

CODE OF CONDUCT (Stand 04 | 2025)

Unsere wichtigsten Werte

MENSCHLICHKEIT	Wir gehen respektvoll mit Menschen um.
PROFESSIONALITÄT	Wir sind der Tradition verpflichtet und versuchen gleichzeitig immer wieder neue Wege zu beschreiten.
NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN	Wir definieren nachhaltiges Wirtschaften in Bezug auf ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung als wertebasiertes Ziel und Maß für unser Handeln.
PARTNERSCHAFTLICHKEIT	Wir streben danach, die Kundenerwartungen zu übertreffen, und halten uns an getroffene Abmachungen. Wir liefern exzellenten Service immer und überall.

1. Rechtskonformität

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

Wir respektieren die Vereinigungsfreiheit unserer Mitarbeitenden. Das Recht unserer Mitarbeitenden in Arbeitnehmervertretungen aktiv zu sein, wird anerkannt und unterstützt. Die Zusammenarbeit der Arbeitnehmenden und des Betriebs erfolgt vertrauensvoll.

2. Interessenskonflikte

Geschäftliche Entscheidungen werden ausschließlich im Interesse von Klüh oder des jeweiligen Geschäftsbereichs getroffen. Persönliche, familiäre oder finanzielle Interessen sowie eigene ideelle oder monetäre Erwägungen dürfen bei der Entscheidungsfindung keine Rolle spielen.

Liegt ein tatsächlicher oder auch nur möglicher Konflikt zwischen geschäftlichen und privaten Interessen vor, müssen Mitarbeitende ihre Vorgesetzten hierüber informieren und mit ihnen – gegebenenfalls unter Einbeziehung der nächsten Führungsebene – eine Lösung suchen.

3. Integrität

Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Informationen dürfen nicht weitergegeben werden, es sei denn, das Gesetz schreibt dies vor. Persönliche Daten dürfen nicht mithilfe ungesetzlicher Maßnahmen beschafft werden.

Mitarbeitende dürfen nicht an vertrauliche firmeneigene Informationen oder Geschäftsgeheimnisse auf illegale Weise gelangen oder sie an Dritte (auch Familienmitglieder) weiterleiten.

Darüber hinaus bekennen wir uns auch zur finanziellen Integrität und verpflichten uns zu dieser bei allen Geschäftsvorgängen.

4. Innovation

Aufgeschlossen für neue Ideen streben wir nach kreativen Lösungen mit hoher Effizienz. Die reibungslose Integration in die Abläufe des Auftraggebers ist ein mark1anter Klüh-Qualitätsstandard.

5. Effektivität und Nachhaltigkeit

Zeitersparnis und Wirtschaftlichkeit im Interesse des Kunden sowie nachhaltiges Wirtschaften mit ökologischer und sozialer Verantwortung für unser Handeln sind wesentliche Maßstäbe unserer Leistung. Verantwortungsvoll nutzen wir die uns anvertrauten Mittel.

6. Toleranz

Ein respektvolles Miteinander und eine entsprechende Behandlung von Geschäftspartner*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 muss unterbunden werden.

Die Privatsphäre jedes Einzelnen und dessen Persönlichkeitsrecht wird respektiert und geschützt.

7. Wettbewerb

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 und den Leitsätzen der OECD.

8. Qualität

Bei der Erbringung unserer Dienstleistungen streben wir immer höchste Qualität an. Alle Dienstleistungen werden von uns fachgerecht erbracht und sichern dadurch die Zufriedenheit unserer Kunden.

9. Datenschutz

Bei der Erhebung, Speicherung und Verarbeitung von Daten achten wir geltendes Recht. IT-Sicherheit genießt bei uns besonders hohe Priorität.

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

Für die Holding-Geschäftsführung
Christian Frank

Ergänzende Erläuterungen:

Umsetzung des Code of Conducts und Kommunikation

Klüh kommuniziert den Code of Conduct inklusive etwaiger Änderungen und seine Umsetzung gegenüber Arbeitnehmenden und anderen Stakeholdern. Dies geschieht zum Beispiel durch Bekanntmachung auf unserer Internetseite, in Ausschreibungen oder anderen Publikationen. Der Code of Conduct und alle neben diesen stehenden Richtlinien sind an formal anerkannten, nationalen oder internationalen Berichtsstandards oder –regelwerken ausgerichtet. Die Umsetzung dieser Handlungsvorgaben und Maximen werden in jährlichen Berichten festgehalten und, wenn möglich und sinnvoll, in Kennzahlen messbar gemacht.

Die Berichterstattung erfolgt nach HGB für die kaufmännischen Berichte und für die Bereiche Nachhaltigkeit und Soziales anhand des internationalen GRI-Standards, unserem Nachhaltigkeitsbericht und verschiedener interner Berichte (Energiebericht, Sozialbericht, Management Review).

Rechtskonformität

Alle Handlungen müssen neben geltendem nationalem auch europäischem und internationalem Recht entsprechen (bspw. der allgemeinen UN-Menschenrechtskonvention, ILO, OECD-Leitsätze). Sämtliche gesetzliche Bestimmungen, die unsere Tätigkeit berühren, betrachten wir als Mindestanforderungen. In diesem Zusammenhang distanzieren wir uns ausdrücklich von jeder Form von Kinder- und Zwangsarbeit.

Um dieser Intention Nachdruck zu verleihen, sind wir seit 2023 Teilnehmer des UN Global Compact und berichten nach dessen Vorgaben (COP) seit 2024. Hierbei steht der Einklang der Geschäftstätigkeiten bei Klüh mit den Sustainable Development Goals (SDG) im Fokus.

