



VERHALTENSKODEX

PILLER BOWERS & COMPRESSORS





INHALT

Vorwort.....	2
1. Gesetzestreue und Verantwortung	3
1.1. Arbeitsrecht	3
1.2. Umweltschutz	5
2. Produktqualität und -sicherheit	5
3. Wettbewerbsrecht und Kartellrecht.....	6
3.1. Verhalten gegenüber Wettbewerbern	6
3.2. Verhalten gegenüber Kunden und Lieferanten	6
3.3. Mitgliedschaften in Verbänden und Teilnahme an Branchentreffen	6
3.4. Aussenhandel	7
3.5. Korruptionsprävention	7
4. Korrektes Berichtswesen und Umgang mit Barzahlungen	8
5. Geheimhaltung	8
6. Datenschutz und -sicherheit	8
7. Interessenskonflikte.....	8
8. Betriebliches Eigentum und Firmeneinrichtungen.....	9
9. Hilfestellung für Mitarbeiter	9

VORWORT

Die Piller Blowers & Compressors GmbH (im Folgenden PILLER¹) steht für Spitzenprodukte, Innovationsgeist und eine erfolgreiche F&E. Unsere Kunden² aus den verschiedensten Branchen der Prozessindustrie überzeugen wir immer wieder mit Kompetenz und Erfahrung: denn PILLER vereint perfekt Fertigungskompetenz, präzise handwerkliche Facharbeit und den Einsatz von High-End-Maschinen.

Unter dem Leitsatz „Gemeinsam erfolgreicher“ erstellen wir energieeffiziente Lösungen und einzigartige Produkte für und mit unseren Kunden. Im Mittelpunkt unseres täglichen Handelns steht für uns der Mensch – ob Kunde, Anwender, Lieferant oder Mitarbeiter: Erfolg, so meinen wir, erreichen wir nur gemeinsam. Unser hoher Qualitätsanspruch setzt dazu leistungsstarke, qualifizierte und zuverlässige Partnerschaften voraus.

Als global agierendes Unternehmen sind wir unserer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Dieser Verhaltenskodex gibt den rechtlichen und ethischen Rahmen vor, der von allen Mitarbeitern bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu wahren ist: für jeden von uns – für die Geschäftsleitung, die Tochtergesellschaften und Joint Ventures, die Führungsebene und für jeden einzelnen Mitarbeiter. Sie finden hierin geltende Gesetze, Standards und rechtliche Risiken, die für unser Unternehmen relevant sind – heute und auch in Zukunft. Für in- und ausländische verbundene Tochterunternehmen und Joint Ventures im gesamten PILLER Konzern, beschreibt dieser Verhaltenskodex die Mindestanforderungen, die gleichlautend zu übernehmen und um lokale Anforderungen und Besonderheiten zu ergänzen sind.

Alle Mitarbeiter sind dazu angehalten, diesen Verhaltenskodex bei Ihrer täglichen Arbeit einzuhalten und sicherzustellen, dass dies ebenso durch Dritte geschieht.

¹ Sofern nicht explizit anders beschrieben ist hierunter der gesamte PILLER Konzern mit allen in- und ausländischen Tochtergesellschaften und Joint Ventures zu verstehen.

² Diese und andere Sammelbegriffe umfassen alle Geschlechter.

1. GESETZESTREUE UND VERANTWORTUNG

Wir beachten die geltenden Gesetze und Regeln: Alle Mitarbeiter des PILLER Konzerns sind verpflichtet, die in ihrem Arbeitsumfeld geltenden Gesetze, Vorschriften sowie die internen Richtlinien einzuhalten. Gesetzesverstöße und Verstöße gegen interne Regelungen sind unbedingt zu vermeiden.

PILLER erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie das Ansehen des Unternehmens in der Öffentlichkeit schützen und fördern. Bei privaten Meinungsäußerungen von Mitarbeitern in der Öffentlichkeit ist zu gewährleisten, dass nicht der Eindruck erweckt wird, es handle sich um Stellungnahmen des Unternehmens.

1.1. ARBEITSRECHT

PILLER beachtet alle Arbeitsrechte und -vorschriften in den Ländern, in denen der Konzern tätig ist und verpflichtet sich, die Menschenrechte seiner Mitarbeiter auf Basis der Würde und gegenseitiger Selbstachtung zu wahren. Diesen Anspruch erhebt PILLER ebenfalls gegenüber seinen Lieferanten und Geschäftspartnern. Alle von Mitarbeitern erbrachten Leistungen erfolgen auf freiwilliger Basis und allen Mitarbeitern ist es freigestellt, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist zu beenden. PILLER wird keine Art von Zwangsarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft, unfreiwilliger Arbeit und Arbeitsverpflichtung, einsetzen, betreiben oder bei Lieferanten dulden.

