alle Geschäftsvorfälle in unseren Büchern in Übereinstimmung mit den bestehenden Regeln und Prozessen und in Übereinstimmung mit allen anwendbaren, allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen angemessen erfasst werden. Unsere Buchhaltung, Finanzberichterstattung und regulatorische Berichterstattung werden in einer rechtzeitigen, präzisen, korrekten, vollständigen und wahrheitsgemäßen Weise abgeschlossen. Sie entsprechen den jeweils geltenden gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen.

Wir halten uns an nationale und internationale Steuervorschriften und lehnen jede Form von missbräuchlicher Steuerplanung ab

Wir verpflichten uns ausdrücklich zur Einhaltung aller steuerlichen Verpflichtungen. Wir führen eine verantwortungsvolle Steuerplanung durch, die sowohl unsere gesetzlichen Verpflichtungen als auch die Interessen unserer Investoren berücksichtigt. Wir lehnen missbräuchliche Steuerplanung ab, nutzen aber die sich bietenden Möglichkeiten für eine legitimierte Optimierung unserer Steuerpositionen. Bei der Einführung neuer Produkte achten wir auf die Einhaltung der steuerrechtlichen Anforderungen.

Jeder Einzelne informiert sich über die Pflichten zur Vermeidung steuerlicher Risiken, soweit sie für seinen jeweiligen Verantwortungsbereich gelten, und zieht die Finanzabteilungen beratend hinzu bei relevanten Angelegenheiten und offenen Fragen.



3.3 Unser Verhalten als Geschäftspartner

Die Einhaltung einer **soliden Geschäftsethik** als Handlungsprinzip kann als einer unserer Schlüsselfaktoren angesehen werden, um für das Unternehmen als auch für die Gesellschaft etwas zu bewirken.

Wir integrieren freiwillige Normen und Standards in unseren geschäftlichen Alltag und sind dafür verantwortlich, uns regelkonform zu verhalten und aktiv gegen Fehlverhalten vorzugehen.

Indem wir im Einklang mit den Grundsätzen unseres Kodex handeln, bewirken wir einen positiven Wandel und tragen dazu bei, dass unsere Gruppe ein integratives und respektvolles Arbeitsumfeld bietet, in dem sich jeder sicher fühlt und gehört wird.

Wir wahren unsere Geschäftsinteressen, indem wir unser Vermögen und das von Dritten schützen, verantwortungsvoll handeln und wertebasierte, langfristige Geschäftsbeziehungen pflegen.

Grundsätzlich bekennen wir uns zu einem fairen und ehrlichen Umgang untereinander, mit unseren Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern.

Geschäftsethik - Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an den Leitlinien ethischen Wirtschaftens orientieren, die Menschenrechte respektieren, insbesondere die *ILO-Arbeitskonventionen*, die Prinzipien des UN Global Compact und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte ([Link](#)) einhalten.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass diese Grundsätze von unseren Geschäftspartnern entlang der Wertschöpfungskette (d. h. Lieferanten, Geschäftspartner) eingehalten und umgesetzt werden. Wir erwarten, dass sie die oben genannten Standards wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung und Vereinigungsfreiheit usw. einhalten.



Interessenskonflikte

Interessenskonflikte können beispielsweise dann auftreten, wenn persönliche oder eigene finanzielle Interessen mit den Zielen der TecAlliance oder von Geschäftspartnern kollidieren. Wenn ein Interessenkonflikt nicht beseitigt werden kann, kann dies Grund dafür sein, dass ein Amt oder eine Tätigkeit nicht ausgeführt werden kann.

Entscheidungssituationen des Einzelnen, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu den persönlichen Interessen stehen, müssen den Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung umgehend angezeigt werden, um eine Klärung herbeizuführen.

