



Exzellenz in Sicherheit und Umweltschutz

Richtig handeln

Inhalt

	Vorwort der Geschäftsführung: „Für uns alle ein verbindlicher Verhaltenskodex“ Seite 3 - 4		Wir stehen ein für Respekt und Toleranz Seite 20 - 23
	Der Code of Conduct gibt uns Sicherheit und Orientierung Seite 5		Wir kennen und beachten die Gesetze und Regeln Seite 24 - 29
	Leitlinien für uns und unser Handeln Seite 6 - 9		Mit dem Vermögen unseres Unternehmens gehen wir achtsam um Seite 30
	Führungskräfte sind Vorbild für jeden von uns Seite 10 - 14		Die Einhaltung des Codes of Conduct ist unsere gemeinsame Aufgabe Seite 31 - 32
	Mitarbeiter*innen sind die Repräsentanten unseres Unternehmens Seite 14 - 15		
	Exzellenz in Sicherheit und Umweltschutz Seite 16 - 19		

Vorwort der Geschäftsführung

„Für uns alle ein verbindlicher Verhaltenskodex“

*Auf unseren Ruf
können wir stolz
sein. Ihm gerecht zu
werden, liegt in
unserer gemeinsamen
Verantwortung.*

Dr. Michael Davies – CEO und Dr. Philip Bosse – CTO



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

seit dem Jahr 1954 stehen wir für Sicherheit, Umweltschutz, Verlässlichkeit und Fortschritt. Seit 1954 setzen wir Standards und überzeugen unsere Kunden.



***Jeder, der uns kennt,
weiß, dass wir uns auf
Erfolgen nicht ausruhen.
Erfolge sind für
uns der Auftakt,
unsere Leistungen und
Prozesse kontinuierlich
zu verbessern.***

Es ist unser Exzellenzgedanke, der uns täglich antreibt und wachsen lässt. Längst zählen wir zu den besten Anbietern weltweit.

Über Jahrzehnte hinweg haben wir uns einen Ruf erarbeitet, auf den wir stolz sein können. Dieser gute Ruf ist es auch, dem wir in besonderer Weise verpflichtet sind.

Deshalb haben wir mit diesem Code of Conduct eine Leitlinie erarbeitet, die uns helfen soll, zu

jeder Zeit verantwortungsvoll und ethisch zu handeln – sowohl nach innen als auch nach außen. Der Code of Conduct unterstützt ein tragfähiges Miteinander und schafft die Basis für ein langfristig ausgerichtetes und verantwortungsbewusstes Wachstum. Er ist Teil unserer DNA. Ganz gleich, welche Position wir im Unternehmen bekleiden – er ist für uns alle ein verbindlicher Verhaltenskodex.

Daher bitten wir Sie, sich genau mit unseren Werten und Standards zu befassen und sie bei Ihrer täglichen Arbeit mit Leben zu füllen.

Machen Sie die Werte zur Grundlage für all Ihre Entscheidungen und Ihr Handeln. Wenn jeder von uns in der Einhaltung des Codes of Conduct Vorbild für seine Kolleginnen und Kollegen ist, dann entstehen daraus weitere Werte: eine noch höhere Identifikation mit unserem Unternehmen, starke Kundenbindung, positive öffentliche Wahrnehmung.

Lassen Sie uns zusammen den Weg in die Zukunft wählen, auf dem Sicherheit, Verlässlichkeit, Fortschritt und soziale wie auch ökologische Verantwortung fester Bestandteil unseres Erfolges sind.

Sollten Sie dazu Fragen haben, so steht Ihnen das CSR-Team jederzeit unter CSR@protego.com zur Verfügung.

Dr. Michael Davies – CEO

Dr. Philip Bosse – CTO

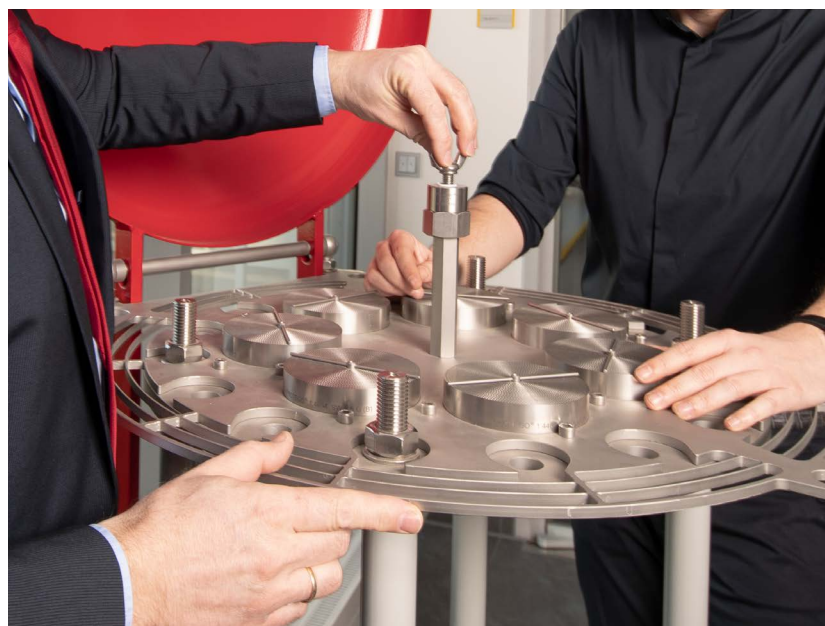
Der Code of Conduct gibt uns Sicherheit und Orientierung

Fortschritt, Sicherheit und Verlässlichkeit bilden das Fundament unserer Arbeit. Weltweit berücksichtigen wir soziale und ökologische Belange im Rahmen der geltenden Gesetze und unserer Richtlinien.

Wir möchten, dass Arbeit Sinn ergibt und unsere Mitarbeiter*innen sich mit dem verbunden fühlen, was sie tun. Nur so sind wir in der Lage, Produkte, Leistungen und Prozesse zu generieren, die unseren hohen Ansprüchen genügen. Dabei kommt unseren Werten eine besondere Rolle zu. Sie geben die Richtung vor. Sie bestimmen, wie wir mit uns, unseren Kunden und unseren Lieferanten umgehen. Sie haben Einfluss auf unsere Forschung und die Produkte, die wir entwickeln.

