

Globale Verhaltens- und Ethikrichtlinie der JAEGER Gruppe



Globale Verhaltens- und Ethikrichtlinie der JAEGER Gruppe

Die JAEGER Gruppe hat als international tätiges Unternehmen die Verpflichtung und das Selbstverständnis, verantwortungsvoll und rechtmäßig zu handeln. Dieser Verantwortung stellen wir uns als Unternehmen und Teil der Gesellschaft und sichern damit dauerhaft unseren wirtschaftlichen Erfolg.

Das Ansehen und Vertrauen, das wir bei unseren Kunden, Mitarbeitern, Geschäftspartnern und in der Gesellschaft genießen, kann durch unangemessenes Verhalten auch Einzelner schwer geschädigt werden. Daher tragen wir alle gemeinsam die Verantwortung für das Ansehen unseres Unternehmens.

Die Globale Verhaltens- und Ethikrichtlinie der JAEGER Gruppe fasst die wesentlichen Grundsätze und Regeln für unser Handeln zusammen. Sie stellt den Anspruch an uns selbst dar, der von allen Mitarbeitern in ihrem täglichen Handeln mit Leben gefüllt werden muss.

Die Globale Verhaltens- und Ethikrichtlinie der JAEGER Gruppe ist eine verpflichtende Richtlinie für die JAEGER Gruppe. Sie beschreibt Grundsätze, an die wir uns im täglichen Umgang miteinander, mit Kunden und Geschäftspartnern halten. Die Unternehmen der JAEGER Gruppe kommunizieren die Inhalte der Verhaltens- und Ethikrichtlinie gegenüber Arbeitnehmern, Vertragspartnern und gegebenenfalls gegenüber Dritten. Es soll für den Vertragspartner nachvollziehbar werden, dass die Einhaltung der Verhaltens- und Ethikrichtlinie grundsätzlich gewährleistet wird.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Andreas J. Schmid
CEO

Annemarie Wegmeth
CFO

Friedberg, 01.01.2023



Inhalt

Globale Verhaltens- und Ethikrichtlinie der JAEGER Gruppe	2
1. Geltungsbereich	5
2. Grundlagen unserer Zusammenarbeit in der JAEGER Gruppe	5
Gegenseitiger Respekt, Kommunikation, Verantwortung	5
Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Mobbing	5
Vielfältigkeit	5
Teamarbeit	5
Lebenslanges Lernen	5
Feedbacksystem	6
3. Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern	6
Auswahl von Geschäftspartnern	6
Bestechung und unrechtmäßige Zahlungen	6
Geschäftsaufmerksamkeiten	6
Korruptionsprävention Amtsträger	7
Konkurrenz und Wettbewerber	7
Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen	7
Plagiate und geistiges Eigentum	7
Interessenskonflikte	8
4. Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	8
Ethik und Menschenrechte	9
Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer	9
Moderne Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel	9
Konfliktstoffe	9
Löhne und Sozialleistungen	9
Arbeitszeit	10
Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit	10
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	10
5. Qualität, Nachhaltigkeit und Umweltschutz	10
Qualität	10
Produkte und Dienstleistungen	10
Kontinuierlicher Verbesserungsprozess und Ressourcenmanagement	11
Umweltmanagement	11
6. Governance - Grundsätze und Richtlinien	11
Gültigkeit interner Richtlinien	11
Einhaltung von Gesetzen	11
Finanzielle Integrität	12
Datenschutz und Informationssicherheit	12
7. Hilfe finden – Maßnahmen ergreifen	12
Meldung von Verstößen	12



Whistleblowing	12
8. Umsetzung der globalen Verhaltens- und Ethikrichtlinie	13



1. Geltungsbereich

Die Globale Verhaltens- und Ethikrichtlinie der JAEGER Gruppe gilt für alle Unternehmen der Firmengruppe. Darüber hinaus ist die Beachtung unserer hierin niedergelegten Standards eine unbedingte Voraussetzung für unsere Geschäftspartner und Dritte, die im Namen von oder gemeinsam mit Unternehmen der JAEGER Gruppe tätig werden (z.B. Lieferanten, Vertriebspartner, Berater, freie Mitarbeiter, Handelsvertreter, usw.).