Typische Beispiele für Interessenskonflikte sind:

- Erwerbsmäßige Nebentätigkeiten von Mitarbeitern. Sie sind vor Antritt der zuständigen Führungskraft mitzuteilen. Besteht ein solcher Interessenkonflikt, kann die Nebentätigkeit untersagt werden, wenn berechnete Interessen des Unternehmens dem entgegenstehen.
- Die Übernahme eines Mandats im Vorstand, Aufsichtsrat, Beirat oder einem sonstigen Gremium bei einem Firmenkunden oder Lieferanten – gilt auch für nahe Verwandte. Daher dürfen Mitarbeiter derartige Aufgaben nur übernehmen, wenn sie vorher genehmigt wurden
- Beteiligungen an Wettbewerbsunternehmen
- Die Einstellung eines Verwandten oder Partners, die Beförderung einer solchen Einstellung oder die Einnahme einer Führungsposition gegenüber einem Verwandten oder Partner.
- Die Einstellung einer Person unter Ausnutzung politischer Verbindungen
- Ein persönliches, nicht dienstlich begründetes Interesse an einem Lieferanten, Kunden oder Wettbewerber, die die Entscheidungen beeinflusst.
- Enges Verhältnis zum Senior Management eines Wettbewerbers oder Lieferanten
- Ein wesentliches persönliches finanzielles Interesse an einem Lieferanten oder Firmenkunden – gilt auch für nahe Verwandte.

Besteht Unsicherheit, ob ein Interessenskonflikt wesentlich ist, ist der direkte Vorgesetzte, die Geschäftsführung, die Personalabteilung oder der Compliance-Beauftragte zu kontaktieren. Eine Meldung kann ebenfalls über die Emailadresse compliance@tecalliance.net abgegeben werden bzw. über die zusätzlichen anonymen Meldekanäle, die geschaffen und bekannt gegeben werden.



Geschäftsethik - Fairer Wettbewerb & Kartellrecht

Wir halten stets alle Wettbewerbs- und Kartellgesetze ein. Wir bekennen uns zu einem fairen, offenen und uneingeschränkten Wettbewerb und akzeptieren keine Form von rechtswidrigem, wettbewerbschädigendem oder herabwürdigendem Verhalten oder unethischen Praktiken, um einen Auftrag zu bekommen oder eine Geschäftsbeziehung weiterzuführen.

Dabei beachten wir insbesondere verbotene Kartellabsprachen wie:

- Preisabsprachen
- Absprachen über Marktanteile
- Kapazitätsabsprachen
- Aufteilung regionaler Märkte
- Aufteilung von Kunden
- Preisbindungen

Schon ein abgestimmtes Verhalten („concerted actions“), informelle Gespräche oder formlose „Gentlemen´s Agreements“, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken könnten, sind verboten. Auch der Anschein eines solchen konspirativen Geschehens ist zu vermeiden. Ein abgestimmtes Verhalten mit anderen Bietern ist – insbesondere auch bei privaten Ausschreibungen und Vergabeverfahren der öffentlichen Hand – nicht nur kartellrechtlich, sondern auch strafrechtlich verboten. Bei sämtlichen (auch nur geplanten) Vereinbarungen mit Wettbewerbern – auch wenn sie sich auf Bereiche außerhalb der Konkurrenzsituation beziehen – ist das Legalteam einzuschalten.

Verstöße gegen das in den einzelnen Ländern geltende Kartellrecht und dabei insbesondere gegen das US-amerikanische und das europäische Kartellrecht, können für uns als Unternehmen schwierige Folgen haben. Bei Kartellverstößen drohen empfindliche Bußgelder, Schadensersatzklagen, Ausschluss von öffentlichen Aufträgen und Imageverlust. Auch die handelnden Mitarbeiter persönlich können empfindlichen Konsequenzen bis hin zur Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe ausgesetzt sein.

Selbst wenn ein Geschäft unverschuldet in eine Krise geraten sein sollte, ist eine Selbsthilfe durch Kartellabsprachen nicht zu rechtfertigen.



Korruptionsprävention

Die gleiche Null-Toleranz-Politik gilt für uns gegenüber jeglicher Art von direkter oder indirekter Bestechung, Schmiergeldzahlung oder Korruption. Dabei ist dies unabhängig von der Frage zu sehen, ob sie von Mitarbeitern, Auftraggebern oder sonstigen Geschäftspartnern ausgeübt wird.

Wir machen keine Geschäfte um jeden Preis. Wir bestechen nicht und lassen uns nicht bestechen.

Wir überzeugen unsere Geschäftspartner und Kunden mit unseren Produkten und Dienstleistungen und nicht durch unangemessene Beeinflussung. Ebenso wenig lassen wir uns unangemessen beeinflussen, sondern entscheiden aus objektiven und nachvollziehbaren Gründen.