1.1.1. Kinderarbeit

PILLER wird weder direkt noch indirekt eine Person beschäftigen, die als „Kind“ eingestuft wird. Der Begriff „Kind“ meint eine Person, die jünger als 15 (oder 14 nach jeweiligem Landesrecht) Jahre alt ist oder unter dem Schulpflichtalter oder dem Mindestalter für Erwerbstätigkeit im jeweiligen Land ist, je nachdem, welches Alter höher ist. Diesen Anspruch erhebt PILLER ebenfalls gegenüber seinen Lieferanten.

1.1.2. Arbeitsentgelt und Sozialleistungen

Arbeitsentgelt, das direkt oder indirekt beschäftigten Mitarbeitern gezahlt wird, entspricht allen geltenden Lohn- und Arbeitszeitgesetzen, einschließlich jener, die Mindestlöhne, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen regeln. In Übereinstimmung mit lokalen Gesetzen und den vom jeweiligen Mitarbeiter abgeschlossenen Vertragsbestimmungen erhalten alle Mitarbeiter eine Vergütung (monetär oder Freizeit) für genehmigte Mehrarbeit. PILLER wird nur jene Lohnabzüge vornehmen, zu denen das Unternehmen gesetzlich oder laut Vertrag mit dem jeweiligen Mitarbeiter berechtigt ist. PILLER wird in Übereinstimmung mit lokalen Gesetzen und Vorschriften angemessene Unterlagen über die Berechnung und Auszahlung des Arbeitsentgelts und der vereinbarten Sozialleistungen führen.

1.1.3. Arbeitszeit

Die normale Arbeitszeit entspricht allen lokalen Gesetzen und Vorschriften und überschreitet nicht die maximale Arbeitszeit, die nach jedweder Berechnungsmethode laut lokalem Recht vorgeschrieben ist. Allen Mitarbeitern steht ihr vertraglich vereinbarter Urlaubsanspruch zu, der lokale Gesetze und Vorschriften zu erfüllen hat. Die Arbeitszeit für alle Mitarbeiter ist so festzulegen und zu überwachen, dass unnötige Belastung oder Härte vermieden wird, die zu einem

Produktivitätsverlust und/oder einer erhöhten Wahrscheinlichkeit einer Verletzung oder physischen oder psychischen Erkrankung führen könnte.

1.1.4. Gleichbehandlungsgebot (Diskriminierungsverbot)

PILLER stellt sicher, dass Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz keine Diskriminierung jedweder Art erfahren. PILLER bietet dazu angemessene Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen und hält zumindest immer lokale Gesetze und Vorschriften ein. PILLER hält alle lokal geltenden Gesetze, Vorschriften und Rechte bezüglich Mutter- und Vaterschaft, einschließlich Elternzeit und alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten, ein. PILLER stellt sicher, dass kein Mitarbeiter aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, Zugehörigkeit zu einer politischen Partei, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder des Ehestandes diskriminiert wird. PILLER stellt Personen aufgrund ihrer Leistungen und Fähigkeiten ein und führt entsprechend Beförderungen durch.

1.1.5. Arbeitsschutz

PILLER ist sich bewusst, dass die Bereitstellung einer gesunden und sicheren Arbeitsumgebung ein grundlegender Faktor zur Verwirklichung seiner Geschäftsziele und für die Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen ist, die das Unternehmen seinen Kunden anbietet. PILLER stellt sicher, dass die folgenden Praktiken befolgt werden, und erwartet dies ebenfalls von seinen Lieferanten:

1.1.6. Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz

PILLER evaluiert und überwacht Risiken am Arbeitsplatz und Kontakt mit gefährlichen chemischen Stoffen durch organisierte Kontrolle aller Gesundheits- und Sicherheitsanliegen (wie z.B. gesundheits- und/oder sicherheitskritische Vorfälle, Expositionsgrenzwerte, Gefahrenanalyse, vorbeugende Instandhaltung, Prozess- und Arbeitsplatzdesign sowie die Mitarbeiterausbildung) angemessen. Darüber hinaus stellt PILLER sicher, dass alle Mitarbeiter und Dritte, die in den Einrichtungen des Konzerns tätig sind, stets mit der erforderlichen persönlichen Schutzausrüstung (PSA) ausgestattet sind.

