



CODE OF CONDUCT – WIE WIR ARBEITEN



Robert und Markus Pollmann

WERTE MIT ZUKUNFT

Wir, Markus und Robert Pollmann, wollen das Unternehmen stabil in die 5. Generation weitergeben. Deshalb haben wir eine neue Entwicklungsphase eingeleitet.

Die operative Verantwortung für das gesunde Wachstum unseres internationalen Unternehmens haben wir einer erfahrenen Geschäftsführung anvertraut. Mit dieser stimmen wir wichtige strategische Entscheidungen ab, tragen als Familie aber weiterhin Verantwortung. Das gibt der nächsten Generation die Möglichkeit, das Unternehmen mit Freude zu übernehmen und mit Begeisterung nachhaltig weiterzuentwickeln.

Unsere Werte prägen die Spielregeln auch in Zukunft:

Was in unserer Familie gilt, soll gleichermaßen für das Unternehmen gelten. Ehrlichkeit, Fairness und Loyalität bestimmen das Miteinander an allen Standorten. Wir sorgen dafür, dass der Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterhin von Respekt und Achtsamkeit getragen wird.

Pollmann International gilt als Meister der Prozess-Innovation mit Expertise bei mechanischen und elektromechanischen Baugruppen. Diese Differenzierung macht uns sowohl für Auftraggeber, als auch am Arbeitsmarkt dauerhaft attraktiv.

Wirtschaftliche Unabhängigkeit ist die Basis für unternehmerische Freiheit. Diese Freiheit wollen wir durch eine stabile

Entwicklung des Unternehmens-Erfolges absichern. Denn langfristig gesicherte Liquidität ist die beste Krisen-Versicherung.

Wichtiger als der Zuwachs an Größe oder der Anzahl an Standorten ist eine Steigerung an Qualität. Wir wollen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen sicheren, erfüllenden Arbeitsplatz bieten. Dazu ist es wichtig, den Geschäftserfolg an jedem unserer fünf Standorte langfristig abzusichern.

Wir, die Familie Pollmann, bleiben dem Unternehmen weiterhin partnerschaftlich verbunden. Wir wünschen dem Management alles Gute bei der Weiter-Entwicklung der Marke Pollmann.

Herzlichst

Markus Pollmann

Robert Pollmann

WIR BEI POLLMANN

Wir sind ein international agierendes Familienunternehmen in der Automobilindustrie und verfügen über mehr als 125 Jahren Innovationserfahrung. Unsere Struktur ist groß genug, um weltweit nahe an unseren Kunden zu sein. Wir sind aber auch wendig genug, um schneller zu besseren Lösungen zu kommen. Mit unseren Kunden verbinden wir uns in partnerschaftlicher Allianz für den wechselseitigen Geschäftserfolg.



KOMPETENT

Der beste Partner für Baugruppen im Metall/Kunststoff-Verbund.



UMFASSEND

Komplettanbieter mit prozessinnovativen Lösungen.



PERFEKT

Wir verbinden Qualität mit Flexibilität und Liefertreue.



GEMEINSAM

Partnerschaftlichkeit ist die Voraussetzung für Prozessinnovation.



MOTIVIERT

Lust am Mitgestalten ist die Basis für Identifikation und Lernbereitschaft.



NACHHALTIG

Investitionen sind für uns nicht nur Aufwand, sondern Erfolgsfaktor.



WELTWEIT

Karlstein/Österreich ist F&E-Zentrum. Mit unseren Standorten sind wir nahe am Kunden.



NACHHALTIGE
ENTWICKLUNG



GESCHÄFTSTÄTIGKEIT



INFORMATION
UND SICHERHEIT



VERHALTEN AM
ARBEITSPLATZ



COMPLIANCE

ANWENDUNG DES KODEX

Damit wir die Verhaltensregeln einhalten können, machen wir uns mit ihnen vertraut.

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Pollmann MitarbeiterInnen und VertreterInnen, die im Namen von Pollmann handeln. Jede und jeder von uns ist für die Kenntnis und das Einhalten der Werte und Normen in diesem Kodex verantwortlich. Unsicherheiten zu den Firmenregeln sollen durch entsprechende Fragen und Gespräche geklärt werden. Wenn wir uns nicht sicher sind, ob die Regeln eingehalten werden oder uns bewusst Verstöße gegen den Kodex bekannt sind, ersuchen wir die Geschäftsführung oder die Personalverantwortung um Rat.



01

UNTERNEHMENSKULTUR UND VORBILDWIRKUNG

Wir leben unsere Werte. Führungskräfte haben dabei eine Vorbildwirkung.