2. Grundlagen unserer Zusammenarbeit in der JAEGER Gruppe

Gegenseitiger Respekt, Kommunikation, Verantwortung

Wir bemühen uns, ein Arbeitsumfeld des gegenseitigen Respekts, der Kommunikation, der Professionalität, Ehrlichkeit, Höflichkeit und Fairness zu schaffen. Wir respektieren die Sichtweise derjenigen, die nicht unserer Meinung sind und/oder diese in Frage stellen. Kommunikation findet auf Basis von Fakten statt. Wir verbreiten keine Gerüchte. Jeder Mitarbeiter der Gruppe übernimmt für sein Handeln und Tun Verantwortung.

Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Mobbing

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter ist ein grundlegendes Prinzip unserer Unternehmenspolitik. Die JAEGER- Gruppe toleriert keine Diskriminierung ihrer Mitarbeiter. Niemand darf aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Nationalität, politischen oder sonstigen Überzeugungen, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder jedweden anderen Merkmalen, die durch lokale Gesetze geschützt sind, wie z. B. Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Schwangerschaft, ehemalige Militärangehörigkeit oder Ersatzdienstleistung benachteiligt, begünstigt oder belästigt werden.

Vielfältigkeit

Wir fördern die multikulturelle Zusammenarbeit und Vielfalt und betrachten sie als Stärke unseres globalen Netzwerkes. Wir streben ein Arbeitsumfeld an, das frei ist von Diskriminierung, Einschüchterung und Belästigung. Wir tolerieren keine Diskriminierung anhand von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, religiöser Überzeugung, Weltanschauung, sexueller Identität, Alter und/oder Behinderung.

Teamarbeit

Wir fördern Teamarbeit in einer partnerschaftlichen, offenen Atmosphäre und haben hoch motivierte, lernbereite, hoch qualifizierte Mitarbeiter und arbeiten in internationalen Teams.

Lebenslanges Lernen

Wir fördern die fachliche und persönliche Weiterentwicklung und den beruflichen Erfolg



unserer Mitarbeiter und unterstützen die individuelle Leistungsbereitschaft sowie lebenslanges Lernen.

Wir fördern unsere Mitarbeiter/innen unabhängig von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, religiöser Überzeugung, Weltanschauung, sexueller Identität, Alter und/oder Behinderung.

Feedbacksystem

Wir erwarten und geben regelmäßiges, aufrichtiges und konstruktives Feedback im Rahmen von regelmäßigen Mitarbeiter- und Entwicklungsgesprächen.

3. Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern

Auswahl von Geschäftspartnern

Die Auswahl unserer Lieferanten, Händler und anderer Geschäftspartner wird aufgrund ihrer Qualifikation, ihrer Erfahrung sowie weiterer berechtigter Geschäftsinteressen getroffen. Persönliche Beziehungen oder Gründe können diese Auswahl nicht beeinflussen. Unseren Kunden, Lieferanten oder Dritten gegenüberverhalten wir uns fair und ehrlich.

Die Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und anderen Dritten, deren Standards mit unserer Verhaltens- und Ethikrichtlinie unvereinbar sind, sind zu vermeiden.

Wir stellen uns einem fairen Wettbewerb unter Einhaltung von international gültigen Konventionen, nationalem Recht und internen Vorschriften und sind verantwortlich für unser Handeln.

Bestechung und unrechtmäßige Zahlungen

Die Annahme von Zahlungen, Bargeld, teurer Geschenke, Einladungen zu größeren Unterhaltungsprogrammen/Events oder Reisen und weiterer Präsente durch Kunden, Lieferanten und weiterer Geschäftspartner ist für alle Mitarbeiter strikt untersagt. Ebenso dürfen unsere Mitarbeiter weder direkt noch indirekt Bestechungsgelder anbieten oder vergeben.

Jede Forderung nach oder jede Gewährung von Bestechungen muss der Mitarbeiter abweisen und unverzüglich seinem Vorgesetzten anzeigen.

Geschäftsaufmerksamkeiten

Ausgenommen von den Regelungen zu „Bestechung und unrechtmäßigen Zahlungen“ sind kleine Aufmerksamkeiten, wie z. B. Einladungen zu Mahlzeiten, solange es sich dabei um geringfügige Beträge handelt und diese Aufmerksamkeiten die geschäftlichen Entscheidungen in keiner Weise beeinflussen.

Weitere kleine Aufmerksamkeiten (z. B. Werbegeschenke vor Weihnachten) werden an zentraler Stelle im Unternehmen abgegeben, wo über die weitere Verwendung entschieden wird.



Korruptionsprävention Amtsträger

Die Definition eines "Amtsträgers" kann von Land zu Land unterschiedlich sein.