1.1.7. Notfallbereitschaft

PILLER hält Aktionspläne sowie Flucht- und Rettungswegepläne bereit, die Mitarbeiter und das Unternehmen vor und bei Notfallsituationen, wie z.B. Brand und Überschwemmung, schützen. Schutzübungen werden regelmäßig durchgeführt, um die Bereitschaft in Notsituationen sicherzustellen.

1.1.8. Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen

PILLER setzt Systeme und Verfahren ein, um notwendige Leistungen in Bezug auf die Vermeidung von Verletzungen und Erkrankungen zu evaluieren und zu regeln.

1.1.9. Maschinenschutz

PILLER evaluiert alle Maschinen im Hinblick auf Verletzungs-/ Unfallgefahr. Abschirmungen, Verriegelungen und angemessene Sicherheitsvorkehrungen werden mindestens in Übereinstimmung mit lokalen Gesetzesvorschriften vorgesehen.

1.2. UMWELTSCHUTZ

PILLER ist sich bewusst, dass es hinsichtlich der Art und Weise, in der Geschäftsabläufe abgewickelt werden, Verantwortung für Umweltauswirkungen übernehmen muss. Das Unternehmen beabsichtigt daher, nachteilige Auswirkungen auf die Umwelt zu vermeiden, natürliche Ressourcen zu schonen und Emissionen zu minimieren.

Dazu zählen folgende Verhaltensstandards:

1.2.1 Umweltgenehmigungen und Berichterstattung

PILLER hält alle Anforderungen bezüglich Zulassungen, Genehmigungen, Überwachung mindestens gemäß lokal geltenden Standards ein und gewährleistet diese.

1.2.2 Vermeidung von Umweltverschmutzungen und Ressourceneinsparungen

PILLER ist aus ethischen und finanziellen Gründen bemüht, Abfall zu minimieren, zu eliminieren und Material – soweit durchführbar – dem Recycling zuzuführen.

1.2.3 Gefährliche Stoffe

Chemikalien und sonstige gefährliche Stoffe werden von PILLER im Rahmen eines systematischen, kontrollierten Prozesses gehandhabt, gelagert und vorschriftsmäßig entsorgt bzw. bei bestehenden Möglichkeiten einem Recycling zugeführt.

1.2.4 Abwasser und feste Abfallstoffe

Abwasser sowie feste Abfallstoffe aus Betriebsabläufen und von Sanitäreinrichtungen werden von PILLER gemäß den lokalen Gesetzesvorschriften überwacht und kontrolliert gehandhabt, bevor sie der Kanalisation zugeführt, abgelassen oder entsorgt werden.

1.2.5 Luftemissionen

Luftemissionen von flüchtigen organischen Verbindungen (Volatile Organic Chemicals – VOC), Ozonschädigende Substanzen (Ozone Depleting Chemicals – ODC), Aerosole und korrosive Stoffe werden von PILLER gemäß den lokalen Gesetzesvorschriften überwacht und kontrolliert gehandhabt, bevor sie freigesetzt werden.

1.2.6 Einschränkung von Inhaltsstoffen

PILLER hält die geltenden Gesetze und Vorschriften bezüglich der Untersagung, Einschränkung und Entsorgung spezifischer Substanzen gemäß den Richtlinien REACH, RoHS und WEEE ein. Die Vermeidung entsprechender Substanzen ist ebenfalls Ziel beim Design neuer Produkte.

2. PRODUKTQUALITÄT UND -SICHERHEIT

Produkte von PILLER werden unter strenger Einhaltung unserer Qualitätsvorgaben hergestellt. Ein Höchstmaß an Produktsicherheit ist verpflichtendes Ziel von allen Mitarbeitern anzustreben. Zur Absicherung dieser Zielsetzung wird durch ein optimales Qualitätsmanagementsystem und eine konsequente Null-Fehler-Strategie stetig an der Weiterentwicklung und Fehlervermeidung gearbeitet. Sämtliche gesetzlichen und internen Regeln zur Produktsicherheit sind als Ausdruck unserer umfassenden Produktverantwortung genauestens einzuhalten. Mitarbeiter haben die zuständigen Fachabteilungen ohne Zögern über Sicherheitsbedenken zu informieren, sodass alles Notwendige zum Schutz unserer Kunden und deren Mitarbeiter, veranlasst werden kann.