Pollmann ist ein internationales Familien-Unternehmen. Der Erfolg des Unternehmens ist abhängig von Vertrauen, Ehrlichkeit, Respekt, Fairness und Loyalität gegenüber MitarbeiterInnen und KundInnen. Doch das müssen wir uns verdienen.

Wir gewinnen Glaubwürdigkeit durch das Einhalten dieser Werte. Unsere Firmen-Ziele erreichen wir durch Ehrlichkeit, Integrität und Qualität. Pollmann verpflichtet sich zu Chancengerechtigkeit für alle MitarbeiterInnen und bietet Arbeitsplätze, die frei von jeglicher Form von Diskriminierung oder belästigendem Verhalten sind. Das beinhaltet unter anderem Kommentare, Verhaltensweisen oder Aktionen auf der Grundlage nationaler Herkunft, Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion, Rasse oder aus anderen gesetzlich verbotenen Gründen. Alle MitarbeiterInnen zeigen mit ihrem Verhalten, dass sie diesen Kodex und seine Wichtigkeit schätzen. Führungskräfte sorgen dafür, dass die Verhaltensregeln von allen gekannt und verstanden werden. Bei ethischen Fragen ihrer MitarbeiterInnen stehen sie zur Verfügung. Führungskräfte haben eine Vorbildwirkung und sind für das Einhalten des Kodex verantwortlich. Dies festigt das Team.



02

UNTERNEHMEN, VERMÖGENSWERTE UND FINANZIELLE INTEGRITÄT

Beim Schaffen, Verwalten und Entsorgen von Geschäfts-Dokumenten handeln wir immer professionell und sorgsam.

Die Vermögenswerte der Gesellschaft, professionelle Buchhaltung und Verwaltung von Dokumenten sind die Grundlagen für den Erfolg des Unternehmens. Wir schaffen, verwalten und entsorgen Geschäfts-Dokumente und Aufzeichnungen im Rahmen unseres normalen Geschäftsbetriebs in Übereinstimmung mit allen internen Regeln und Richtlinien, sowie allen regulatorischen und gesetzlichen Anforderungen. Im Falle von gerichtlichen Verfahren oder behördlichen Ermittlungen muss mit der Geschäftsführung beraten werden, bevor Dokumente – unabhängig vom Format, in dem sie gespeichert sind (Papier, Ordner, elektronisch) – vernichtet werden. Pollmann duldet keine Art von Betrug und arbeitet bei Bedarf mit externen Parteien oder Beamten bei der Untersuchung zusammen.

03

EINHALTEN VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN

Wir alle sorgen dafür, dass wir die Regeln kennen und sie eingehalten werden.

Pollmann legt Wert auf Integrität im Sinne von anständigem, ehrenhaftem Verhalten. Das beginnt beim Einhalten aller relevanten Gesetze, Regeln und Vorschriften in jedem Land, in dem wir tätig sind. Wir alle – MitarbeiterInnen, VertreterInnen von Pollmann und alle, die im Namen von Pollmann handeln – sorgen dafür, dass wir alle relevanten Gesetze, Regeln, Vorschriften und interne Firmen-Regeln verstehen. Wenn wir nicht sicher sind, ob eine geplante Maßnahme gesetzlich zulässig ist oder durch eine Pollmann Firmen-Regel erlaubt ist, lassen wir uns von entsprechenden ExpertInnen beraten. Alle MitarbeiterInnen müssen Rechts-Verletzungen verhindern und mögliche Verstöße aufzeigen. Bewusste Unkenntnis der Regeln, Gesetze oder Vorschriften wird nicht als Entschuldigung akzeptiert.

04

SICHERHEIT, GESUNDHEIT UND UMWELTSCHUTZ

Wir alle tragen bei zu einem gesunden, sicheren Arbeitsplatz.

Pollmann sorgt für einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz für alle MitarbeiterInnen. Geltende Gesetze, Vorschriften und Qualitäts-Kriterien für Arbeits-Sicherheit und Arbeits-Praktiken werden eingehalten und gefördert. MitarbeiterInnen sind persönlich für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz am Arbeitsplatz im Rahmen ihrer Aufgaben und nach ihrem besten Wissen, Können und Erfahrung verantwortlich. Jedes Sicherheits-, Gesundheits- oder Umweltproblem melden wir der Geschäftsführung.



05 GEISTIGES EIGENTUM

Wir schützen und respektieren das Eigentum des Unternehmens. Dazu zählt geistiges Eigentum wie Urheber-, Marken- und Patentrechte.