Mit dem Verhaltenskodex haben wir unseren Werten eine Form gegeben und Leitlinien definiert. Dieser verbindliche Rahmen gibt uns Sicherheit und hilft uns, die richtigen Entscheidungen zu treffen und unsere Ziele schneller zu erreichen. Als Leitfaden bietet er allen Mitarbeiter*innen der PROTEGO® Gruppe weltweit Orientierung. Er sorgt dafür, dass wir überall so wahrgenommen werden, wie wir sind: ein Unternehmen, das Sicherheit, Verlässlichkeit und Fortschritt lebt und in seinen Geschäftsaktivitäten nationale und internationale soziale und ökologische Standards berücksichtigt.

SICHERHEIT UND ORIENTIERUNG



Leitlinien für uns und unser Handeln

*Kontinuität und
Kundenorientierung,
Identifikation und
Wachstum haben bei uns
einen hohen Stellenwert.
Damit jeder seinen Beitrag
leisten kann, schaffen
wir eine Atmosphäre, die
Unternehmenserfolg,
Mensch und Umwelt in
Einklang bringt.*

Die Leitlinien helfen uns dabei. Diese Leitlinien sind Richtschnur unseres Selbstverständnisses und unseres Handelns. Sie bestimmen sowohl die Zusammenarbeit im Unternehmen als auch unsere Darstellung nach außen. Die Leitlinien sind bindend für alle Mitarbeiter*innen, die in der PROTEGO® Gruppe tätig sind.





Unternehmen

- Wir sind ein mittelständisches, unabhängiges Familienunternehmen und wollen es auch bleiben.
- Wir garantieren Kontinuität in der Unternehmensentwicklung, was sich in der besonderen Verbundenheit zum Unternehmenssitz und Produktionsstandort Braunschweig ausdrückt.
- Wir erwirtschaften ausreichende Erträge und eine angemessene Rendite.
- Wir nutzen unsere finanziellen Ressourcen effizient.
- Wir sichern damit die finanzielle Unabhängigkeit und die Unternehmensexpansion.
- Wir sind ein weltweit tätiges Unternehmen und bauen unsere Standorte weiter aus.
- Wir konzentrieren uns auf das Wesentliche und setzen Prioritäten.



Kunden

- Wir sind ein kundenorientiertes Unternehmen, denn die Kunden entscheiden über unseren Erfolg.
- Wir erfüllen ihre Erwartungen und tragen dazu bei, ihre Probleme zu lösen.
- Wir differenzieren uns gegenüber dem Wettbewerb und bieten einen Zusatznutzen.
- Wir wollen auch in Zukunft bevorzugter Partner von zufriedenen Kunden sein.



Umfeld

- Wir pflegen bei allen Geschäftskontakten faires Verhalten und Verlässlichkeit.
- Wir sorgen für eine minimale Belastung der Umwelt.
- Wir engagieren uns für bürgerschaftliche Belange über die gesetzlichen Erfordernisse hinaus.
- Wir befolgen einen Code of Conduct, der unser Handeln ausnahmslos rechtlichen und ethischen Rahmenbedingungen anpasst und sich somit Gesetzen und Richtlinien unterordnet.



Mitarbeiter*innen

- Wir haben wechselseitig eine Fürsorgepflicht gegenüber allen Mitarbeiter*innen.
- Wir sind uns bewusst, dass unser Team einen erheblichen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens leistet.
- Wir haben eine motivierte Belegschaft, die sich mit dem Unternehmen identifiziert und sich für seine Ziele einsetzt.
- Wir arbeiten in einem innovativen Umfeld und fördern Qualifikation und Weiterbildung.
- Wir praktizieren zeitnahe und offene Information und Kommunikation, welche die Basis für Vertrauen und Motivation sind.
- Wir pflegen Teamarbeit sowie einen situativen Führungsstil und üben gegenseitigen Respekt.
- Wir arbeiten mit klaren, abgestimmten und umsetzbaren Zielen sowie stetiger Erfolgskontrolle.
- Wir fördern und fordern Eigeninitiative sowie verantwortliches, zielorientiertes und unternehmerisches Handeln.
- Wir sind stolz auf unser Unternehmen und identifizieren uns voll und ganz mit ihm.



Ziele

Auf der Basis der Leitlinien legen wir unsere Unternehmensziele fest, an deren Umsetzung jedes Mitglied der PROTEGO® Gruppe aktiv mitwirkt.

- Wir setzen uns alle fünf Jahre neue Umsatzziele für ein solides und profitables Wachstum und arbeiten beharrlich an deren Verwirklichung.
- Bei der Beurteilung strategischer Ziele und operativer Maßnahmen muss eine angemessene Gesamtkapitalrendite Beachtung finden.
- Die technologische Marktführerschaft in unserem Geschäftsfeld soll erhalten und ausgebaut werden.
- In allen wichtigen Märkten weltweit wollen wir unsere Kunden mit eigenen Tochterunternehmen oder qualifizierten Partnern bedienen.
- Durch gezielte Maßnahmen in der Personalentwicklung bilden wir in allen Betriebsbereichen Mitarbeiter*innen mit besonderen Fähigkeiten heran.
- Exzellenz bestimmt im PROTEGO® Team das Handeln.



*Eine hohe Eigenfertigungstiefe
und die Absicherung unserer
ausgeprägten Qualitätsan-
forderungen sind die Garantie
für die Sicherheit von
PROTEGO® Armaturen.*

DIRK ZIRBES,
LEITUNG PRODUKTION

Führungskräfte sind Vorbild für jeden von uns

Die Basis guter Führung sind Respekt und Vertrauen.

Deshalb sind unsere Führungskräfte Mentoren ihrer Kolleginnen und Kollegen. Bei allem, was sie tun, haben sie unsere Unternehmensziele im Blick. Dabei verlieren sie die Bedürfnisse des Einzelnen niemals aus den Augen.

Die Mitarbeiter*innen sind einer der entscheidenden Erfolgsfaktoren unseres Unternehmens. Jeder Einzelne bringt seine Fähigkeiten im Sinne des Unternehmens ein und entwickelt diese weiter.