Wir dulden kein korruptes Verhalten unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden. Entscheidungen, die auf Korruption beruhen, verzerren den Wettbewerb, schaden unserem Unternehmen und dem Gemeinwohl. Um möglichen Schaden von uns abzuwenden, vermeiden wir bereits den bloßen Anschein einer unangemessenen Beeinflussung.

Auch im Kontakt mit Beschäftigten von Behörden und Unternehmen in öffentlicher Hand sowie Amtsträgern und Politikern handeln wir gemäß unseren Unternehmensgrundsätzen. Wir vermeiden bereits den bloßen Anschein einer unangemessenen Beeinflussung, zum Beispiel durch Zahlungen, Zuwendungen oder sonstige Vorteile.

Daran halten wir uns auch, wenn für Amtshandlungen solche Leistungen erwartet werden oder angeblich üblich sind. Mit regelmäßigen Schulungen und Kontrollen sorgen wir dafür, dass korruptes Verhalten verhindert, aufgedeckt und geahndet wird.

Unser Leitmotiv ist dabei stets: Lieber verzichten wir auf ein Geschäft und auf das Erreichen interner Ziele, als gegen Gesetze zu verstoßen.

Geldwäscheprävention

Wir kommen unseren gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention nach und beteiligen uns nicht an Geldwäscheaktivitäten. Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, insbesondere unter Einschluss von Barmitteln, die einen Geldwäscheverdacht begründen können, im Zweifel durch die zuständige Finanzabteilung prüfen zu lassen.



Geschenke und Bewirtungsleistungen

Im Umgang mit Geschäftspartnern und Kunden sind Geschenke und Einladungen im angemessenen Rahmen üblich und zulässig, denn sie dienen der Erhaltung von Beziehungen. Sie müssen jedoch verhältnismäßig sein.

Zum Beispiel gelten Reisen, Dienstleistungen, Eintrittskarten für Sport-, Musik- oder andere kulturelle Veranstaltungen, Prämien und Rabatte als Geschenke.

Geschenke und Bewirtungsleistungen erhalten

Als Mitarbeiter dürfen wir weder für uns noch für andere Geschenke, Einladungen, persönliche Dienste oder Gefälligkeiten von Geschäftspartnern anregen, erbitten oder fordern.

Wir lehnen diese ab, wenn bereits der bloße Anschein einer unangemessenen Beeinflussung entstehen kann. Auch bei Rabatten und Vergünstigungen achten wir auf deren Angemessenheit.

Freiwillig gewährte Werbe- und Gelegenheitsgeschenke von angemessenem Wert können wir annehmen. Eine Einladung von Geschäftspartnern zu Essen oder Veranstaltungen nehmen wir nur an, wenn sie unaufgefordert ausgesprochen wird, einem geschäftlichen Anlass dient, nicht unangemessen häufig wiederholt wird und die Einladung im Verhältnis zum Anlass steht.

Als Größenordnung dessen, was als angemessen angesehen werden kann, orientieren wir uns bei Geschenken von Dritten an einem Wert von 60 Euro, bei Einladungen von Dritten an einem Wert von 100 Euro.

Im Zweifel über die Angemessenheit von Geschenken oder Einladungen stimmen wir uns mit der Führungskraft oder der Geschäftsführung ab. Erhalten wir Zuwendungen, die unsere Orientierungswerte überschreiten, legen wir dies offen und dokumentieren den Erhalt.

Geldgeschenke werden bei uns grundsätzlich nicht angenommen.

Landestypische, gesetzliche Regelungen sind zu berücksichtigen.



Schenkungen von uns an unsere Partner & Kunden

Auch bei Geschenken und Einladungen an unsere Geschäftspartner und Kunden halten wir uns an den Grundsatz, dass bereits der bloße Anschein einer unangemessenen Einflussnahme vermieden werden muss. Ihre Annahme darf den Empfänger nicht in eine zwingende Abhängigkeit bringen. Zuwendungen sind nur in angemessener Höhe und im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit zulässig. In diesem Zusammenhang wird ebenfalls ein Höchstbetrag von 60 EUR bei Sachgeschenken und von 100 EUR bei Einladungen unterstellt.

Bei Geschenken und Einladungen an Beschäftigte von Behörden und Unternehmen in öffentlicher Hand sowie an Amtsträger und Politiker sind wir zurückhaltend und prüfen die Angemessenheit besonders kritisch.