Der Schutz des geistigen Eigentums des Unternehmens ist gesetzlich geregelt. Wir alle sind verpflichtet, das physische Eigentum des Unternehmens zu schützen und es effizient zu nutzen. Geistige Eigentumsrechte der Firma findet man in verschiedenen Datenformen und Medien wie zum Beispiel im Internet, in E-Mail-Systemen, Bildern, in Produkten, Markennamen und technischen Prozessen, auf Papier oder in elektronischer Form. Im Allgemeinen sind die Arbeits-Produkte von allen MitarbeiterInnen im Eigentum von Pollmann. Die Arbeits-Produkte umfassen neben physischen Produkten auch geistige Eigentumsrechte wie Urheber-, Marken- und Patentrechte.

Sobald wir Betrug, Vandalismus oder Diebstahl vermuten, melden wir diesen Verdacht sofort an die Geschäftsführung zur weiteren Untersuchung. Das unberechtigte Nutzen oder Offenlegen geistigen Eigentums des Unternehmens durch MitarbeiterInnen – aus irgendwelchen Gründen – führt zu Disziplinar-Maßnahmen und/oder zivil- oder strafrechtlichen Sanktionen. Das gilt sowohl während aktiver Beschäftigung als auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

06 WETTBEWERB

Wir verhalten uns fair gegenüber dem Wettbewerb. Denn unser Erfolg beruht auf Qualität.

Pollmann verpflichtet sich zu ethischem, fairem und dynamischem Wettbewerb. Unsere Wettbewerbs-Position beruht allein auf Erfolgs-Faktoren wie unseren innovativen Produkten und Dienstleistungen, Qualität, Zuverlässigkeit und Fairness. Wir treffen unabhängige Preis- und Marketing-Entscheidungen. Keinesfalls bieten wir unzulässige Zahlungen oder Zuwendungen an. Weder beim Einkauf, noch beim Verkauf von Waren oder Dienstleistungen.

Wir werden weder von aktuellen noch von früheren MitarbeiterInnen unserer Wettbewerber Geschäfts-Geheimnisse, urheberrechtlich geschützte oder vertrauliche Informationen unseres Mitbewerbers unrechtmäßig erwerben oder auch nur versuchen, diese zu erwerben. Wir verschaffen uns niemals einen unfairen Vorteil eines Kunden, Lieferanten, Herstellers oder von anderen MitarbeiterInnen durch Manipulation, falsche Darstellung von Tatsachen oder andere absichtliche unfaire Geschäftspraktiken. Alle MitarbeiterInnen halten sich an die fairen Wettbewerbsregeln.

07 INTERNATIONALER HANDEL

Wir halten uns an internationale Handelsgesetze. Bei Fragen wenden wir uns an die Geschäftsleitung.

Internationaler Handel ist gesetzlich geregelt. Diese Handelsgesetze und Vorschriften gelten für alle Ein-, Aus- und Wiederausfuhr von Waren, Software, Technologie sowie für internationale Finanz-Transaktionen. Pollmann verpflichtet sich zum Einhalten aller Import- und Exportgesetze in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist. Da internationale Handelsgesetze komplex sind, wenden sich MitarbeiterInnen bei Fragen an die Geschäftsführung.



08 VERTRAULICHE UND URHEBERRECHTLICH GESCHÜTZTE INFORMATIONEN

Vertrauliche und geschützte Unternehmens-Informationen geben wir nicht nach außen weiter.

Wir wollen Informationen vor unerlaubtem Zugriff, Offenlegung, Veränderung oder Zerstörung schützen. Das betrifft vertrauliche Unternehmens-Informationen und andere nicht-öffentliche Informationen, die den MitarbeiterInnen von Kunden oder anderen Geschäftspartnern anvertraut wurden. Der Schutz der Vertraulichkeit dieser Informationen ist ein wesentlicher Bestandteil des Unternehmens-Erfolges.

Beispiele für vertrauliche und urheberrechtlich geschützte Informationen sind: Preisgestaltung, Finanzdaten, Kunden-Informationen, Prozesse, Marketingpläne, Forschung und Entwicklung oder Produktdesign. Das Offenlegen vertraulicher Unternehmens-Informationen oder anderer nicht-öffentlicher Informationen ist nur mit begründetem Geschäftszweck und entsprechender Genehmigung erlaubt.