Den Führungskräften kommt daher eine besondere Aufgabe zu. Sie pflegen einen situativen Führungsstil und machen die Unternehmensziele und -strategien verständlich. Sie leben vor, wie wichtig das Engagement aller Mitarbeiter*innen für das Erreichen des Unternehmenserfolges ist. In einem wechselseitigen, dynamischen Prozess schaffen wir gemeinsam ein positives und motivierendes Umfeld, in dem die Mitarbeiter*innen aus eigenem Antrieb und mit eigenem Erfolgswusstsein vereinbarte Ziele erreichen. Der Umgang miteinander ist geprägt von gegenseitigem Respekt, offener Information und Kommunikation.

Diese Führungsleitlinien wurden aus den PROTEGO® Leitlinien abgeleitet und sollen allen Führungskräften einen Handlungsrahmen und den Mitarbeiter*innen Orientierung auf dem Weg zu einer gelebten Vertrauenskultur geben.



Wir haben eine Fürsorgepflicht gegenüber allen Mitarbeiter*innen.

Unsere Fürsorgepflicht nehmen wir ernst, insbesondere indem wir unsere Mitarbeiter*innen ihren persönlichen Möglichkeiten entsprechend fördern und fordern. Durch Maßnahmen zur Unfallprävention und eine möglichst belastungsarme und ergonomische Gestaltung aller Arbeitsplätze sorgen wir kontinuierlich für die Gesundheit unseres Teams.



Wir sind uns bewusst, dass unsere Mitarbeiter*innen einen erheblichen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens leisten.

Der Erfolg unseres Unternehmens ist die Summe der Erfolge aller Mitarbeiter*innen. Wir würdigen ihre Beiträge und sorgen dafür, dass der Gesamterfolg allen transparent gemacht wird und jeder Einzelne darüber informiert wird, inwieweit er mit seinem Engagement daran mitgewirkt hat. Die Vergütung ist leistungsorientiert.

„***Wir haben eine motivierte Belegschaft, die sich mit dem Unternehmen identifiziert und sich für seine Ziele einsetzt.***“

Unser Auftrag als Führungskraft ist es, die Mitarbeiter*innen zu motivieren, ihre Aufgaben zu erfüllen. Dafür gestalten wir optimale Arbeitsbedingungen, schaffen ein vertrauensvolles Arbeitsklima und erklären unsere Strategie und Unternehmensziele. Wir helfen unseren Mitarbeiter*innen, ihre persönlichen Entwicklungsziele zu erreichen, und geben angemessenes Feedback.

Darüber hinaus stärken wir das Image des Unternehmens in der Region und damit das Ansehen unserer Mitarbeiter*innen.

„***Wir arbeiten in einem innovativen Umfeld und fördern Qualifikation und Weiterbildung.***“

Wir bilden unsere Mitarbeiter*innen entsprechend den aktuellen und künftigen Anforderungen weiter, stärken Know-how und entwickeln Potentiale. Wir fördern den internen Informationsaustausch, damit sich Wissen vermehrt – auch unser eigenes. Wir fordern unsere Kolleginnen und Kollegen explizit zu Verbesserungsvorschlägen und Anregungen auf und prüfen diese immer sachlich und konstruktiv.

„***Wir gehen offen sowie ehrlich miteinander um und teilen unser Wissen.***“

Wir geben alle zur Zielerreichung relevanten Informationen an die entsprechenden Mitarbeiter*innen rechtzeitig weiter. Zusätzlich vermitteln wir Hintergründe und Zusammenhänge. Dies entbindet die Mitarbeiter*innen nicht von ihrer Pflicht, sich alle notwendigen Informationen zu beschaffen.



Wir informieren ebenso andere Stellen und Personen außerhalb unseres Aufgabengebietes bzw. veranlassen die Weitergabe von Informationen, sofern sie für andere notwendig sind.

Rückmeldung geben wir zeitnah und sachorientiert. Dabei werden positive Arbeitsergebnisse gewürdigt. Weniger positive Ergebnisse werden gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen besprochen. Wir vermeiden negative Aussagen vor Dritten.

Wir ermuntern zu Rückmeldungen zu unserem Führungsverhalten und gehen damit konstruktiv um.

Meinungsverschiedenheiten klären wir sachorientiert und unter Wahrung des persönlichen Respekts voreinander. Konflikte sprechen wir offen an und suchen nach einer fairen Lösung, bei der Argumente und Sichtweisen aller Beteiligten gewürdigt werden. Ggf. werden zur Konfliktlösung weitere Personen hinzugezogen, um eine neutrale Abwägung der Interessen zu gewährleisten. Dabei werden Konflikte stets als Lernpotential betrachtet und konstruktiv aufgegriffen.

Bei Entscheidungen beziehen wir unsere Mitarbeiter*innen weitgehend mit ein. Wir greifen auf ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Kenntnisse zurück und erfragen und berücksichtigen ihre Meinungen. Unsere Entscheidungen begründen wir sachlich.

Wir erreichen unsere Ziele soweit möglich gemeinsam und arbeiten zusammen bei klarer Zuständigkeit. Wir stellen Projektteams nach Fähigkeiten und Potential zusammen. Die Bearbeitung von Themen in einem komplexen und dynamischen Umfeld verfolgen wir mit agilen Teams mit hoher Kreativität und Entscheidungsautonomie.

Wenn Mitarbeiter*innen oder Abteilungen zusammenarbeiten, können Konflikte entstehen. Ungelöste Konflikte beeinträchtigen das Betriebsklima und stellen eine unnötige Verschwendung der Ressourcen dar. Deshalb gehört es zu den besonderen Aufgaben der Führungskräfte, Konflikte wahrzunehmen, zu analysieren und zu lösen.

Wir erwarten von unseren Mitarbeiter*innen konstruktive Kritik.

”

Wir pflegen Teamarbeit und einen situativen Führungsstil.

”

Wir setzen uns Ziele und lassen uns daran messen.

