

CODE OF CONDUCT

Unsere wichtigsten Werte

DER MENSCH

Wir gehen respektvoll mit Menschen und deren Einstellungen um.

PROFESSIONALITÄT

**Wir sind der Tradition verpflichtet und versuchen deshalb immer wieder neue Wege zu beschreiten.
Wir wollen nachhaltige Ergebnisse erzielen.**

PARTNERSCHAFT

Wir streben danach, die Kundenerwartungen zu übertreffen, und halten uns an getroffene Abmachungen. Wir liefern exzellenten Service immer und überall.

1. Wir achten bei unserem Handeln Recht und Gesetz und halten darüber hinaus unsere internen Richtlinien und Vorgaben ein.

2. Geschäftliche Entscheidungen werden ausschließlich im Interesse von Klüh oder des jeweiligen Geschäftsbereichs getroffen. Persönliche, familiäre oder finanzielle Interessen oder eigene ideelle oder monetäre Erwägungen dürfen bei der Entscheidungsfindung – gleich auf welcher Ebene – keine Rolle spielen. Liegt ein tatsächlicher oder auch nur möglicher Konflikt zwischen geschäftlichen und privaten Interessen vor, muss der Mitarbeitende seine*n Vorgesetzte*n hierüber informieren und mit ihr*m – gegebenenfalls unter Einbeziehung der nächsten Führungsebene – eine Lösung suchen.

3. Geschäftsentscheidungen bei Klüh beruhen auf objektiven Kriterien, wie der Verlässlichkeit und Integrität eines Geschäftspartners, seinem Service, der Erzielung marktkonformer Preise sowie adäquater Produkt- und Dienstleistungsqualität. Eine Entscheidung darf niemals durch das In-Aussicht-Stellen oder Gewähren von persönlichen oder finanziellen Vergünstigungen beeinflusst werden.

4. Unbestechlichkeit ist oberste Maxime unseres geschäftlichen Handelns. Mitarbeitende von Klüh dürfen daher im geschäftlichen Kontakt unter keinen Umständen Geldgeschenke machen, für sich fordern oder von Geschäftspartnern*innen oder Dritten entgegennehmen. Dies bedeutet nicht, dass Geschäftsessen, Einladungen von Geschäftspartnern*innen oder kleinere Sachgeschenke nicht mehr angeboten oder angenommen werden dürfen. Derartige Zuwendungen müssen sich jedoch im üblichen Rahmen und im normalen Umfang bewegen.

Sie dürfen nicht zu Aufwendungen führen, die in keinem Verhältnis zum jeweiligen Anlass stehen oder es im sozialen Umfeld nahelegen, dass von der*m Empfänger*in ein geschäftliches Entgegenkommen erwartet wird. In Zweifelsfällen ist die Gewährung oder Entgegennahme von Geldgeschenken und sonstigen Vergünstigungen der*m jeweiligen Vorgesetzten

offenzulegen. Transparenz ist das beste Mittel gegen Bestechung oder Bestechlichkeit auch nur dem Anschein nach.

5. Ein respektvolles Miteinander und eine entsprechende Behandlung von Geschäftspartnern*innen und Mitarbeitenden sind wesentlicher Bestandteil der Klüh-Kultur. Jede Form der Diskriminierung aufgrund persönlicher Merkmale wie Geschlecht, Alter, Abstammung oder Nationalität, sozialer Herkunft, politischer Überzeugung oder sexueller Orientierung darf nicht toleriert werden.

6. Es gehört zu den Grundüberzeugungen von Klüh, dass freier und fairer Wettbewerb unternehmensintern wie auf den Märkten, auf denen Klüh geschäftlich tätig ist, zu einer bestmöglichen Allokation personeller, finanzieller und wirtschaftlicher Ressourcen führt. Wir bekennen uns daher ausdrücklich zum Leitbild lauterer Wettbewerbs.

7. Die Privatsphäre jedes Einzelnen wird respektiert und geschützt. Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Informationen dürfen nicht weitergegeben werden, es sei denn, das Gesetz schreibt dies vor. Persönliche Daten dürfen nicht mit Hilfe von ungesetzlichen Maßnahmen beschafft werden. Kein Mitarbeitender darf an vertrauliche und firmeneigene Informationen oder Geschäftsgeheimnisse von Klüh auf illegale Weise gelangen oder diese an Dritte (auch Familienmitglieder) weiterleiten. Genauso wenig darf ein Mitarbeitender diese Informationen auf unzulässige Weise verwenden. Das Gleiche gilt auch für vertrauliche oder firmeneigene Informationen Dritter oder deren Geschäftsgeheimnisse. Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sämtliche vertraulichen Dokumente, Informationen und Datenträger an das Unternehmen zurückzugeben.