Geldgeschenke sind unzulässig.

In Zweifelsfällen ist die Entscheidung eines Vorgesetzten oder der Geschäftsführung einzuholen.

Auch für Sendungen an Privatadressen gelten diese Grundsätze.

Landestypische, gesetzliche Regelungen sind auch an dieser Stelle zu berücksichtigen.

Spenden & Sponsoring

Spenden sind definiert als gemeinnützige, nicht kommerzielle Zuwendungen in Form von Geldern, Waren oder Dienstleistungen. Wir engagieren uns im sozialen Bereich, spenden für wohltätige Zwecke und ermutigen unsere Mitarbeiter, sich an ethisch wertvollen Aktionen zu beteiligen. Gleiches gilt für Sponsoringmaßnahmen, die das Unternehmen umsetzt.

Spenden & Sponsoring erfolgen ausschließlich nach Genehmigung durch die Geschäftsführung.

Ausfuhr- und Einfuhrbestimmungen

Wir sind zur Einhaltung aller geltenden Export- und Importgesetze verpflichtet, einschließlich u. a. von Sanktionen, Embargos und sonstigen Gesetzen, Vorschriften, Regierungsverordnungen oder Richtlinien.



Politische Interessensvertretung

Politik und Gesetzgebung nehmen Einfluss auf die Rahmenbedingungen für wirtschaftliches Handeln. Auch die TecAlliance beeinflusst durch die Teilnahme am Wirtschaftsverkehr die Gesellschaft und kann im Rahmen der politischen Interessensvertretung (Lobbying) die Positionen des Unternehmens gezielt in Entscheidungsprozesse, (z.B. bei Gesetzgebungsvorhaben) einbringen.

Grundsätzlich gilt für den Fall einer politischen Interessensvertretung (z.B. bei Annahme der Position eines politischen Abgeordneten) - unabhängig davon, ob sie von einer Einzelperson / einem Mitarbeiter oder in Vertretung des Unternehmens (z.B. über einen Verband) übernommen wird:

- dass diese offen und transparent erfolgt bzw. erfolgen würde und
- dass jederzeit klar erkennbar ist, ob es sich dabei um die Interessen der einzelnen Person handelt oder um die der TecAlliance.

Dem Arbeitgeber gegenüber ist eine einfache Parteimitgliedschaft nicht offenzulegen, wohl aber achtet das Parteimitglied darauf, dass er / sie in eigenem Namen Mitglied ist.

Lobbying betreiben wir entsprechend den Grundsätzen der Offenheit, der Nachvollziehbarkeit und der Verantwortlichkeit. Die Neutralität im Umgang mit politischen Parteien und Interessengruppen ist für uns selbstverständlich. Unlautere Einflussnahme auf Politik und Gesetzgebung ist nicht erlaubt.

Jeder einzelne Mitarbeiter versucht nicht im Namen des Unternehmens Einfluss auf politische Entscheidungen zu nehmen, wenn er hierzu nicht ermächtigt worden ist.

Wurde er dazu ermächtigt, hält er sich bei der Erfüllung seiner Aufgaben an die entsprechenden internen Leitlinien.



3.4 Unser Verhalten als nachhaltiges Unternehmen

Der Schutz der **Umwelt**, der **natürlichen Ressourcen** und der **Klimaschutz** sind wichtige Ziele unseres Unternehmens. Wir sind der Meinung, dass wir alle die Pflicht haben, Energie, Wasser und Rohstoffe sparsam und effizient zu nutzen und uns auch bei der Entsorgung umweltgerecht zu verhalten.

Dieses Bekenntnis schließt die Einhaltung der vorgegebenen Grenzwerte an zulässigen Klimaunverträglichen Emissionen sowie die Vermeidung / Reduzierung von Abfällen ein. Darüber hinaus streben wir danach, Ressourcen verantwortungsvoll und schonend zu nutzen sowie Belastungen für Mensch und Umwelt möglichst gering zu halten. Wir verbessern uns kontinuierlich durch die Integration nachhaltiger und ökologisch orientierter Verfahren in allen Geschäftsabläufen.

Auch von unseren Lieferanten und Dienstleistern erwarten wir eine ressourcen- und umweltschonende Erbringung ihrer Leistungen. Als global agierendes Unternehmen erkennen wir an, dass der Klimawandel von hoher Relevanz für das Unternehmen ist und dass wir die Verantwortung haben, aktiv mit den Risiken des Klimawandels umzugehen.

