

Secop ist die erste Wahl für Geschäftspartner, wenn es um innovative Kühllösungen und erstklassige Kundenerfahrung geht.

Secop entwickelt und produziert hochentwickelte Verdichter und Steuersysteme für die Kältetechnik und bietet seinen Kunden maßgeschneiderte nachhaltige Lösungen für kleingewerbliche, batteriebetriebene und spezielle Kühlanwendungen.

ETHIK- HANDBUCH

SECCP

Ethische Richtlinien
für Beschäftigte und
Führungskräfte bei Secop



MENSCHENRECHTE



ARBEITSUMGEBUNG



ARBEITSNORMEN



ZULIEFERER



KORRUPTIONS-
PRÄVENTION

VORBEMERKUNG

Secop ist eine globale Unternehmensgruppe und beschäftigt Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund, die gemeinsam auf die gleichen Ziele im Geschäftsalltag hinarbeiten. Folglich müssen wir unsere geschäftlichen Aktivitäten und unsere tägliche Arbeit nach denselben ethischen Regeln und Richtlinien gestalten.

Secop hat sich dazu verpflichtet, seine Geschäfte weltweit auf ethische und legale Weise zu führen. Wir erwarten von unseren Vorgesetzten, Beschäftigten, Beauftragten und Vertretern, dass sie sich in allen Belangen ihrer geschäftlichen Aktivitäten an den höchsten ethischen und rechtlichen Standards orientieren. Secop erwartet auch von seinen Zulieferern, unabhängigen Auftragnehmern und Kunden, mit denen wir in Geschäftsbeziehung stehen, vergleichbare Werte und Standards zu beachten und einzuhalten.

Dieses Ethik-Handbuch erläutert die allgemeinen Grundsätze ethischen und rechtskonformen Verhaltens, die Secop als Richtschnur für das Verhalten seiner Vorgesetzten und Beschäftigten bei allen geschäftlichen Angelegenheiten vorgibt. Diese Grundsätze stellen keine vollständige Liste der ethischen und rechtlichen Fragen dar, mit denen sich Vorgesetzte und Beschäftigte im Rahmen ihrer professionellen Tätigkeit auseinandersetzen müssen. Daher sind diese Grundsätze mit gesundem Menschenverstand und auf Basis gesunden Urteilsvermögens anzuwenden.

Es liegt in der Verantwortung aller Führungskräfte von Secop, dafür zu sorgen, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit diesem Ethik-Handbuch vertraut sind und verstehen, wie er ihr Verhalten regelt. Alle bei Secop Beschäftigten sind verpflichtet, die Vorgaben und Werte des Ethik-Handbuchs zu unterstützen.



Dr. Jan Ehlers
CEO, Secop Group
Flensburg, Februar 2022

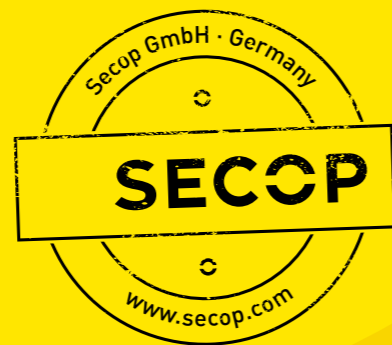
INHALT

Unser Unternehmensverhalten	4
Secop und die Menschenrechte	6
Secop und die Arbeitsnormen	8
Secop und die Umwelt	10
Secop und die Korruptionsprävention	12
Secop und die Lieferanten	14
Secop – unsere Identität	16
Botschafter für Secop	17
UN Global Compact	18



UNSER UNTERNEHMENSVERHALTEN

- Wir bauen unser Geschäft auf Vertrauen auf.
- Wir sind innovativ und haben den Ehrgeiz, Erwartungen zu übertreffen.
- Wir sind eine globale Unternehmensgruppe, die gleichzeitig lokale Kulturen respektiert.
- Wir legen Wert auf nachhaltige Ergebnisse.
- Wir stellen uns gemeinsam den globalen Herausforderungen.
- Das Secop Ethik-Handbuch – wir alle repräsentieren Secop.
- Alle Beschäftigten sind für das Ansehen von Secop verantwortlich.
- Das Richtige tun.
- Wir halten uns an gesetzliche Bestimmungen, interne Richtlinien und weitere Regeln bei Secop.