In regelmäßigen Personalgesprächen werden mit den Mitarbeiter*innen Ziele vereinbart, die von den Unternehmenszielen abgeleitet sind. Die Führungskräfte sind für die Bereitstellung und den optimalen Einsatz der Ressourcen verantwortlich. Wie die Ziele erreicht werden, liegt in der Verantwortung der Kolleginnen und Kollegen. Dabei erwarten wir Eigeninitiative und Engagement. In Zwischengesprächen wird über erreichte Meilensteine gesprochen. Wir fokussieren uns auf unsere Aufgaben und priorisieren sie. Wenn es angemessen ist, geben wir Aufgaben sowie Verantwortung an Mitarbeiter*innen ab und geben ihnen die Informationen, die sie benötigen.

„*Wir fördern und fordern Eigeninitiative sowie verantwortliches und zielorientiertes Handeln.*“

Die Kreativität unserer Mitarbeiter*innen ist das innovative Potential unseres Unternehmens. In diesem Bewusstsein fördern wir die selbstständige Übernahme von Verantwortung und schaffen Anreize für Verbesserungsvorschläge bzgl. Prozessen, Produkten, Organisation und Umfeld sowie Beiträge zur Qualitätsentwicklung. An der Einhaltung der Führungsleitlinien lassen wir uns messen. Wir sind verlässliche Partner für andere Führungskräfte und unsere Mitarbeiter*innen. Wir sind uns unserer Vorbildfunktion bewusst und nehmen Verantwortung aktiv wahr.



Mitarbeiter*innen sind die Repräsentanten unseres Unternehmens

*Mit ihrem Engagement geben die Mitarbeiter*innen unserem Unternehmen ein Gesicht. Diese Verantwortung nehmen sie täglich wahr und stehen selbstbewusst für unsere gemeinsamen Werte ein.*



Kompetenzmanagement

Wir fördern die Kompetenz und Entwicklung jedes Einzelnen. Jährliche Personalgespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen sind die Basis dafür. In diesen Gesprächen definieren wir Maßnahmen für Weiterbildung und Qualifizierung, fördern das gegenseitige Verständnis für die beruflichen Herausforderungen und machen die Entwicklungsschritte sichtbar. Durch unser betriebliches Vorschlagswesen fördern und fordern wir die aktive Teilnahme an der Gestaltung unserer Unternehmung.

Effektive und effiziente Vorschläge werden bei uns prämiert.





*Was uns erfolgreich macht,
ist langjährige Erfahrung,
technisch-praktisches
Know-how und der Fokus
auf wissenschaftliche
Weiterentwicklung.*

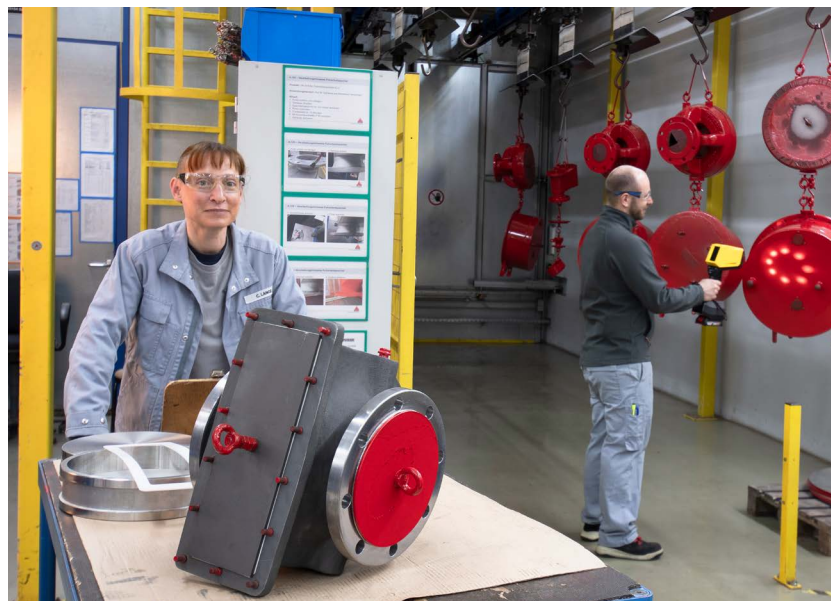
STEFAN MARZOK,
FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Exzellenz in Sicherheit und Umweltschutz

Sicherheit für Menschen, Umwelt und Unternehmen ist ein zentrales Ziel unseres Handelns. Jeder trägt dazu bei, diesem Anspruch gerecht zu werden. Wir investieren in Forschung und Entwicklung. Unsere sehr guten Lösungen entspringen der Motivation, noch besser zu werden und unsere Leistungen immer wieder an neuen Qualitätszielen zu messen.

Unser stetig wachsendes Know-how und der hohe Anspruch an Sicherheit machen uns zu einem wertvollen Partner wegweisender Entwicklungen und Lösungen. PROTEGO® steht für Exzellenz und ist weltweit Synonym für Qualität. Wir arbeiten daran, unsere Märkte mit sicheren und verlässlichen Lösungen mitzugestalten.

SICHERHEIT UND UMWELTSCHUTZ





*QHSE is a mindset,
not a department!*

NICLAS SCHLÜTER,
LEITUNG
QUALITÄTSSICHERUNG UND HSE



Gesundheit und Umwelt

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Umweltschutz und Nachhaltigkeit bestimmen unser Handeln. Unser Ziel ist es, Risiken zu minimieren, um Mensch und Umwelt keinen Schaden zuzufügen – sowohl national als auch international.

Wir halten uns an Gesetze, Vorschriften sowie Richtlinien zum Arbeitsschutz und achten darauf, alle rechtlichen Anforderungen dauerhaft zu erfüllen. Darüber hinaus verfügen wir über Verfahren, die die Sicherheit unserer Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz gewährleisten. Regelmäßige Sicherheitskontrollen der Arbeitsabläufe, die Instandhaltung von Maschinen sowie Anlagen und technische Schutzmaßnahmen sorgen dafür, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz zu minimieren sowie Unfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden.