Hierzu gehören alle Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen. Dazu zählen insbesondere Beamte, Richter und Personen in einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis sowie Personen, die dazu bestellt sind, bei Behörden oder bei einer sonstigen Stelle in deren Auftrag Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrzunehmen. Mitarbeiter einer öffentlich-rechtlichen Rundfunk- und Fernsehanstalt oder eines (teil-) verstaatlichten Unternehmens können ebenso Amtsträger sein wie Mitarbeiter in internationalen Organisationen oder Institutionen (z.B. auf europäischer Ebene)

Wir bieten der oben genannten Zielgruppe keine Zahlungen oder andere Leistungen in der Absicht an, ein Geschäft mit jemandem abzuschließen oder weiterzuführen bzw. ein Geschäft an Dritte zu vermitteln. Ebenso beauftragen, berechtigen oder unterstützen wir niemanden, gegen diesen Grundsatz zu verstoßen.

Konkurrenz und Wettbewerber

Gegenüber unseren Wettbewerbern verhalten wir uns fair. Geschäftsvorteile werden ausschließlich durch bessere Leistungen erzielt. Illegale oder unethische Geschäftspraktiken werden unseren Mitarbeitern ausdrücklich untersagt.

Wir untersagen unseren Mitarbeitern Aktivitäten, Gespräche und Kontakte mit unseren Wettbewerbern oder anderen Außenstehenden über vertrauliche Informationen und Daten über das Unternehmen. Dies beinhaltet insbesondere, aber nicht ausschließlich wettbewerbswidrige Absprachen über Preise, Preiserhöhungen, Konditionen oder Kapazitäten, einschließlich Gewinn, Gewinnmargen, Kosten, Vertriebs- und Marketingmethoden. Solche Aktionen werden vom Unternehmen als schädigende Handlung angesehen.

Wir führen keine Industriespionage, Bestechung, Diebstahl und Verbreitung wissentlich falscher Informationen über unsere Wettbewerber, ihre Produkte oder Dienstleistungen durch.

Wir unterstützen Dritte nicht bei wettbewerbswidrigem Verhalten.

Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Wir halten uns an alle anwendbaren Einfuhr- und Ausfuhrkontrollgesetze, Sanktionen und Embargos, die Beschränkungen für den Export oder Reexport von Gütern, Software, Dienstleistungen und Technologie in bestimmte Bestimmungsländer sowie Verbote für Transaktionen vorsehen, an denen bestimmte Länder, Regionen, Organisationen und Einzelpersonen beteiligt sind, die Beschränkungen unterliegen.

Für unsere Lieferanten sind entsprechende Regelungen in unseren Einkaufsbedingungen hinterlegt. Eventuell betroffene Geschäftspartner überprüfen wir bei Bedarf.

Plagiate und geistiges Eigentum

Der Markterfolg unserer Produkte und Dienstleistungen ist untrennbar mit deren Qualität verbunden. Unser Bekenntnis zu maximaler Qualität, die wir allen unsere globalen Kunden konsequent liefern wollen, stellt an alle Mitarbeiter hohe Anforderungen hinsichtlich



Kreativität, Sorgfältigkeit, Ordentlichkeit und Präzision. Bewusstes oder fahrlässiges Verhalten, das eine Minderung unserer Qualität zur Folge hat, dulden wir nicht.

Aus diesem Grund ist der Einsatz von Plagiaten oder gefälschten Materialien untersagt. Durch den Bezug unserer Rohmaterialien bei offiziellen und zertifizierten Bezugsquellen/Lieferanten minimieren wir die Wahrscheinlichkeit der Einschleppung von gefälschten Materialien und Plagiaten in unsere Produkte.

Sollten gefälschte Materialien oder Plagiate dennoch bei einer der regelmäßig durchgeführten Qualitätssicherungs-Maßnahmen festgestellt werden, werden diese umgehend isoliert und der Originalteilehersteller (OEM) und/oder evtl. vorhandene Strafverfolgungsbehörden benachrichtigt.

Verkäufe an Nicht-OEM-Kunden entsprechen den nationalen Gesetzen. Soweit es uns möglich ist stellen wir sicher, dass diese verkauften Produkte gesetzeskonform genutzt werden.

Außerdem respektieren wir geistiges Eigentum, wie beispielsweise Erfindungen, literarische und künstlerische Werke, Muster sowie im Handel eingesetzte Symbole, Namen und Bilder und werden diese nicht unberechtigt nutzen oder veröffentlichen.