WER IST FÜR DIE EINHALTUNG DER ETHISCHEN RICHT- LINIEN BEI SECOP VERANTWORTLICH?

Alle bei Secop Beschäftigten tragen die Verantwortung dafür, dass wir unsere Verhaltensregeln leben und unsere ethischen Richtlinien einhalten. Dies gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für uns arbeiten.

Darüber hinaus sind die Führungskräfte in den einzelnen Geschäftsbereichen und Abteilungen dafür verantwortlich, dass unsere ethischen Grundsätze im Alltag umgesetzt werden.

Vorsätzliches Verletzen oder Missachten der ethischen Richtlinien kann zur Kündigung eines Arbeitsvertrags oder zur Suspendierung des/der Beschäftigten führen.

Wenn Sie unsicher sind, ob Sie im Einklang mit den ethischen Richtlinien von Secop handeln und im Ethik-Handbuch keine umfassende Antwort finden, können Sie den untenstehenden Ethik-Test durchführen. Beantworten Sie eine oder mehr Fragen mit „Ja(☑)“, handeln Sie nicht korrekt.

DER ETHIK-TEST Stellen Sie sich die folgenden vier Fragen:

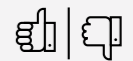
1. REGELTREUE

Verstoße ich gegen geltende Richtlinien oder Vorschriften?



2. OFFENHEIT

Stört es mich, wenn andere von meinem Verhalten erfahren?



3. FAIRNESS

Könnte jemand mein Verhalten als unehrlich oder unfair ansehen?



4. LOYALITÄT

Verhalte ich mich loyal gegenüber Secop?



Wenden Sie sich bitte an:
secop.internal-reporting-channel.com

Senden Sie eine E-Mail an:

Oliver Közle, Compliance Officer
Secop Group Holding GmbH
Lise-Meitner-Straße 29
24941 Flensburg
Germany

Inwiefern sind lokale Gesetzgebung und ethische Richtlinien aufeinander abgestimmt?

Alle Unternehmen, Geschäftsbereiche, Abteilungen und Beschäftigten von Secop sind verpflichtet, in Übereinstimmung mit den Gesetzen und Vereinbarungen zu arbeiten, die für ihre Organisation und Tätigkeit in den Ländern gelten, in denen sie tätig sind. Sollten unsere ethischen Richtlinien strenger sein, muss dem Ethik-Handbuch entsprochen werden.

Secop bietet Ihnen die Möglichkeit, bei Verstößen aktiv zu werden und diese zu melden. In solchen Situationen sollten Sie sich unverzüglich an die Ihnen vorgesetzte Person wenden.

Sie haben auch die Möglichkeit, etwaige Verstöße oder unrechtmäßige Handlungen an den Secop Compliance Officer zu melden.



SECOP UND DIE MENSCHENRECHTE

Die Einhaltung der Menschenrechte ist nach wie vor eine der größten Herausforderungen im Bereich des gesellschaftlichen Engagements von Unternehmen. Secop sieht sich in der Verantwortung, gesetzliche, ethische und kommerzielle Aspekte bezüglich Menschenrechtsfragen bei seinen eigenen Aktivitäten zu berücksichtigen und muss sich daher mit einer Vielzahl von Herausforderungen auseinandersetzen.

ARBEITSUMGEBUNG

Es gehört zur Unternehmensrichtlinie von Secop, ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Beschäftigte arbeiten können, ohne sich zu verletzen oder zu erkranken.