„MADE BY PILLER“ ist für uns – und für unsere Kunden – ein Qualitätssiegel, das wir uns bei der täglichen Arbeit zum Vorbild nehmen. Für unsere Kunden bedeutet Qualität eine störungsfreie Montage, zufriedene Endkunden, keine Rückrufaktionen – und somit eine starke Marke.

Für PILLER ist Qualität ein wesentlicher Faktor für den weltweiten Erfolg. Das Qualitätsmanagement ist dazu vollständig in alle Geschäftsprozesse integriert.

Für Qualitätsplanung und -controlling gibt es entsprechende Richtlinien, die unseren konzerneigenen Standard darstellen. Diese Regeln werden auch direkt oder in Form von Qualitätssicherungsvereinbarungen an unsere Lieferanten kommuniziert.

3. WETTBEWERBSRECHT UND KARTELLRECHT

PILLER verfolgt seine Unternehmensziele unter Beachtung der Regeln des freien und fairen Wettbewerbs. Daher ist die Einhaltung aller nationalen und internationalen gesetzlichen Vorgaben des Wettbewerbs- und Kartellrechts ein grundlegendes Prinzip unseres Handelns auf allen Unternehmensebenen. Mitarbeiter dürfen sich an keinerlei kartellrechtsrechtswidrigen Verhaltensweisen beteiligen.

Dies bedeutet im Einzelnen:

3.1. VERHALTEN GEGENÜBER WETTBEWERBERN

Mitarbeiter dürfen mit Wettbewerbern keine kartellrechtswidrigen Vereinbarungen treffen oder ihr Verhalten im Markt mit Wettbewerbern abstimmen. Auch das einseitige Offenlegen von sensiblen bzw. strategischen Informationen gegenüber Wettbewerbern – wie etwa die Bekanntgabe aller Arten von Preisinformationen (Nettopreise, Bruttopreise, Preislisten etc.), Preiserhöhungen, Kapazitätsauslastungen, Auftragseingänge und künftiger F&E-Vorhaben – kann bereits zu einem Kartellrechtsverstoß führen. Das Kartellrecht verbietet jede Beschränkung des Wettbewerbs, also alle Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, die Risiken des freien und ungehinderten Wettbewerbs zu vermindern. Verboten sind beispielsweise die Abstimmung von Preisen, die Aufteilung von Märkten (nach Kunden oder Gebieten) sowie die Festlegung von Marktanteilen der einzelnen Wettbewerber.

3.2. VERHALTEN GEGENÜBER KUNDEN UND LIEFERANTEN

Auch im Verhältnis gegenüber Kunden und Lieferanten sind Vereinbarungen, welche die wettbewerbliche Handlungsfreiheit einschränken, verboten. Dazu zählen insbesondere: Beschränkungen der Freiheit von Kunden, Lieferbedingungen oder Preise selbstständig festzulegen. Auch bestimmte Formen von Alleinbelieferungspflichten, Beschränkungen des Kundenkreises, Ausschließlichkeitsbindungen, Wettbewerbsverbote oder Verwendungsbeschränkungen können unzulässig sein.

3.3. MITGLIEDSCHAFTEN IN VERBÄNDEN UND TEILNAHME AN BRANCHENTREFFEN

Die Mitgliedschaft in Verbänden und Unternehmensvereinigungen ist häufig sinnvoll, teilweise sogar unabdingbar. Gleichwohl ist hiermit das Risiko verbunden, gegen kartellrechtliche Vorschriften zu verstoßen. Häufig sind dort auch Wettbewerber von PILLER vertreten, sodass es zu einem kartellrechtlich relevanten Austausch von Marktinformationen kommen kann. Gleiches gilt für die Teilnahme an Branchentreffen. Mitarbeiter dürfen nur an solchen Veranstaltungen teilnehmen, die

zulässige Zwecke verfolgen. Sollte es im Rahmen einer Veranstaltung zum unzulässigen Informationsaustausch zwischen anderen Unternehmen kommen, haben sich Mitarbeiter eindeutig von diesem Informationsaustausch zu distanzieren, indem sie dagegen protestieren, ihren Protest protokollieren lassen und die entsprechende Veranstaltung unverzüglich verlassen.