Dieser Code of Conduct kann nicht jede denkbare Gestaltung in rechtlicher oder ethischer Hinsicht voraussehen, geschweige denn hierfür Antworten bereithalten.

Erläuterungen zum Code of Conduct / Ziele:

Klüh kommuniziert den Code of Conduct und seine Umsetzung gegenüber Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und anderen Interessensgruppen, z.B. durch Bekanntmachung auf der eigenen Internetpräsenz, in Ausschreibungen oder anderen Publikationen. Klüh ist auch bereit, sich über die Inhalte des Code of Conduct auszutauschen. Alle Richtlinien werden an einen formal anerkannten nationalen oder internationalen Berichtsstandard oder -rahmen ausgerichtet. Umgesetzt ist die Berichterstattung nach HGB-Standard. Erweiterungen in Richtung Deutscher Nachhaltigkeits-Codex (in Anlehnung an GRI und SASB) sind geplant.

Im Hause Klüh werden die allgemeinen Menschenrechte, orientiert am Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und den ILO-Grundsätzen, vorbehaltlos anerkannt und umgesetzt. Sämtliche gesetzliche Bestimmungen, die unsere Tätigkeit berühren, betrachten wir als Mindestanforderungen. Gewissenhafte Arbeit und organisatorische Vereinfachung dürfen dabei kein Widerspruch sein. Eine Teilnahme an der UN Global Compact Initiative ist im Jahr 2021 in Prüfung.

Den Erfordernissen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes trägt Klüh durch ein angemessenes Risikomanagement Rechnung. Hierzu zählt insbesondere die Einrichtung einer „Arbeitsgruppe Lieferkettengesetz“ und die Bestellung eines Menschenrechtsbeauftragten, der unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt ist und jährlich und anlassbezogen dieser über den aktuellen Stand der Arbeiten berichten wird. Klüh hat ein unternehmensinternes Beschwerdeverfahren eingerichtet. Personen im eigenen Geschäftsbereich und in und um die Lieferkette sowie Personen, die Kenntnis von möglichen Verletzungen haben, können dort auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken hinweisen. Dieses ist über compliance@klueh.de möglich.

Wir lehnen jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab. Dies gilt auch in Ländern, deren Rechtsrahmen andere Möglichkeiten eröffnet.

Wir erkennen das Recht aller Mitarbeitenden an, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf demokratischer Basis im Rahmen innerstaatlicher Regelungen zu bilden. Die Zusammenarbeit zum Wohl der Mitarbeitenden und des Betriebes erfolgt vertrauensvoll.

Bei Klüh sind Menschen aus 136 Nationen beschäftigt. Menschen mit unterschiedlicher Hautfarbe, Herkunft, Kultur und Religion. Integration ist deshalb Teil der gelebten Unternehmenskultur. Benachteiligungen von Mitarbeitenden werden nicht toleriert. Als moderner Dienstleister legt Klüh großen Wert auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Verschiedene kulturelle, geschlechtliche und altersbedingte Hintergründe sowie Erfahrungen ermöglichen es, erfolgreich unterschiedliche Dienstleistungen für viele verschiedene Branchen weltweit anzubieten.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit werden gewährleistet. Personalauswahl und Personalentwicklung werden prinzipiell auf der Basis von Qualifikation und Befähigung vorgenommen. Ethnische Herkunft, Hautfarbe, Alter, Behinderung, Geschlecht,

Religion, Staatsangehörigkeit, sexuelle Ausrichtung, soziale Herkunft oder politische Einstellung dürfen nicht zur Benachteiligung oder Diskriminierung führen. Klüh hat die „Charta der Vielfalt“ gezeichnet und unterstützt diese Initiative der Bundesregierung.

Neben den gesetzlichen und tarifvertraglichen vereinbarten Urlaubsregelungen gibt es die Möglichkeit Sonderurlaub zu nehmen (z.B. Eheschließungen / Trauerfälle). Als Düsseldorfer Unternehmen spielt Brauchtum (z.B. Karneval) eine große Rolle. Hier entscheidet die Geschäftsführung von Jahr zu Jahr, welche Möglichkeiten sich bieten.

Das Recht auf eine angemessene Vergütung wird für alle Mitarbeitenden anerkannt. Vergütung und Arbeitszeit entsprechen mindestens den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der jeweils anwendbaren Gesetze zu Mindestlohn, Arbeitszeiten und Arbeitssicherheit und respektieren die persönliche Würde des Einzelnen. Spezifische regionale Normen, Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern oder tarifliche Bestimmungen werden anerkannt und umgesetzt. Überstundenzuschläge und Zulagen werden ebenfalls entsprechend der jeweils gültigen Tarifverträge vergütet. Die Beschäftigten werden über die Zusammensetzung ihres Lohnes regelmäßig, detailliert und verständlich informiert. Lohnkürzungen als Disziplinarmaßnahme sind selbstverständlich unzulässig.