Alle MitarbeiterInnen, unabhängig von ihrer Position, bewahren und schützen vertrauliche Firmeninformation und andere nicht-öffentliche Informationen. Das gilt sowohl während aktiver Beschäftigung als auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

09 MEDIEN-ANFRAGEN

Informationen an die Presse geben wir nur mit der Zustimmung der Geschäftsführung aus.

Pollmann ist ein angesehenes Unternehmen in unserer Gemeinschaft, weshalb unsere MitarbeiterInnen von Zeit zu Zeit Anfragen von MedienvertreterInnen erhalten. Um sicherzustellen, dass wir mit einer Stimme sprechen und richtige Information über das Unternehmen geben, sind alle Medien-Anfragen an die Geschäftsführung weiterzuleiten. Presse-Mitteilungen werden nur mit der Zustimmung der Geschäftsführung ausgegeben.

10 FÄLSCHEN VON INFORMATIONEN

Mündliche und schriftliche Angaben machen wir immer wahrheitsgemäß.

MitarbeiterInnen dürfen niemals Information verfälschen, mündlich oder schriftlich. Dazu gehören zum Beispiel: das Weglassen oder Fälschen von Information auf Stellenbewerbungs-Schreiben, Lebenslauf, Zeitkarte oder jedem anderen Unternehmens-Dokument oder Aufzeichnung. Sollten Fehler passieren, legen wir diese der Geschäftsführung offen.



11 VERWENDEN VON FIRMENEIGENTUM

Wir verwenden Computer, Handys, Drucker und alle anderen Geräte, die zur Verfügung gestellt werden, nur für firmeninterne Zwecke.

Wir verwenden die von Pollmann zur Verfügung gestellten Computer, Kopierer und andere Geräte ausschließlich für firmeninterne Zwecke, nicht für externe Geschäfte oder persönliche Zwecke. Um die Interessen des Pollmann-Netzwerkes und seiner MitarbeiterInnen zu schützen, behält sich Pollmann das Recht vor, Daten und Informationen auf elektronischen Geräten zu überprüfen oder zu überwachen. Das gilt für alle elektronischen Geräte, die von Pollmann zur Verfügung gestellt werden. Bei der Verwendung von elektronischen Geräten, die vom Unternehmen ausgegeben wurden, sollte keine Erwartung auf Privatsphäre bestehen.

Das Erstellen, Speichern, Drucken, Bewerben oder Verteilen von belästigenden, bedrohenden, beleidigenden, sexuellen expliziten oder anstößigen Inhalten wird von Pollmann nicht toleriert, insbesondere, wenn dazu Geräte in Firmeneigentum verwendet werden. Das unerlaubte Nutzen von Firmeneigentum führt zu Disziplinar-Maßnahmen, Beendigung der Beschäftigung und/oder zivil- oder strafrechtliche Maßnahmen.

12 BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Belästigung am Arbeitsplatz wird nicht geduldet und ist umgehend zu melden.

Das Unternehmen duldet keine Form von Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich sexueller Belästigung. Das Unternehmen verpflichtet sich, alle Belästigungs-Vorwürfe umgehend und gründlich zu untersuchen. Wer Opfer einer Belästigung wurde oder eine Belästigung beobachtet, benachrichtigt sofort die Geschäftsführung, damit eine Untersuchung eingeleitet werden kann. Vergeltungs-Maßnahmen gegen MitarbeiterInnen, die Diskriminierung oder Belästigung melden, sind verboten.

13 DROGEN-, MEDIKAMENTEN- UND ALKOHOLMISSBRAUCH

Wir konsumieren am Arbeitsplatz keinen Alkohol und andere Drogen.

Pollmann verpflichtet sich zu einem drogen- und alkoholfreien Arbeitsplatz. Der Konsum von Drogen und/oder Alkohol am Firmengelände ist verboten und ein Grund für eine sofortige Beendigung der Beschäftigung. Ebenfalls verboten ist das rechtswidrige Verwenden, Verkaufen oder Konsumieren von verschreibungspflichtigen Medikamenten.



14 GESCHENKE, GELD-ZUWENDUNGEN UND BESTECHUNG

Wir bieten und nehmen keine Zahlungen an, um uns Vorteile zu verschaffen. Im Zweifel fragen wir die Geschäftsführung.

Pollmann erwartet von seinen MitarbeiterInnen ein gutes Urteilsvermögen, Diskretion und Hausverstand beim Geben und Akzeptieren von Waren oder Geldgeschenken. Kleine, angemessene Geschenke und Einladungen sind üblicherweise akzeptiert. Sie dürfen jedoch nie eine Geschäfts-Entscheidung beeinflussen oder einen Anreiz für eine unfaire Geschäfts-Praktik bieten. Unter unfairer Geschäftspraktik verstehen wir Aktivitäten, die gegen Gesetze, Vorschriften oder Richtlinien von Pollmann oder seinen Kunden verstoßen, oder die sich negativ auf den Ruf von Pollmann auswirken könnten.