3.4. AUSSENHANDEL

Bei allen internationalen Aktivitäten sind durch die PILLER Mitarbeiter sämtliche Regeln des Außenwirtschafts-, Steuer- und Zollrechts derjenigen Länder, in denen PILLER geschäftlich tätig ist, zu beachten. Jeder Mitarbeiter hat diese Kontrollbestimmungen zu beachten, wenn Produkte gekauft, hergestellt oder in den Verkehr gebracht werden. Exportkontrollen gelten in der Regel nicht nur bei der Lieferung von Waren, sondern auch bei der Erbringung von Dienstleistungen oder der Übertragung von Technologie. Alle Mitarbeiter, die mit dem Import und Export von Waren und sonstigen grenzüberschreitenden Transaktionen betraut sind, haben die geltenden Handelskontrollgesetze einzuhalten. Im Einklang mit den jeweils geltenden Vorschriften ist stets zu gewährleisten, dass etwa erforderliche behördliche Genehmigungen eingeholt werden. Auch sind die Kriegswaffenkontrollgesetze einzuhalten.

3.5. KORRUPTIONSPRÄVENTION

PILLER bekennt sich bei geschäftlichen Transaktionen zu hohen ethischen Standards. Unlautere Verhaltensweisen der Mitarbeiter und Geschäftspartner werden nicht geduldet.

3.5.1 Keine Annahme oder Gewährung von unlauteren Vorteilen im Verhältnis zu Geschäftspartnern

Es dürfen keine unlauteren Vorteile gefordert, angenommen, angeboten oder gewährt werden. Als Vorteil gelten jegliche Arten von Zuwendungen, auf die kein Anspruch besteht und welche die Lage des Begünstigten wirtschaftlich, rechtlich oder persönlich objektiv verbessern. Hierzu können nicht nur Bargeldzahlungen, sondern auch jede Art von Geschenken, Einladungen zu Veranstaltungen und sonstige Vergünstigungen im privaten Bereich zählen. Als Vorteile können außerdem Zuwendungen angesehen werden, die an nahestehende Dritte erbracht werden, beispielsweise an Ehegatten, Lebenspartner, Freunde oder Verwandte. Unlauter ist ein Vorteil dann, wenn unter Berücksichtigung sämtlicher im Einzelfall gegebenen Umstände und Verhältnisse, insbesondere der Anlass der Annahme bzw. Gewährung eines Vorteils sowie die persönliche Stellung des Begünstigten, nicht üblich und angemessen ist. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn ein Vorteil zur Beeinflussung von Geschäftsentscheidungen dienen soll. Die Annahme oder Gewährung von Geschenken oder anderen vergleichbaren Vorteilen ist zulässig, sofern diese einen Wert von 50 Euro nicht überschreiten und es sich um keine unlauteren Vorteile handelt. Die Annahme oder das Aussprechen von Einladungen zu Geschäftsessen oder Veranstaltungen ist zulässig, sofern diese eindeutig geschäftlich geprägt sind und es sich um keine unlauteren Vorteile handelt.

3.5.2 Beauftragung Dritter und Investitionsentscheidungen

Auch bei der Beauftragung Dritter – zum Beispiel von Beratern, Maklern, Sponsoren, Vertretern oder anderen Vermittlern –, die für PILLER im Geschäftsverkehr tätig sind, muss dafür Sorge getragen werden, dass diese ihrerseits keine unlauteren Geschäftspraktiken an den Tag legen. Dritte

dürfen von Mitarbeitern insbesondere nicht zur Umgehung der oben genannten Regelungen genutzt werden.

3.5.3 Verhalten gegenüber Lieferanten

Lieferanten sind aufgrund sachlicher Erwägungen – etwa Preise, Qualität, Leistungsfähigkeit – auszuwählen. Die Beziehungen zu ihnen basieren auf Vertrauen und Ehrlichkeit. Angebote werden fair und unvoreingenommen geprüft, persönliche und unsachliche Gründe bleiben bei der Entscheidungsfindung unberücksichtigt.

3.5.4 Spenden und Sponsorentätigkeiten

Spenden und Sponsorentätigkeiten müssen transparent und nachvollziehbar sein, sie dürfen nicht für unrechtmäßige Zwecke missbraucht werden. Insbesondere dürfen Dritten unter dem Deckmantel von Spenden und Sponsorentätigkeiten keine unlauteren Vorteile verschafft werden. Die Vergabe wesentlicher Spenden bedarf der Zustimmung der Konzern-Geschäftsführung.