Dies gilt insbesondere für geistiges Eigentum das durch Patente, Urheberrechte oder Markenzeichen geschützt ist.

Interessenskonflikte

Um die Interessen von Unternehmen und Mitarbeitern gleichermaßen zu schützen, achten wir darauf, dass keine Interessenskonflikte zwischen den privaten Interessen des Mitarbeiters und denen des Unternehmens entstehen. Das betrifft sämtliche persönliche Verbindungen von Mitarbeitern oder deren Angehörigen zu Konkurrenzunternehmen, Kunden, Lieferanten und/oder Dienstleistern. Unsere Mitarbeiter melden eigene Interessenskonflikte (soweit bekannt) und halten im Zweifelsfall Rücksprache mit ihrem Vorgesetzten. Das Unternehmen wird auf Interessenskonflikte angemessen und fair reagieren.

Interessenskonflikte hat der Mitarbeiter unverzüglich an seine Führungskraft zu melden. Private Aufträge darf ein Mitarbeiter nicht von Firmen ausführen lassen, mit denen er im Rahmen seiner Tätigkeit geschäftlich zu tun hat, soweit ihm hierdurch ein Vorteil entsteht, insbesondere in Form von unangemessen hohen Rabatten.

Wesentliche finanzielle Beteiligungen von Mitarbeitern oder engen Familienangehörigen von Mitarbeitern an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten sind dem Unternehmen schriftlich anzuzeigen. Als wesentliche Beteiligung gilt jede direkte oder indirekte Beteiligung in Höhe von 5 Prozent oder mehr am Kapital.

Geschäfte mit einem Mitarbeiter oder seinen engen Familienangehörigen im Namen und auf Rechnung des Unternehmens sind grundsätzlich untersagt. Im Einzelfall können sie jedoch durch die Geschäftsführung schriftlich genehmigt werden.

Die Ausübung einer Nebentätigkeit durch einen Mitarbeiter bei einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten ist nicht gestattet.

4. Arbeitsbedingungen und Menschenrechte



Ethik und Menschenrechte

Verantwortungsvolles, nachhaltiges und rechtmäßiges Handeln gehört zu den wesentlichen Werten der JAEGER Gruppe und ist in ihren ethischen Grundsätzen fest verankert. Es entspricht dem Selbstverständnis der JAEGER Gruppe und ist erklärtes Ziel, Verletzungen von Menschenrechten zu vermeiden.

Die Verantwortung der JAEGER Gruppe auf dem Gebiet der Menschenrechte konzentriert sich auf Themen und Handlungsfelder, in denen sie Ihren Einfluss als Wirtschaftsunternehmen geltend machen kann.

Menschenrechte sind Grundnormen, die der Sicherung der Würde und Gleichheit aller dienen und als universelle, unveräußerliche und unteilbare Rechte, jedem Menschen gleichermaßen zustehen. Diese Definition ist in der „Internationalen Charta der Menschenrechte“ niedergelegt ist.

Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Die JAEGER Gruppe hält das Mindestalter für Beschäftigung ein und duldet keinerlei Form von Kinderarbeit. Kinder dürfen nicht durch Erwerbstätigkeit von ihrer Ausbildung abgehalten und auf diese Weise in ihrer Entwicklung eingeschränkt werden.

Die Würde von Kindern ist zu respektieren und ihre Sicherheit und Gesundheit sind zu schützen. Dies gilt insbesondere für die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, wie zum Beispiel gefahrgeneigte Tätigkeiten, welche die Gesundheit, Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädigen können.

Moderne Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel

Die JAEGER Gruppe duldet keinerlei Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit. In Einklang mit den ILO Kernarbeitsnormen lehnt die JAEGER Gruppe den Einsatz von Zwangs- bzw. ungesetzlicher Pflichtarbeit im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten ab.

Konfliktstoffe

Die JAEGER Gruppe verpflichtet sich zur verantwortungsvollen Beschaffung von Konfliktstoffen in Übereinstimmung mit den Menschenrechten, gesetzlichen Verpflichtungen und internationalen Standards. Lieferanten der JAEGER Gruppe müssen die Einhaltung dieser Grundsätze für sich selbst und ihre Lieferkette bestätigen.

Löhne und Sozialleistungen

Die JAEGER Gruppe bietet ihren Mitarbeitern eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die durch Zusatzleistungen ergänzt wird.