Bewusstsein für Sicherheit

Jeder von uns ist aufgefordert, die Sicherheitsvorschriften einzuhalten und sich aktiv in die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzubringen. So schärfen wir das Bewusstsein für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, fördern sichere Verhaltensweisen und beugen berufsbedingten Erkrankungen vor. Mit regelmäßigen Safety Minutes gewährleisten wir eine sichere Arbeitsumgebung. Ein Gremium zur Einhaltung und Überwachung der Vorschriften trifft sich viermal im Jahr (Umwelt-/Arbeitsausschuss-sitzung). Ansprechpartner für Fragen bezüglich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist unser HSE-Manager.

Längere Zeit erkrankte Mitarbeiter*innen werden durch einen Eingliederungsprozess unterstützt und wieder in die betrieblichen Abläufe integriert.

[PROTEGO.COM/QUALITAET-UND-HSE](https://protego.com/qualitaet-und-hse)



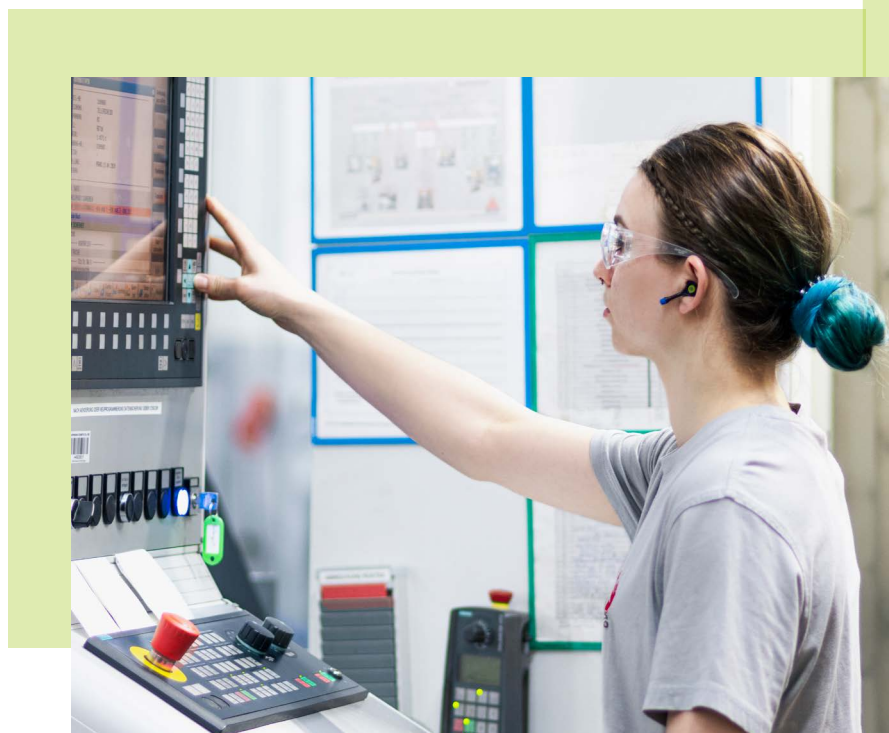
Weniger Energieverbrauch, Emissionen, Abfälle

Zum Wohle heutiger und zukünftiger Generationen betrachten wir Umweltschutz und einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen als wichtige unternehmerische Aufgaben. Wir verpflichten uns zur Ermittlung, Erfüllung und Überwachung aller gesetzlichen Umweltschutzzvorschriften. Umweltbewusstes Handeln ist Teil unserer Unternehmensstrategie und -vision. Daher sind Umweltziele und Nachhaltigkeit auch integraler Bestandteil der übergeordneten Planungsprämissen.

Durch klare Ziele und Verbesserungsstrategien streben wir im Rahmen der wirtschaftlich und technisch realisierbaren Möglichkeiten eine Reduzierung des Rohstoffs- und Energieverbrauchs an, dazu der Emissionen, Abwässer, Abfälle und gefährlichen Substanzen. Durch unser Geschäftsfeld haben wir direkten Einfluss auf den Umweltschutz. Wir arbeiten kontinuierlich daran, nachhaltige Lösungen und Produkte für unsere Kunden zu entwickeln.

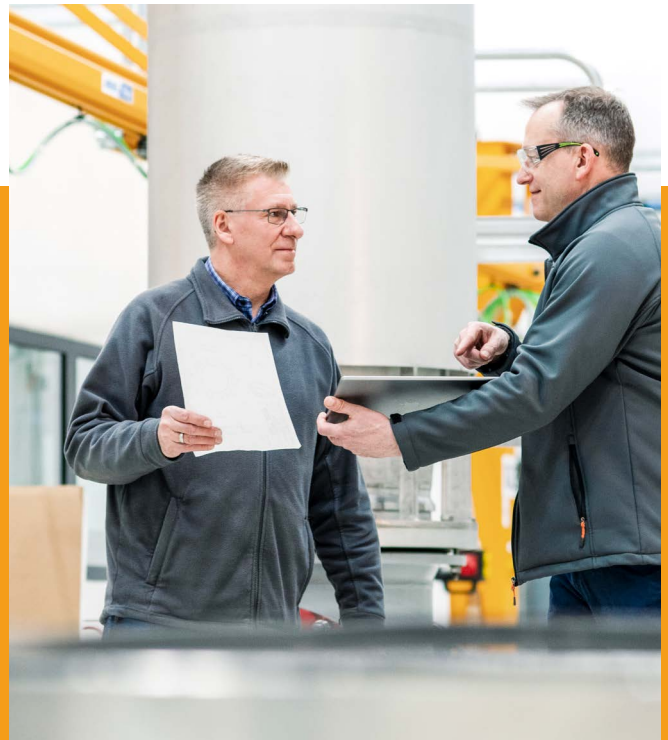
Unternehmensweit fordern und fördern wir umweltbewusstes Handeln. Unsere Mitarbeiter*innen gehen verantwortungsvoll und umsichtig mit Ressourcen um und tragen zur kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung bei.

[PROTEGO.COM/NACHHALTIGKEIT](https://protego.com/nachhaltigkeit)



Wir stehen ein für Respekt und Toleranz

Partnerschaftliches Verhalten ist wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Unseren Kolleginnen und Kollegen begegnen wir mit Respekt und Toleranz. Gegen Mobbing und Diskriminierung wehren wir uns. Vielfalt ist eine Stärke, denn aus ihr erwachsen neue Ideen und Möglichkeiten. Deswegen fördern wir eine Arbeitsumgebung, in der wir respektvoll und fair miteinander umgehen.