4. KORREKTES BERICHTSWESEN UND UMGANG MIT BARZAHLUNGEN

Jede Form der Unternehmenskommunikation, die zur Veröffentlichung bestimmt ist, muss gesetzeskonform sein und internationalen Standards genügen. Insbesondere für Geschäftsberichte sind die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung und Bilanzierung einzuhalten, so dass Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen stets vollständig, richtig sowie zeit- und systemgerecht sind. Die Annahme von Barzahlungen ist grundsätzlich untersagt.

5. GEHEIMHALTUNG

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie alle sonstigen vertraulichen Informationen, von denen Mitarbeiter im Rahmen der Erfüllung ihrer Aufgaben Kenntnis erlangen, sind geheim zu halten. Solche Informationen sind vor dem Einblick Dritter und nicht beteiligter Mitarbeiter in geeigneter Weise zu schützen. Dies gilt insbesondere für Informationen über Lieferanten, Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner und andere Dritte als auch für unternehmensinterne Informationen. Die Verpflichtung zur Wahrung der Geheimhaltung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

6. DATENSCHUTZ UND -SICHERHEIT

Der Schutz personenbezogener Daten und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung sind für PILLER wichtige Anliegen. Bei der Verwendung persönlicher Daten im Geschäftsverkehr ist der Schutz der Privatsphäre zu beachten und die Sicherheit aller Geschäftsdaten zu gewährleisten. Personenbezogene Daten sowie alle Geschäftsdaten werden durch geeignete technische Maßnahmen vor dem Zugriff Unberechtigter geschützt. Geltende Regeln und Rechte zur Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten – von Mitarbeitern, Kunden oder sonstigen Geschäftspartnern – werden eingehalten.

7. INTERESSENKONFLIKTE

Die geschäftlichen Interessen von PILLER und private Interessen sind strikt voneinander zu trennen. Situationen, in denen private Interessen mit denen von PILLER in Konflikt geraten, sind zu vermeiden. Etwaige Interessenkonflikte, die sich aus der Tätigkeit eines Mitarbeiters im Verhältnis

zu einer Konzerntochter ergeben, sind durch den Mitarbeiter dem Unternehmen über den jeweiligen Vorgesetzten bekannt zu geben. Alle Geschäfte zwischen PILLER einerseits und Mitarbeitern sowie Mitarbeitern nahestehenden Personen oder Mitarbeitern persönlich nahestehenden Unternehmen andererseits haben branchenüblichen Standards zu entsprechen. Wesentliche Geschäfte bedürfen der Zustimmung der Konzern-Geschäftsführung.

Auch bei Personalentscheidungen können sich Interessenkonflikte ergeben. Bei Entscheidungen in dieser Hinsicht ist zu gewährleisten, dass sie nicht von privaten Interessen oder persönlichen Beziehungen beeinflusst werden. Kein Mitarbeiter darf beruflichen Aktivitäten oder Nebentätigkeiten nachgehen, die den Interessen von PILLER zuwiderlaufen. Dies schließt eine Tätigkeit für einen Wettbewerber von PILLER aus.

8. BETRIEBLICHES EIGENTUM UND FIRMENEINRICHTUNGEN

Alle Mitarbeiter sind für den Erhalt und die sachgerechte Verwendung betrieblichen Eigentums verantwortlich. Eigentum der PILLER darf nur im allgemein üblichen Umfang im privaten Umfeld genutzt werden und nur für berufliche Zwecke aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden.

9. HILFESTELLUNG FÜR MITARBEITER

Sollten im Zusammenhang mit den in diesem Business Code angesprochenen Themen Auslegungsfragen oder Rechtsunsicherheiten bestehen sowie im Fall der Beobachtung von Verstößen, können Mitarbeiter sich zur Klärung an ihren Vorgesetzten bzw. an die für sie zuständige Personalabteilung wenden. Mitteilungen von Mitarbeitern werden vertraulich behandelt, sofern dies vom Mitarbeiter gewünscht wird.

Allen Mitarbeitern ist es erlaubt, offen mit der Geschäftsführung bezüglich sich selbst, Arbeitsbedingungen und derartiger Angelegenheiten zu sprechen, ohne Repressalien, Einschüchterung oder Schikanen befürchten zu müssen.

Moringen, den 01.10.2019



Geschäftsführer
Dipl.-Wirtsch.-Ing. Christoph Böhnisch



Geschäftsführer
Dipl.-Kfm. Stephan Merkel