Die Beachtung von nationalen und internationalen Gesetzen und von Rechtsvorschriften ist für uns oberstes Gebot. Entsprechendes gilt für die jeweils geltenden Konzernrichtlinien, Betriebsvereinbarungen oder tariflichen Regelungen. Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet sich über die geltenden Regelungen zu informieren und diese einzuhalten. In Zweifelsfällen ist der Vorgesetzte einzuschalten. Schädliche oder illegale Verhaltensweisen, insbesondere Verstöße gegen die Bestimmungen dieses Verhaltenskodexes und sonstiges rechtswidriges Verhalten werden von uns nicht akzeptiert und können schwerwiegende Konsequenzen für jeden einzelnen Mitarbeitenden, aber auch für Klüh als Unternehmen zur Folge haben.

Alle Mitarbeitenden von Klüh können sich bei Fragen, Bedenken und Zweifeln hinsichtlich dieses Verhaltenskodexes vertrauensvoll an das bei Klüh für diesen Fall eingerichtete Compliance-Team wenden. Dies gilt ebenso bei Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex sowie gegen Gesetze, Richtlinien und Konzernvorschriften. Das Compliance-Team ist unter compliance@klueh.de zu erreichen.

Um die Grundsätze des Verhaltenskodexes allen Mitarbeitenden vertraut zu machen und regelmäßig in Erinnerung zu rufen, führt Klüh wiederkehrende Compliance-Schulungen durch. Dies erfolgt in Form von Unterweisungen oder e-Learning.

Die Förderung und Sicherstellung gleicher Entlohnung von allen Mitarbeitenden, unabhängig vom Geschlecht, der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Alters, der Religion, der Staatsangehörigkeit, der sexuellen Orientierung, der sozialen Herkunft oder der politischen Einstellung für gleichwertige Arbeit ist gewährleistet.

Bei Klüh gilt der Grundsatz: „Aufstieg vor Einstieg“. Im jährlich verpflichtenden Mitarbeitergespräch (gegenseitige Feedbackkultur) werden Weiterbildungs-Vereinbarungen geschlossen und Entwicklungsmöglichkeiten zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem diskutiert. Ein typischer Karriereplan in der Cleaning-Sparte könnte sein: von der Reinigungskraft zur*in Vorarbeiter*in und zur*in zertifizierten Objektleiter*in oder vom Auszubildenden zur*in Sachbearbeiter*in zum dualen Studium. In allen anderen Sparten gibt es vergleichbare Modelle, die von der Klüh Akademie und der Klüh Sicherheitsschule begleitet werden.

Sollten sich die Wege von Mitarbeitenden und Klüh einmal trennen, so soll diese Trennung immer fair erfolgen.

Klüh hat sich daher entschlossen ab 2021 einen jährlichen Sozialbericht zu erstellen, der die bestehenden Berichte zusammenführt.

Die Arbeitsumgebung und Arbeitsabläufe der Klüh-Mitarbeitenden müssen so gestaltet sein, dass ein gefahrloser (Arbeitsschutz) und gesunder (Gesundheitsschutz) Betrieb gesichert ist. Gefahrbringende Tätigkeiten sind zu unterbinden oder – wenn dies ausgeschlossen ist – bestmöglich abzusichern. Die aus den Unfallverhütungsvorschriften und anderen Rechtsgrundlagen abgeleiteten Standards müssen eingehalten werden. Die Mitarbeitenden werden regelmäßig über geltende Gesundheitsschutzrichtlinien und Sicherheitsmaßnahmen informiert (Management-Review, Sicherheits-Gesundheits-Umweltplanung und ASA-Protokolle).

Das Unternehmen schützt seine Mitarbeitenden vor körperlicher Bestrafung, vor physischer, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung und vor Einschüchterungen und Missbrauch. Die entsprechenden Prozesse wurden in den Jahren 2018 und 2019 überarbeitet, das Berichtswesen optimiert (z.B. AGG-Bericht, BEM-Bericht, Datenschutz-Bericht, Lagebericht, Arbeitsschutzbericht).

Eine persönliche Abhängigkeit oder Beeinflussung der Mitarbeitenden durch Bestechung und/oder Korruption wird nicht geduldet. Fairness und ein ehrlicher Umgang sind grundsätzliche Bestandteile der Klüh-Unternehmenskultur. Ein neuer Bereich Compliance wurde geschaffen; dieser ist auch für den Whistleblower-Prozess verantwortlich.