Bevor wir Geschenke annehmen oder geben, die als ungeeignet oder übermäßig angesehen werden könnten, fragen wir die Geschäftsführung um Rat und Überprüfung.

Alle Transaktionen werden ordnungsgemäß und richtig aufgezeichnet. Unrechtmäßige Zahlungen an Beamte für das Beschleunigen von Bearbeitungszeiten von behördlichen Angelegenheiten sind verboten. Geld-Zuwendungen im Namen des Unternehmens sind nur in Abstimmung mit der Geschäftsführung erlaubt.

15 INTERESSEN-KONFLIKTE

Wir treffen objektive, faire Entscheidungen und handeln solidarisch mit dem Unternehmen.

Pollmann MitarbeiterInnen treffen bei ihrer Arbeit objektive und faire Entscheidungen. Sie vermeiden alle Beziehungen oder Aktivitäten, die diese Entscheidungsfähigkeit beeinträchtigen oder beeinträchtigen könnten.

Ein Interessenkonflikt besteht, wenn die privaten Interessen von MitarbeiterInnen in irgendeiner Weise mit den legitimen Interessen des Unternehmens in Konflikt stehen. Wir erwarten, dass unsere MitarbeiterInnen in allen Umständen objektiv bleiben und sicherstellen, dass ihr Urteil nicht durch persönliche oder familiäre Interessen beeinflusst wird.

MitarbeiterInnen ist es verboten, direkt oder indirekt für sich Geschäfts-Möglichkeiten anzunehmen, die zu Recht der Gesellschaft gehören. Sie dürfen kein Firmen-Eigentum, Informationen oder die Position in der Firma zur persönlichen Bereicherung verwenden, und/oder direkt oder indirekt mit dem Unternehmen in Wettbewerb treten.

Jede Tätigkeit oder Beziehung, die zu einem Interessen-Konflikt führen könnte, muss mit dem Management zur Prüfung und/oder Beratung besprochen werden.

16 GELDWÄSCHE

Wir machen keine Geschäfte mit kriminellen Organisationen. Vermuten wir Geldwäsche, melden wir das der Geschäftsführung.

Pollmann macht ausschließlich Geschäfte mit namhaften Organisationen, deren Geschäfte legal sind und deren Mittel aus legalen Quellen stammen. Das Annehmen von Erlösen, die aus kriminellen Aktivitäten stammen, ist in vielen Ländern verboten. Haben wir einen Verdacht auf Geldwäsche, melden wir das der Geschäftsführung, bevor weitere Geschäfte abgewickelt werden.

17

MELDEN VON VERSTÖßEN ODER VERMUTETE VERSTÖSSE

*Verstöße gegen Gesetze oder den Verhaltenskodex
melden wir an Vorgesetzte oder die zuständige
Compliance-Stelle.*

Alle MitarbeiterInnen sind verpflichtet, Verstöße gegen diesen Kodex und unethisches oder illegales Verhalten oder Verstöße gegen Gesetze, Verordnungen oder Richtlinien zu melden. Das Unternehmen unterstützt das Einhalten dieses Kodex und ermutigt alle MitarbeiterInnen, Verletzungen oder unethisches Verhalten an die Vorgesetzten zu melden. Wenn die vorgesetzte Stelle nicht reagiert, oder wenn es Grund zu der Annahme gibt, dass die Berichterstattung an diese Stelle in bestimmten Fällen nicht geeignet ist, wird die Geschäftsführung oder die für Compliance zuständige Stelle kontaktiert (compliances@pollmann.at).

INFORMATIONEN, KONTAKTE, ZUSTÄNDIGKEITEN

HERBERT AUER

CEO Pollmann International

JOSEF BAUER

Managing Director Pollmann Austria

Überprüfen und entscheiden bei Abweichung
zu diesem Verhaltenskodex.

ERNST WURZ

Human Resources Manager Pollmann Austria

Überwacht, berät und unterstützt das
Management mit Entscheidungen zu
diesem Verhaltenskodex.

compliances@pollmann.at



POLLMANN AUSTRIA GMBH

Raabser Straße 1 / A-3822 Karlstein / Österreich

Tel.: +43 2844 223-0 / office@pollmann.at

www.pollmann.at

Release C // 05.10.2021