Mit Arbeitsumgebung sind alle physischen, chemischen und psychologischen Bedingungen am Arbeitsplatz gemeint, die die Gesundheit der Mitarbeitenden betreffen. Die Maßnahmen in diesem Bereich sind in erster Linie vorbeugender Natur. Das bedeutet, dass Secop mit Substanzen, die Mensch und Umwelt schaden könnten, sehr vorsichtig umgeht.

Daher gilt Folgendes:

- Halten Sie sich auf dem Laufenden, was Arbeitsumgebung und Sicherheit am Arbeitsplatz angeht.
- Befolgen Sie die Ihnen erteilten Anweisungen.
- Tragen Sie immer die für Ihre Arbeit notwendige Schutzausrüstung.
- Verwenden Sie die IT-Systeme und elektronischen Kommunikationsmittel in einer angemessenen und vorschriftsmäßigen Weise.
- Setzen Sie sich und andere keiner unnötigen physischer oder psychologischer Belastung aus.
- Distanzieren Sie sich von Mobbing, Diskriminierung, sexueller Belästigung und ähnlichen Verhaltens-

mustern. Dazu gehört auch eine sprachliche Ausdrucksweise, die als beleidigend empfunden werden könnte.

Folgendes gilt zusätzlich für Führungskräfte:

- Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin geschult werden, alle Anforderungen in Bezug auf Arbeitsumgebung und -sicherheit zu erfüllen.

DISKRIMINIERUNG

Secop respektiert kulturelle Unterschiede und legt großen Wert darauf, jeden einzelnen Menschen mit Respekt und Würde zu behandeln. Wir tolerieren keine Diskriminierung am Arbeitsplatz und werden dafür sorgen, dass niemand Opfer ungerechter Behandlung wird.

Unsere ethischen Grundsätze basieren auf dem Verständnis von Gleichwertigkeit und verbieten jegliche Unterscheidung bei der Wahrung der Menschenrechte aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Zugehörigkeit, Vermögen, Abstammung oder sonstigem Status.

Daher gilt Folgendes:

- Achten Sie darauf, dass alle Personen gleichbehandelt und nach Qualifikation, Einsatz und Arbeitsergebnissen beurteilt werden.
- Nicht berücksichtigt werden dürfen Geschlecht, Alter, Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung usw. bei Personaleinstellung, Entlohnung, Karriere-möglichkeiten, Weiterbildung oder Stellenabbau. Ausgenommen sind Fördermaßnahmen für Vielfalt am Arbeitsplatz.

DAS RECHT AUF PRIVATSPHÄRE

Die Rechte zum Schutz der Privatsphäre in Bezug auf Familie, Wohnung, Korrespondenz, Ruf und Ehre sowie die Freizügigkeit sind Teil der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“.

Wir respektieren das Recht unserer Beschäftigten auf Privatsphäre und daher gilt im Zusammenhang mit der Personalsuche und -einstellung Folgendes:

- Bei Vorstellungsgesprächen dürfen nur absolut notwendige Gesundheitstests verlangt werden, die gesetzlich vorgeschrieben sind oder denen Bewerbende ausdrücklich zugestimmt haben.
- Es dürfen keine Informationen zum Gesundheitszustand von sich bewerbenden Personen eingeholt werden, es sei denn, es ist relevant für die Arbeitsleistung oder -sicherheit oder erforderlich für die Einhaltung wichtiger Gesetze.
- Es ist nicht erlaubt, bei einem Bewerbungsgespräch Fragen nach persönlichen Beziehungen, politischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Religion oder intimen Familienangelegenheiten wie Kinder, Schwangerschaft usw. zu stellen.
- Bei der Erfassung persönlicher Daten Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen Sie sehr vorsichtig sein. Sollte die Speicherung dieser Daten erforderlich sein, sind sie sicher und gemäß gesetzlicher Vorgaben zu behandeln und zu verwahren.
- Sie müssen sicherstellen, dass alle Beschäftigten ihr Recht auf Einsicht in ihre persönlichen Daten wahrnehmen können.
- Wenn Sie eine Personalvermittlung beauftragen, müssen Sie alle Beteiligten über Secops Standpunkt zu Gesundheitstests und Fragen zu persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten sowie der Registrierung und Weitergabe von persönlichen Informationen in Kenntnis setzen.