Die JAEGER Gruppe vergütet ihre Mitarbeiter fair, sowohl im internen als auch im externen Vergleich. Einheitliche Grundsätze stellen die Basis für ein weltweit ausgewogenes Vergütungssystem dar. Soweit vorhanden, werden bei der Vergütung die jeweils gesetzlich garantierten Mindestentgelte bzw. Mindestnormen eingehalten.

An allen Standorten der JAEGER Gruppe sind Leistungsverhalten und Arbeitsergebnisse ein zentraler Maßstab für die Vergütung. Das Unternehmen entlohnt Mitarbeiter für ihre individuellen oder gemeinschaftlichen Leistungen im Einklang mit lokalen Grundsätzen.



Arbeitszeit

Die JAEGER Gruppe hält mindestens die jeweils gültigen nationalen Regelungen zu Arbeits- und Ruhezeiten, Freizeit, Urlaub ein.

Die Arbeitszeit- und Pausengestaltung berücksichtigt sowohl betriebliche als auch individuelle Belange. Sie orientiert sich an arbeitswissenschaftlichen Kriterien, wie zum Beispiel medizinisch anerkannten physischen und psychischen Belastungsparametern.

Die JAEGER Gruppe fördert die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bietet sie ihren Mitarbeitern auch individualisierte Arbeitszeitmodelle an, um besondere persönliche Umstände und Beruf vereinbar zu machen.

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Die JAEGER Gruppe vermeidet Gesundheitsgefährdungen, indem sie alle gesetzlichen Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften einhält. Wir informieren und schulen unsere Organisation regelmäßig zu Vorschriften und Verhaltensregeln.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Die JAEGER Gruppe erkennt das Recht aller Mitarbeiter an, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen. Alle Mitarbeiter können selbstbestimmend einer Arbeitnehmervertretung Ihrer Wahl beitreten. Erich Jaeger verpflichtet sich offen, transparent und konstruktiv mit den Arbeitnehmervertretungen zusammenzuarbeiten.

Die Kultur der JAEGER Gruppe ist von einer vertrauensvollen, konstruktiven und tragfähigen Zusammenarbeit zum Wohle des Unternehmens und der Mitarbeiter geprägt.

Mitarbeiter werden aufgrund ihrer Zugehörigkeit bzw. Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung weder bevorzugt noch benachteiligt. An Standorten, die über keine Arbeitnehmervertretung verfügen, fördert die JAEGER Gruppe den regelmäßigen Dialog zwischen Mitarbeitern und dem Unternehmen.

5. Qualität, Nachhaltigkeit und Umweltschutz

Qualität

Wir sind bekannt für hervorragende Qualität und umweltfreundliche Technologien.

Produkte und Dienstleistungen

Unsere Ideen und Lösungen setzen Standards für Qualität, Umwelt, Sicherheit und Zuverlässigkeit. Unsere Produkte dürfen vor, während und nach der Handhabung keine Gefahr für Mensch und Umweltdarstellen.



Kontinuierlicher Verbesserungsprozess und Ressourcenmanagement

Wir streben eine kontinuierliche Verbesserung unserer Leistungen und Produkte durch die Optimierung unserer Prozesse, Methoden und den entsprechenden Einsatz von Materialien und Produkten an. Die Reduzierung von Abfallmengen und Emissionen (Luft, Wasser, Boden) und Verbesserung der Energieeffizienz sind erklärte Unternehmensziele, deren Entwicklung regelmäßig berichtet wird.

Umweltmanagement

Wir verpflichten uns zur dauerhaften Senkung von Umweltbelastungen und aktiven Umwelt-, Brand-, Arbeits- und Gesundheitsschutz, um unseren Beitrag gegenüber unseren Kunden, Mitarbeitern, Mitbürgern und den nachfolgenden Generationen zu leisten.

Wir ermitteln die für unsere Tätigkeit relevanten Umweltvorschriften, halten diese nachweisbar, kontinuierlich und nachhaltig ein und informieren die Organisation regelmäßig über deren Auswirkungen.

Wir halten uns an Verordnungen zum Chemikalienmanagement (REACH).

Die JAEGER Gruppe verpflichtet ihre Lieferanten zu gleichermaßen nachhaltigem und nachweisbarem Umweltmanagement.