Aus dieser Grundhaltung heraus, bekennen wir uns zu folgenden Grundsätzen:

Nachhaltigkeit bei Produkten und Dienstleistungen

Wir verpflichten uns, alle geltenden nationalen und europäischen Umwelt- und Klimagesetze und -vorschriften einzuhalten. Wir entwickeln neue, anpassungsfähige, marktbasierende Lösungen zur Bewältigung der Chancen und Risiken von Umweltfragen und des Klimawandels.

Wir bauen das Umweltbewusstsein bei unseren Mitarbeitern und Kunden kontinuierlich aus und klären über die Risiken auf, die sich aus dem Klimawandel ergeben können. Wir sensibilisieren unsere Geschäftspartner für unser Verhalten als nachhaltiges Unternehmen und ermutigen sie zur Übernahme unserer Richtlinien in diesem Bereich.



Umweltmanagement

Unser Management der Umwelt- und Klimaperformance umfasst sowohl unsere internen Prozesse als auch unser Eigentum und unsere Ausrüstung.

- Senkung des Energieverbrauchs
- Erhöhung der Produktion und des Eigenverbrauchs von erneuerbaren Energien; Energieneutral bis 2030
- Verringerung der Gesamtabfallmenge und Förderung der Wiederverwendung und des Einsatzes recycelter Produkte (z.B. KANBAN-Schrank und Produkte)
- Verringerung von Geschäftsreisen durch effizientere Reisepläne und den verstärkten Einsatz von Telefon-, Video- und Webkonferenzen als Alternative zu Geschäftsreisen. Sollten Reisen notwendig werden, werden wirtschaftliche und umweltfreundliche Optionen in Betracht gezogen werden.
- Einsatz von ressourcenschonenden Fahrzeugen im Rahmen der jeweiligen Einsatz- und Verwendungszwecke

Ökologische Beschaffung

Wir berücksichtigen bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen soziale und ökologische Faktoren. Außerdem ist es uns wichtig, unsere Lieferanten für diesen Kodex und für die Ermutigung zur Übernahme entsprechender Standards zu sensibilisieren.

Berichterstattung und Haftung

Wir fördern Transparenz und Rechenschaftspflicht durch Bereitstellung angemessener Informationen über die Risiken und Chancen von Umweltveränderungen und Klimawandel sowie über die Umweltleistung. Wir legen messbare Ziele zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Umwelt- und Klimaleistung fest. Ein erster Bericht wird im Rahmen des Jahresabschlusses 2022 erwartet. In den Folgejahren wird die Berichterstattung gemäß EU-Richtlinie – Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) / ([Link](#)) aufgebaut und offiziell jährlich veröffentlicht.

Verpflichtung und Engagement

Wir fördern Projekte zur Verringerung der Risiken des Umwelt- und Klimawandels zum Schutz der Interessen von Gesellschaft, Kunden und Partnern. Dabei arbeiten wir partnerschaftlich mit Interessengruppen zusammen, um mehr über die Auswirkungen des Klimawandels zu erfahren und dieses Wissen zu teilen.



3.5 Einhaltung der Verhaltensgrundsätze

Die Umsetzung unserer Verhaltensgrundsätze geht jeden einzelnen Mitarbeiter etwas an. Jedem Hinweis auf eine mögliche Verletzung von Menschenrechten wird umgehend und mit größter Sorgfalt nachgegangen.

Alle Mitarbeiter haben sich mit dem Inhalt dieser Verhaltensrichtlinie vertraut zu machen, ihn zu kennen und danach zu handeln. Über E-Learnings stellen wir sicher, dass alle Mitarbeiter und Führungskräfte entsprechend geschult werden.

Sofern (länder-) spezifische Richtlinien oder sonstige Regelungen vorliegen, sind diese selbstverständlich bindend und zu berücksichtigen.

Dieser Verhaltenskodex zählt zu den betrieblichen Regelungen, deren Einhaltung eine Nebenpflicht aus dem bestehenden Arbeitsvertrag und der zugehörigen Betriebsvereinbarung ist. Bewusste Verstöße können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. In solchen Fällen ist bei Vorhandensein der Betriebsrat einzubeziehen.