SECOP UNTERSTÜTZT UND ACHTET DIE MENSCHENRECHTE IM BETRIEBS- UND GESCHÄFTSALLTAG

Am Arbeitsplatz:

- durch sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen,
- durch diskriminierungsfreie Personalführung,
- durch den Zugang zu medizinischer Grundversorgung, Bildung und Wohnraum für die Beschäftigten und ihre Familien, wenn sie keine anderen Möglichkeiten haben, und
- durch die Sicherstellung von Religionsfreiheit und deren Ausübung.

In der Gesellschaft:

- indem verhindert wird, dass Einzelpersonen, Gruppen oder Gemeinschaften gezwungen sind, ihren Lebensort zu wechseln,
- indem sie sich für den Schutz der wirtschaftlichen Existenzgrundlage der lokalen Bevölkerung einsetzen,
- durch ein erfolgreiches Unternehmen, das gute Arbeitsbedingungen schafft, hochwertige Waren herstellt und Dienstleistungen anbietet, die das Leben der Menschen verbessern, und das zu einer nachhaltigen Wirtschaft sowie dem Schutz der Menschenrechte beiträgt.



SECOP UND DIE ARBEITSNORMEN

Die Grundsätze der Initiative Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact) zum Thema Arbeit gehören zu den am detailliertesten beschriebenen der zehn Prinzipien. Das bedeutet nicht, dass sie am leichtesten umzusetzen sind. Viele Unternehmen sind verunsichert, was von ihnen erwartet wird und was noch getan werden kann, um diese Prinzipien zu verwirklichen.

Daher achten wir nicht nur auf die Akzeptanz von Standards und Gesetzen, sondern auch auf ihre Einhaltung. Secop arbeitet unter Arbeitsnormen, die eine gewissenhafte, ehrliche und wirksame Arbeitsaufsicht und Rechtsordnung erfordern.

RECHT AUF ARBEITNEHMER- ORGANISATIONEN UND TARIF- VERHANDLUNGEN

Das Recht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sich zu organisieren und Lohnverhandlungen zu führen, bietet die Möglichkeit zu einem konstruktiven Dialog anstelle von Konfrontation. Wir sind der Ansicht, dass die Gewährung der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ die lokalen Antworten auf eine globalisierte Wirtschaft fördert und als Grundlage für nachhaltiges Wachstum und sichere Investitionserträge dient.

Im Sinne der Organisationsfreiheit erkennt Secop das Recht aller Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter an, frei und freiwillig Organisationen ihrer eigenen Wahl zu gründen und ihnen beizutreten.

Wir erkennen das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen, damit ein offener und konstruktiver Dialog über die Arbeitsbedingungen stattfinden kann.

Daher gilt Folgendes für Führungskräfte:

- In Ländern, in denen es die Gesetzgebung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht erlaubt, sich einer Gewerkschaft frei anzuschließen oder in denen ein Gewerkschaftssystem nicht möglich ist, sorgt Secop dafür, dass Treffen mit der Geschäftsleitung möglich sind, um die Arbeitsbedingungen zu besprechen.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, sich zu treffen und arbeitsbezogene Themen zu besprechen.

ZWANGSARBEIT UND ARBEITSZEITEN

Als Zwangs- oder Pflichtarbeit gilt jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Secop toleriert keine Zwangsarbeit oder jede andere Form unfreiwilliger Tätigkeit. Wir respektieren das Recht unserer Beschäftigten auf ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit. Wir sind der Meinung, dass die Arbeitskraft freiwillig zur Verfügung gestellt werden sollte und dass es Beschäftigten freigestellt sein muss, im Rahmen des Arbeitsvertrags zu kündigen.