6. Governance - Grundsätze und Richtlinien

Gültigkeit interner Richtlinien

Wir nehmen zur Kenntnis, dass über diese globale Richtlinie hinaus weitere Standards für unser Verhalten gelten. Zu diesen Standards zählen die Grundsätze und Verfahren unserer Geschäftseinheiten, Abteilungen und Regionen, einschließlich der für unsere Mitarbeiter/innen geltenden Grundsätze und Verfahren. Alle Personen sind an diese jeweiligen Standards gebunden. Sollte es zu Konflikten zwischen dieser globalen Richtlinie und einem anderen Grundsatz bzw. einem anderen Verfahren kommen, so gelten in jedem Falle die Bestimmungen dieser globalen Richtlinie.

Einhaltung von Gesetzen

Wir verpflichten uns, alle Gesetze, Vorschriften und Richtlinien, national und international, im Zusammenhang mit unseren Tätigkeiten zu befolgen und die geltenden Datenschutzrichtlinien einzuhalten, insbesondere, aber nicht ausschließlich, die nachfolgend genannten:

- The General Declaration on Human Rights issued by the UN in 1948 and the European Convention on the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, 1950
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966
- International Covenant on Civil and Political Rights, 1966
- The OECD Convention Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions, 1997

Durch Unterzeichnung der deutschen Unternehmensinitiative Charta der Vielfalt verpflichten wir uns darüber hinaus zur Förderung von Vielfalt in unserem Unternehmen.



Finanzielle Integrität

Wir stellen in allen unseren Finanzberichten und Dokumenten vollständige, präzise, pünktliche und verständliche Informationen gemäß den aktuell gültigen national und international geltenden Vorschriften, Gesetzen und Standards zur Verfügung.

Datenschutz und Informationssicherheit

Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten von Mitarbeitern, Kunden oder anderen Dritten achten wir auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln (z.B. DSGVO).

Im Rahmen der Informationssicherheit werden von unseren Geschäftspartnern zur Verfügung gestellte Informationen ausschließlich zur Erfüllung der Aufgaben im Rahmen der Leistungserbringung mit und für den Geschäftspartner genutzt und vor internem und externem Missbrauch geschützt. Entsprechend verpflichten wir unsere Geschäftspartner Information, die von der JAEGER Gruppe zur Verfügung gestellt werden, in gleicher Weise zu behandeln.

7. Hilfe finden – Maßnahmen ergreifen

Meldung von Verstößen

Unsere Mitarbeiter melden offensichtliche Verstöße gegen diese Richtlinien ihrem Vorgesetzten, der Personalleitung oder der Geschäftsführung, damit angemessene Maßnahmen ergriffen werden können.

Wir verpflichten uns dazu, jeden Mitarbeiter, der in gutem Glauben einen Verstoß gegen diese Verhaltens- und Ethikrichtlinie gemeldet hat, vor jeglichen Vergeltungs- und/oder Diskriminierungsmaßnahmen zu schützen.

Unsere Mitarbeiter sind sich darüber im Klaren, dass Verstöße gegen diese Verhaltens- und Ethikrichtlinie sowie der internen Vorschriften Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben können.

Whistleblowing

Eine separate Whistleblower Richtlinie der JAEGER Gruppe soll sämtliche Mitarbeiter dazu ermutigen, ihre Bedenken in Bezug auf schwerwiegendes Fehlverhalten einer Person, die eine wichtige Position oder Führungsposition innehat, in Bezug auf diese Globale Verhaltens- und Ethikrichtlinie, sowie sonstige Erich Jaeger-Richtlinien und/oder geltendes Recht oder Verordnungen, zu äußern, ohne aufgrund dessen ungerechte Behandlung, Diskriminierung oder Benachteiligungen fürchten zu müssen oder zu riskieren.



8. Umsetzung der globalen Verhaltens- und Ethikrichtlinie

- Die gesamtheitliche Verantwortlichkeit für die Einhaltung der globalen Verhaltens- und Ethikrichtlinie obliegt der Geschäftsführung.
- Wir informieren unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen regelmäßig über Inhalt und Veränderungen der globalen Verhaltens- und Ethikrichtlinie und verbundener Richtlinien und Prozesse.
- Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden regelmäßig zur Wissensprüfung aufgefordert.
- Die Vorgesetzten monitoren das korrekte Verhalten und adressieren Risiken und Verstöße unmittelbar.
- Meldungen zu Verstößen haben oberste Priorität.
- Unternehmensziele werden richtlinienkonform gestellt und bewertet.
- Alle Themen werden mit adäquaten Managementthemen geführt