Menschenrechte

Wir unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte, insbesondere die nachfolgenden gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (UN-Resolution 217 A (III) von 1948):

Schutz der Privatsphäre: Wir schützen die Privatsphäre unserer Mitarbeiter*innen.

Schutz der Gesundheit: Wir fördern und gewährleisten ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

Schutz vor Belästigung: Wir schützen unsere Mitarbeiter*innen vor körperlicher Bestrafung sowie vor jeglichen physischen, sexuellen, psychischen und verbalen Belästigungen oder Übergriffen.

Schutz der Meinungsfreiheit: Wir schützen und gewähren das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung.



Arbeitnehmerrechte

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer*innen auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen – soweit dies in dem jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist.



Gegen Kinder- und Zwangsarbeit

Wir lehnen jegliche Form von Kinder- und Zwangsarbeit in unserer Unternehmensgruppe sowie Lieferkette ab. Die Definition von Kinder- und Zwangsarbeit orientiert sich an den Kernarbeitsnormen ILO 29, 105, 138 und 182 sowie den Grundprinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen (UNGC). Es gelten die jeweiligen nationalen Gesetze und Verordnungen des Landes.



Gegen Mobbing und Belästigung

Wir akzeptieren keine Handlungen und Verhaltensweisen, die demütigender, einschüchternder oder feindseliger Natur sind. Begegnungen sind geprägt durch Achtung und Respekt. Kritik wird bei uns in angemessener und respektvoller Weise geäußert. Unangebrachtes Verhalten kann jederzeit mit unserem HR-Manager, Betriebsrat, unseren Führungskräften oder anderen vertrauensvollen Personen besprochen werden.



Für Chancengleichheit und Integration

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter*innen ist ein wesentlicher Grundsatz unserer Unternehmenspolitik.

Kulturelle Unterschiede respektieren wir und ermutigen dazu, unterschiedliche Ideen und Kompetenzen in unser Unternehmen einzubringen. Wir tolerieren keine Benachteiligung oder Diskriminierung aufgrund von Alter, ethnischem Hintergrund, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Familienstand, nationaler Herkunft, Religion oder Behinderung. Diese Grundsätze finden Anwendung in allen personellen Entscheidungen wie Einstellung, Beförderung, Disziplinarmaßnahmen oder Kündigung.

Auch hier orientieren wir uns an den ILO-Kernarbeitsnormen [111].



Arbeitszeit, Entgelt & Zusatzleistungen

Wir verpflichten uns, die anwendbaren gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen weltweit einzuhalten und eine angemessene Entlohnung zu zahlen. Die Mitarbeiter*innen werden klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert. Widerrechtliche Lohnabzüge als Disziplinarmaßen sind nicht zulässig.

Die im jeweiligen Land geltenden (tariflichen) Entgelt- und Vergütungsbestimmungen sind einzuhalten.

Auch hier orientieren wir uns an den ILO-Kernarbeitsnormen [100].



*Meine Ausbildung bei
PROTEGO® gefällt mir,
weil wir ein tolles Ausbil-
dungsteam sind und
einen familiären Umgang
untereinander haben.
Ich bin von Anfang an
komplett in das Team der
Produktion eingebunden.*

AYLIN ÖZCELIK, AUSZUBILDENDE
INDUSTRIEMECHANIKERIN

Wir kennen und beachten die Gesetze und Regeln

Wir halten uns an nationale sowie internationale Gesetze, unsere internen Regeln und diesen Code of Conduct. Jeder von uns ist angehalten, diese Vorgaben zu kennen und auf ihrer Grundlage seine Entscheidungen zu treffen.





Patent- und Markenrechtsschutz

Wir verpflichten uns zum Schutz und zur Wahrung unserer Patent- und Markenrechte. Wir schützen und respektieren geistiges Eigentum anderer.

Erfindungen und Neuentwicklungen unserer Mitarbeiter*innen werden geschützt und honoriert.



Datenschutz

Wir verpflichten uns zu der Wahrung der jeweils geltenden gesetzlichen und datenschutzrechtlichen Anforderungen und Bestimmungen (u.a. EU-Datenschutzgrundverordnung 95/46/EG).

Dies beinhaltet den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und beim freien Verkehr solcher Daten.

Die Richtlinien werden durch einen externen Datenschutzbeauftragten überwacht. Schulungen und Unterweisungen zur Einhaltung werden für unsere Mitarbeiter*innen regelmäßig durchgeführt.

Jeder von uns ist verpflichtet, die ihm anvertrauten vertraulichen, personenbezogenen, geheimen Firmendaten vor missbräuchlicher Verwendung zu schützen und Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zu wahren.

Auch die personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter*innen werden vertraulich behandelt.



Geschenke und Bewirtungen

Geschenke, Bewirtungen und Veranstaltungen zu Informations-, Repräsentations- oder Unterhaltungszwecken können ein legitimes Mittel zum Aufbau und zur Unterstützung von Geschäftsverbindungen sein. Sie dürfen allerdings weder dazu dienen, unlautere geschäftliche Vorteile zu erlangen, noch dürfen sie in einem Umfang oder einer Art und Weise erfolgen, die dazu geeignet ist, die berufliche Unabhängigkeit und Urteilstkraft der Beteiligten in Frage zu stellen. Die Vergabe oder Annahme eines Geschenkes oder einer Einladung muss stets mit internen Regelungen der Unternehmung und den geltenden lokalen Gesetzen im Einklang stehen. Zum Schutz des Einzelnen und der Firma verlangen gewisse Situationen die vorherige Zustimmung des Vorgesetzten oder einer von ihm autorisierten Person.

Wir gewähren grundsätzlich keine Bargeldbeträge an unternehmensfremde Personen und auch keine Zuwendungen an öffentliche Amtsträger. Zuwendungen an unser Unternehmen bzw. an unsere Mitarbeiter*innen dürfen in keinem kausalen Zusammenhang mit einem Geschäft stehen und den gesetzlich vorgeschriebenen Wert nicht übersteigen. Angebotene Geschenke, deren Wert höher liegt, sind abzulehnen und die Geschäftsleitung ist zu informieren. Die Annahme von Bargeld ist grundsätzlich untersagt.