Diversität und Inklusion

Bei Klüh sind Menschen mit unterschiedlicher ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung, Geschlecht, Religion, Staatsangehörigkeit oder sexueller Identität

aus 122 Nationen beschäftigt. Integration und Diversität ist Teil der gelebten Unternehmenskultur.

Benachteiligungen von Mitarbeitenden werden nicht toleriert. Diskriminierung und Ausgrenzung hat bei uns keinen Platz.

Klüh legt großen Wert auf Gleichberechtigung und Chancengleichheit in allen Unternehmensbereichen. Verschiedene kulturelle, geschlechtliche und altersbedingte Hintergründe sowie Erfahrungen ermöglichen es, erfolgreich unterschiedliche Dienstleistungen für viele verschiedene Branchen weltweit anzubieten.

Personalauswahl und -entwicklung werden ausschließlich auf Basis von Qualifikation und Befähigung vorgenommen.

Als Zeichen unserer Unterstützung der vorgenannten Werte hat Klüh die „Charta der Vielfalt“, eine Initiative der Bundesregierung, unterzeichnet.

Respekt und Fairness

Im Umgang mit unseren Mitarbeitenden ist Fairness und Respekt selbstverständlich. Diese Werte finden in jedem Kontakt zu unseren Mitarbeitenden Beachtung, von der Bewerbung bis hin zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

Vergütung und Arbeitszeit entsprechen den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben. Spezifische regionale Normen, Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern oder tarifliche Bestimmungen werden anerkannt und umgesetzt.

Überstundenzuschläge und Zulagen werden ebenfalls entsprechend den jeweils gültigen Tarifverträgen vergütet. Die Beschäftigten werden über die Zusammensetzung ihres Lohnes regelmäßig, detailliert und verständlich informiert. Die fachliche Förderung und Sicherstellung gleicher Entlohnung von allen Mitarbeitenden werden gewährleistet.

Daher wird bei Klüh auch der Grundsatz „Aufstieg vor Einstieg“ gelebt. Im verpflichtenden Mitarbeiter-

gespräch (gegenseitige Feedbackkultur) werden Weiterbildungsvereinbarungen geschlossen und Entwicklungsmöglichkeiten zwischen Mitarbeitenden und dem direkten Vorgesetzten vereinbart.

In allen Fachunternehmen gibt es Personalentwicklungsprogramme, welche unsere Mitarbeitenden für höhere Positionen qualifizieren, die u.a. von der Klüh Akademie und der Klüh Sicherheitsschule begleitet werden.

Ethik und lauterer Handel

Eine persönliche Abhängigkeit, unethisches Handeln oder Beeinflussung der Mitarbeitenden durch Bestechung und/oder Korruption wird nicht geduldet. Fairness und ein ehrlicher Umgang sind grundsätzliche Bestandteile der Klüh-Unternehmenskultur. Um diese transparent nachzuhalten, haben wir ein Hinweisgebersystem implementiert. Der Compliance-Beauftragte geht jedem Hinweis gewissenhaft nach und ergreift, wenn notwendig, angemessene Maßnahmen und berichtet darüber jährlich.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

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-Umwelt-Planung und ASA-Protokolle).

Soziales und regionales Engagement

Als traditionsreiches Düsseldorfer Unternehmen ist lokales Brauchtum (z.B. Karneval) und die rheinische Lebensweise Teil unserer Unternehmenskultur.

Um unsere Region zu erhalten und zu fördern, engagieren wir uns im Rahmen unserer Stiftung „Wir für Düsseldorf“. Diese Initiative hat der gebürtige

Düsseldorfer Josef Klüh persönlich ins Leben gerufen. Ziel der Initiative ist es, Vereine in Düsseldorf zu unterstützen, die sich für andere Menschen engagieren.

Umweltschutz und Nachhaltigkeit

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 wenig wie möglich belastet wird. Neue Produkte und neue Verfahren werden vor ihrer Anwendung im Hinblick auf Nachhaltigkeitskriterien beurteilt, um 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.

Wir arbeiten kontinuierlich 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.

Zudem beziehen wir unsere Lieferanten in unserem Bestreben nach einem verbesserten Arbeits- und Umweltschutz mit ein. Deshalb achten wir bei der Auswahl unserer Lieferanten darauf, dass diese nach DIN EN ISO 9001 und DIN EN ISO 14001 zertifiziert sind. Für betriebsnotwendige Schulungen

(zum Beispiel Arbeits- und Gesundheitsschutz) gelten für Mitarbeitende von Nachunternehmern die gleichen strengen Vorgaben wie für unsere Mitarbeitenden. Die Einkaufsrichtlinie wurde im April 2024 an 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 Verhaltenskodexes wird regelmäßig überprüft. Mit dem Compliance-Beauftragten arbeiten das Qualitätsmanagement, die Revision und das Controlling im Rahmen des internen Kontrollsystems (IKS)

zusammen. Gegebenenfalls bestehende Defizite werden schnellstmöglich untersucht und abgestellt.

Abschließende Erläuterung

Die Erläuterungen zum Code of Conduct werden bei Bedarf und sich ändernden Bedingungen in untergeordneten Dokumenten regelmäßig angepasst. Die für unsere Geschäftstätigkeiten relevanten Anspruchsgruppen (Stakeholder) werden regelmäßig mittels einer Stakeholder-Analyse ermittelt. Dies ist ein etablierter Prozess, der jährlich von der Holding-Geschäftsführung neu bewertet wird (Chancen- und Risikomatrix nach DIN EN ISO 9001).

Für die Holding-Geschäftsführung

Christian Frank