Unsere Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion und lassen sich in ihren Handlungen im besonderen Maße an dem Verhaltenskodex messen. Sie sind erste Ansprechpartner bei Fragen zum Verständnis der Regelungen und sorgen dafür, dass alle Mitarbeiter den Verhaltenskodex kennen und verstehen. Sie beugen im Rahmen ihrer Führungsaufgabe nicht akzeptablem Verhalten vor bzw. ergreifen geeignete Maßnahmen, um Regelverstöße in ihrem Verantwortungsbereich zu verhindern.

Lokale Gesetze und Regelungen haben selbstverständlich immer Vorrang.

Aus dieser Grundhaltung heraus, ergeben sich folgende Grundsätze:

Im Umgang mit Fehlern

Als Individuen und Organisation lernen wir aus Fehlern. Wir pflegen einen transparenten und offenen Umgang mit Fehlern und teilen unsere Erfahrungen, um Weiterentwicklung und Innovation zu ermöglichen. Voraussetzung dafür ist, unsere Unternehmenskultur so zu gestalten, dass Fehlentscheidungen erkannt, besprochen und korrigiert werden.

Es liegt an jedem von uns, Verantwortung zu übernehmen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen – oder auch einzufordern –, in dem Mitarbeiter keine Hemmungen haben, mögliche Fehler anzusprechen. Wir behandeln Mitarbeiter, die Fehler offenlegen, fair und verantwortungsvoll.



Im Umgang mit Regelverstößen

Verstöße gegen Gesetze, Richtlinien und sonstige Regelungen können zu wirtschaftlichen Schäden, straf- und bußgeldrechtlichen Risiken, haftungsrelevanten Folgen für die Geschäftsführung, sowie zu Image- und Reputationsschäden, Nichterteilung von Genehmigungen und dem Ausschluss von nationalen Märkten führen.

Daher müssen (potenzielle) Verstöße frühzeitig identifiziert werden, um Schaden vom Unternehmen und den Mitarbeitern abzuwenden und ein faires Miteinander zu sichern, deshalb zögern wir nicht, diese anzusprechen.

Mögliche Verstöße können per E-Mail an compliance@tecalliance.net oder auch anonym über unser Hinweisgebersystem <https://tecalliance.integrityline.app/> gemeldet werden.

Alle Meldungen werden – unabhängig vom Meldeweg – vertraulich behandelt und weiterverfolgt, so dass die Identität des Hinweisgebers und die des / der Betroffenen gewahrt bleiben.

Eingegangene Meldungen werden revisionssicher, unter Wahrung des Datenschutzes und der Vertraulichkeit dokumentiert und sorgfältig unter Wahrung des Mehrpersonen-Prinzips (durch Compliance, P&O, ggf. BR, ggf. Legal und der Geschäftsführung) überprüft.

Sofern gegen geltende Regeln verstoßen wurde (z.B. Direktions- und Weisungsrecht AG, Arbeitsverträge, Regelungsabreden, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge, Gesetze und Verordnungen, Grundgesetz, Europäisches Recht), werden angemessene Konsequenzen ergriffen. Dabei wird stets der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt und in jedem Einzelfall geprüft, welche Konsequenzen geeignet, erforderlich, angemessen und rechtlich möglich sind.

Nachgewiesene Regelverstöße können zu Prozessveränderungen und neuen Arbeitsanweisungen führen, sowie gegebenenfalls zur Einleitung arbeitsrechtlicher, zivilrechtlicher oder strafrechtlicher Schritte. Bei arbeitsrechtlichen Schritten ist bei Vorhandensein der Betriebsrat einzubeziehen.

Die gesetzlichen Fristen zur Bearbeitung der eingehenden Meldungen werden durch Compliance sichergestellt.

Es ist zu jeder Zeit sichergestellt, dass der Meldende dem Schutz des Hinweisgeberschutzgesetzes unterliegt und ihm durch eine Meldung kein Nachteil entsteht.



4. Kontaktinformationen

TecAlliance GmbH

Kreuzstraße 10

97990 Weikersheim

.....
compliance@tecalliance.net

Britta.Boscheinen@tecalliance.net

Phone: +49 7934 99299 6037

Mobile: +49 151 52415318



.....
CEO: Peter van der Galiën | registered Local Court Munich | HRB 134509