Verhinderung von Korruption, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Wir handeln im Einklang mit allen Anti-Bestechungsgesetzen und Gesetzen zur Bekämpfung der Korruption.

Wir leisten und empfangen keine Zahlungen an und von uns unbekannten Geschäftspartnern und unterstützen keine Geldwäsche.

Bei neuen Geschäftspartnern überprüfen wir deren Identität anhand amtlicher Dokumente (z. B. Handelsregistrauszug, Gründungsurkunde, Creditreform).

Unsere korrekte Buchhaltung sorgt dafür, dass Zahlungen akkurat und transparent dargelegt und Geldmittel im Unternehmen nicht für illegale Zwecke verwendet werden.

Bei Zweifeln ist unsere Geschäftsleitung zu involvieren.



Fairer Wettbewerb

Wir sind einem fairen und offenen Wettbewerb verpflichtet und betreiben keine Absprachen, die den Wettbewerb verzerren oder beschränken.



Internationaler Handel, Import- und Exportkontrolle

Wir verpflichten uns, alle relevanten Vorschriften zur Import- und Exportkontrolle zu ermitteln und zu überwachen, die Auswirkungen auf unser Unternehmen haben, wie z. B. die Prüfung von Antiterrorlisten, die Einhaltung von Verboten, Embargos, Sanktionen und Handelskontrollen. Zur Einhaltung und Überwachung dieser Vorschriften verfügen wir über einen Exportkontrollbeauftragten bzw. einen Sicherheitsbeauftragten für Luftfracht.



Cybersicherheit

Wir verpflichten uns, digitale Systeme, vernetzte Produkte und digitale Dienste angemessen vor Angriffen aus dem Cyberraum zu schützen und die jeweils für uns geltenden gesetzlichen Anforderungen zur Cybersicherheit einzuhalten.



Künstliche Intelligenz (KI)

Wir verpflichten uns zu einem verantwortungsvollen Umgang mit KI-Systemen, im Einklang mit geltenden Gesetzen, regulatorischen Anforderungen sowie den Unternehmenswerten.



Mit unserem Code of Conduct stärken wir unsere Lieferkette und schaffen einen Rahmen für mehr Sicherheit und Transparenz. Dies unterstützt langfristig unseren Unternehmenserfolg.

LARS-OLIVER PIONTEK,
EINKAUF



Interessenkonflikte

Wir wollen nicht, dass Interessenkonflikte den Unternehmenserfolg behindern, indem unwirtschaftliche Entscheidungen getroffen, Kunden verärgert oder sensible, vertrauliche Informationen preisgegeben werden.

Dies kann vor allem dann der Fall sein, wenn die privaten Interessen des Einzelnen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens entgegenstehen. Wir trennen private und geschäftliche Interessen voneinander.

Wir haben Richtlinien (z. B. Vier-Augen-Prinzip) verankert, damit operative Entscheidungen von mehr als einer Person getroffen werden. Es mindert das Risiko, dass unternehmerische Handlungen zu stark durch die sekundären Interessen einer einzelnen Person beeinflusst werden.

Auftragsvergaben an Angehörige, Lebenspartner oder andere nahestehende Personen von Mitarbeiter*innen sind von dem Vorgesetzten und/oder der Compliance-Stabsstelle im Vorfeld zu genehmigen. Das gilt auch für Geschäfte mit Unternehmen, an denen Angehörige direkt oder mittelbar beteiligt sind.

Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter*innen, indem wir aufzeigen, welche negativen Konsequenzen missachtete Interessenkonflikte haben können. Jeder ist angehalten, sein Handeln zu hinterfragen und Probleme sowie mögliche Konfliktpotentiale offen anzusprechen.



Politische Aktivitäten

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter*innen, sich in ihrer Freizeit politisch zu engagieren, solange die entsprechenden Aktivitäten nicht auf unserem Gelände stattfinden.

Mitarbeiter*innen dürfen unseren Namen nicht auf eine Weise nutzen, die impliziert, dass wir eine politische Position vertreten. Ihre Position bei uns dürfen sie nicht für politische Zwecke nutzen. Politische Spenden werden von uns nicht getätigt.



Nachhaltigkeit im Einkauf

Durch Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette verfolgen wir mit unseren Partnern das gemeinsame Ziel, soziale, ökologische und ethische Standards zu gestalten. Dabei fokussieren wir uns auf ihre Produkte und Dienstleistungen. Wir gehen verantwortungsvoll mit unseren Lieferanten um und sind darauf angewiesen, dass auch unsere Lieferanten Verantwortung übernehmen. Bei Bedarf bieten wir unsere Unterstützung an, damit unsere Partner dieser Verantwortung gerecht werden können. Gemeinsam tragen Lieferanten und wir dazu bei, dass aus unserer Zusammenarbeit vertrauensvolle und langfristige Partnerschaften entstehen.

[PROTEGO.COM/NACHHALTIGKEIT](https://protego.com/nachhaltigkeit)



Verhaltenskodex für Lieferanten

Unser Verhaltenskodex für Lieferanten basiert auf den Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen, den ILO-Kernarbeitsnormen und auf unserer Menschenrechtsposition. Um unserem Nachhaltigkeitsanspruch nachzukommen, ist es wichtig, dass unsere Lieferanten diese Selbstverpflichtung erfüllen oder einen eigenen Standard haben, der unser Verständnis widerspiegelt. In ihren Unternehmen müssen sie entsprechende Mittel bereitstellen, um nachhaltige Prinzipien in ihre Richtlinien und Abläufe einzubinden. Wann immer wir Abweichungen zu den Grundsätzen in unserem Lieferantenkodex erkennen, drängen wir darauf, diese zu korrigieren.

Besonderen Wert legen wir im Rahmen unserer Menschenrechtsanforderungen im Einkauf auf die Verhinderung von Kinderarbeit und moderner Sklaverei.

Unsere Lieferanten müssen alle anwendbaren internationalen, nationalen und lokalen Gesetze und Bestimmungen, vertraglichen Vereinbarungen und international anerkannten Standards kennen und einhalten.