Eine für alle Mitarbeitenden zugängliche und wenn nötig anonyme Kontaktaufnahme ist über compliance@klueh.de eingerichtet worden. Mitarbeitende, die im guten Glauben Hinweise auf mögliche Verstöße abgeben, sollen hierdurch keine Nachteile erfahren. Bei Hinweisen, die im guten Glauben abgegeben werden, wird die Person des Hinweisgebers durch Klüh geschützt. Die Hinweise werden durch das bei Klüh eingerichtete Compliance-Team untersucht.

Unserem Anspruch der Gesellschaft nachhaltig etwas zurückzugeben kommen wir durch Soziales Engagement in der Region mit „Wir für Düsseldorf“ nach. „Wir für Düsseldorf“ ist eine Initiative von Josef Klüh, die der gebürtige Düsseldorfer persönlich ins Leben gerufen hat. Ziel der Initiative ist, Vereine in Düsseldorf zu unterstützen, die sich für andere Menschen engagieren. Eine

Stakeholder-Analyse (interessierte Parteien) ist ein langjährig etablierter Prozess, der jährlich von der Holding GF neu bewertet wird (Chance- und Risikomatrix, DIN EN ISO 9001).

Umweltschutz betreiben wir aus eigener Initiative und Verantwortung. Unsere Aktivitäten dürfen keinerlei Gefahren für das Umfeld mit sich bringen. Deshalb werden unsere Dienstleistungsprozesse so gestaltet, dass die Umwelt so gering, wie möglich belastet wird. Neue Produkte und neue Verfahren werden vor ihrer Anwendung beurteilt, um so Umweltschäden oder Sicherheitsrisiken vorzubeugen.

Rohstoffe und Energiequellen werden von uns verantwortungsvoll und sparsam genutzt, um auf diesem Wege zum schonenden Umgang mit der Natur beizutragen. Gemeinsam mit unseren Lieferanten und sonstigen Vertragspartnern achten wir auf die Anwendung angemessener Umweltstandards sowie auf Umweltverträglichkeit der angewendeten Produkte und Verfahren.

Das Zurückführen von Reststoffen in die Stoffkreisläufe sowie die gewissenhafte Trennung, Verwertung und Entsorgung von Abfällen sind für uns selbstverständlich.

Permanent arbeiten wir an der Erweiterung unseres Kenntnisstandes über den sparsamen und umweltschonenden Einsatz von Ressourcen sowie über die Umweltauswirkungen unserer Leistungsprozesse (Umwelt- und Energiepolitik, Umweltziele, DIN EN ISO 14001 und 50001). Die Unternehmensgruppe hat sich zum Ziel gesetzt, im Jahr 2040 klimaneutral zu sein.

Die in unserem Code of Conduct beschriebenen Grundwerte sind auch für unsere Lieferanten verbindlich. Insbesondere legen wir großen Wert auf Professionalität, Ehrlichkeit, Loyalität und Verlässlichkeit. Zudem beziehen wir unsere Lieferanten in unserem Bestreben für einen verbesserten Arbeits- und Umweltschutz mit ein. Deshalb achten wir bei der Auswahl unserer Lieferanten darauf, dass diese i.d.R. nach DIN EN ISO 9001 und DIN EN ISO 14001 zertifiziert sind. Für betriebsnotwendige Schulungen (z.B. Arbeits- und Gesundheitsschutz) gelten für Mitarbeitende von Nachunternehmern die gleichen strengen Vorgaben, wie für Klüh eigene Mitarbeitende. Die Einkaufsrichtlinie wurde im Jahr 2020 auf alle neuen Erfordernisse (Korruption und Lieferketten) angepasst.

Besonders strenge Vorgaben für Lieferanten gelten für den Fachbereich Security durch die Zertifizierung nach der DIN 77200. Die Qualifikation der Führungskräfte unserer Nachunternehmer und die Schulungsnachweise der Mitarbeitenden des Nachunternehmers werden gesondert geprüft und dokumentiert.

Die Einhaltung dieses Verhaltenskodex wird regelmäßig überprüft. Mit dem Compliance-Officer arbeiten das Qualitätsmanagement und die Revision sowie Controlling „Hand in Hand“ im Rahmen des internen Kontrollsystems (IKS) zusammen. Ggf. bestehende Defizite werden schnellstmöglich untersucht und abgestellt.

Abschließende Erläuterung: Alle Indikatoren sind an einen formal anerkannten nationalen oder internationalen Berichtsstandard oder -rahmen angelehnt bzw. werden daran in Zukunft ausgerichtet. Die Erläuterungen zum Code of Conduct werden bei Bedarf und sich ändernden Bedingungen in untergeordneten Dokumenten regelmäßig angepasst.

Für die Holding Geschäftsführung

Christian Frank