Zudem müssen sie ihre Praktiken an den allgemein anerkannten Branchenstandards ausrichten, alle anzuwendenden Genehmigungen, Zertifikate, Lizenzen und Zulassungen einholen, auf dem neuesten Stand halten und ihre Tätigkeit jederzeit gemäß den Beschränkungen und Anforderungen der Genehmigungen anpassen. Mit unserem Verhaltenskodex für Lieferanten wollen wir bei all unseren Partnern ein Bewusstsein für nachhaltiges Handeln schaffen. Anwendung findet er bei Auswahl und Zulassung von Lieferanten. Dazu entwickeln wir zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung ein System, mit welchem wir Lieferanten auditieren und die Ergebnisse dokumentieren können. Abweichungen können gemeinsam mit unseren Partnern analysiert und im Anschluss behoben werden, um die Weiterentwicklung von Sozial-, Ethik-, und Umweltstandards zu fördern.



Mit dem Vermögen unseres Unternehmens gehen wir achtsam um

Wir alle sind für den Schutz unserer Vermögenswerte und den sorgfältigen Umgang mit ihnen verantwortlich.



Firmeneigentum

Zu den Vermögenswerten unseres Unternehmens gehören materielle und immaterielle Güter, darunter Einrichtung, Gebäude, Ausrüstung, IT-Systeme, Informationen. Unser Firmeneigentum ist vor Verlust, Beschädigung und Diebstahl zu schützen. Es ist ausschließlich für die Nutzung im Rahmen von Geschäftszwecken bestimmt. Sensible Daten und vertrauliche Informationen sind bei uns verschlüsselt.

Wir sind wachsam gegenüber Cyberangriffen und haben entsprechende Maßnahmen implementiert.



Accounting Compliance

Wir stehen für eine planmäßige, chronologische und lückenlose Aufzeichnung aller Geschäftsvorfälle. Unsere Buchungsposten bilden die Basis für den Jahresabschluss für externe Adressaten wie Gläubiger, Gesellschafter und Finanzbehörden. Der Jahresbericht liefert ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Kapitalgesellschaft und wird nach Erstellung in Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft und veröffentlicht.

Mit unseren Kontrollsystemen stellen wir sicher, dass alle Daten und dazugehörigen Dokumentationen den gesetzlichen Regelungen entsprechen. Die Finanzbuchhaltung liefert Informationen zur Rentabilitätskontrolle sowie zum Gläubigerschutz und dient als Basis für die Steuererhebung. Alle Aufzeichnungen bilden darüber hinaus die Grundlage für das interne Rechnungswesen (Controlling). Damit liefern sie eine Basis für Transparenz und die Steuerung des Unternehmens.

Die Einhaltung des Codes of Conduct ist unsere gemeinsame Aufgabe

„Unser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter*innen. Jede von uns ist aufgefordert, danach zu handeln. Genauso liegt es in unserer Verantwortung, dafür Sorge zu tragen, dass Verstöße rechtzeitig erkannt werden.“



Regelverstöße gegen den Code of Conduct

Wie kann ich Regelverstöße gegen den Code of Conduct melden?

Jede Kollegin und jeder Kollege kann seinen Vorgesetzten, den Betriebsrat oder CSR-Manager über Fehlverhalten und Missstände informieren. Hinweise können in deutscher oder englischer Sprache abgegeben werden.

Liegen konkrete Anhaltspunkte vor, wird sich unsere Compliance-Stabsstelle dem Sachverhalt annehmen und – wenn nötig – Gegenmaßnahmen einleiten. Die Stabsstelle setzt sich zusammen aus unserem CSR-Manager, Datenschutzbeauftragten, Personalleiter, Betriebsrat und Geschäftsführer.

Wird meine Meldung vertraulich behandelt?

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt. Ist die Identität der Person, die Meldung macht, bekannt, wird sie geheim gehalten. Über den Fortgang der Beschwerde wird die Person informiert, die einen Verstoß gemeldet hat.

Was ist, wenn ich versehentlich gegen unseren Code of Conduct verstoße?

Fehler zu machen, ist menschlich. Sich zu Fehlern zu bekennen hilft, daraus zu lernen und sich kontinuierlich zu verbessern. Wir fördern und fordern eine offene Kommunikation, um gemeinsam Schaden von unseren Mitarbeiter*innen und unserem Unternehmen abzuwenden. Wir benachteiligen niemanden, der Fehler und Fehlverhalten offen anspricht. Wir verhalten uns fair gegenüber Mitarbeiter*innen, denen Fehlverhalten vorgeworfen wird.

Welche Art von Verstößen muss ich melden?

Wir ermutigen alle unsere Mitarbeiter*innen, auch in unserer PROTEGO® Gruppe, über unser Hinweisgebersystem Mitteilung über rechtswidrige Zustände oder drohende Schäden zu machen. Sie müssen dabei nicht befürchten, dass ihnen Sanktionen irgendeiner Art drohen.

Werden Verstöße frühzeitig erkannt, kann Schaden für Mitarbeiter*innen, Kunden, Geschäftspartner und das Unternehmen abgewendet werden.

Zu beachten ist, dass das wissentliche Verbreiten von falschen Informationen in vielen Ländern strafbar ist. Meldungen, die im guten Glauben nach bestem Wissen abgegeben wurden, werden unsererseits nicht sanktioniert.

Kann ich auch anonym auf Regelverstöße hinweisen?

Unser vertrauliches Hinweisgebersystem eröffnet die Möglichkeit, Verstöße gegen den Code auf Conduct anonym zu melden. Wir sind uns darüber im Klaren, dass diese Anlaufstellen insbesondere dann frequentiert werden sollten, wenn es sich um schweres Fehlverhalten oder Verstöße mit hohem Risiko für die PROTEGO® Gruppe handelt. Wer über solche Informationen verfügt, kann uns kontaktieren per:



E-MAIL:
WeWantToKnow@protego.com



POSTWEG:
Braunschweiger Flammenfilter GmbH,
CSR-Abteilung – Compliance
Industriestraße 11
38110 Braunschweig



TELEFON:
+49 (0) 5307 809 - 394