Secop hält sich diesbezüglich an die ILO*-Vereinbarungen:

- Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer erhält einen Arbeitsvertrag oder eine Vereinbarung, wo die Arbeits- und Kündigungsbedingungen festgelegt sind, sodass klar ersichtlich ist, dass sie oder er freiwillig beschäftigt ist.
- Das Gehalt, einschließlich der Vergütung für Überstunden, muss mit lokalen Gesetzen und Tarifverträgen übereinstimmen.

- Gehaltsabzüge dürfen nicht als Disziplinarmaßnahme angewandt werden. Ausgenommen sind Fälle in Ländern, in denen schriftliche Verwarungen kaum Konsequenzen haben, und Beschäftigte wichtige Arbeitsanweisungen (z. B. Sicherheitsbestimmungen) grob vernachlässigen. Eine Kürzung des Grundgehalts darf eine schriftliche Abmahnung nicht ersetzen. Jede Gehaltskürzung muss mit Landesgesetzen oder Tarifverträgen in Einklang stehen.
- Es ist zu vermeiden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich durch die Vermittlung des Arbeitsplatzes verschulden. Deshalb gestattet Secop nur die Zahlung moderater Gebühren an Personalvermittler.
- Die Arbeit von Strafgefangenen darf nur unter bestimmten Bedingungen in Anspruch genommen werden. Häftlinge müssen der Arbeitsaufnahme und den Arbeitsverhältnissen freiwillig zustimmen, und sowohl die Löhne als auch die Arbeitsbedingungen müssen mit denen anderer Erwerbstätiger vergleichbar sein und den Vorschriften entsprechen. Arbeitende Strafgefangene müssen von einer Behörde beaufsichtigt werden.

KINDERARBEIT

Kinder haben die gleichen Menschenrechte wie Erwachsene. Da sie aber noch in der Entwicklung sind und Wissen und Erfahrungen sammeln, haben Kinder auch einige besondere Rechte.

Zu diesen Rechten gehört der Schutz vor wirtschaftlicher Ausbeutung und vor Arbeiten, die ihre Gesundheit, Sicherheit und Sittlichkeit gefährden, ihre Entwicklung behindern oder ihren Zugang zu Bildung erschweren können.

Kinderarbeit ist eine Form der Ausbeutung, die eine Verletzung der Menschenrechte darstellt und durch internationale Übereinkünfte definiert und verboten ist. Secop schützt das Recht des Kindes auf Entwicklung und Bildung und setzt sich gegen Kinderarbeit ein.

Secop hält sich an die ILO-Konventionen, die besagen, dass Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren unter den folgenden Bedingungen beschäftigt werden können:

- Jugendliche müssen das vor Ort geltende Mindestalter zur Arbeitsaufnahme erreicht haben.
- Jugendliche müssen das vor Ort geltende schulpflichtige Alter überschritten haben.
- Jugendliche dürfen keine gefährlichen Arbeiten verrichten.
- Jugendliche dürfen nicht in der Nacht arbeiten.
- Jugendliche müssen mehr Arbeitspausen einlegen als Beschäftigte über 18 Jahre.
- Secop befolgt auch die lokale Gesetzgebung in Bezug auf Kinderarbeit und jugendliche Arbeitskräfte.

In besonderen Fällen dürfen Jugendliche im Alter von 14 Jahren eingestellt werden, wenn vor Ort gewährleistet ist, dass dem Kind durch die Beschäftigung der beste Schutz und die beste Entwicklung zuteilwird, und es soll dem Kind Zugang zu Bildung möglich sein.

* ILO steht für International Labour Organisation und ist die internationale Arbeitsorganisation der UNO, die Vereinbarungen zwischen drei Parteien trifft: den Arbeitgeberern, den Arbeitnehmern und der Regierung. Der breite Konsens, auf den man sich geeinigt hat, verleiht den IAO-Beschlüssen internationale Geltung.



SECOP UND DIE UMWELT

Die Prinzipien des UN Global Compact zum Umweltschutz bieten für Secop einen Ansatzpunkt, die größten ökologischen Herausforderungen in Angriff zu nehmen. Insbesondere verweisen die Prinzipien auf Forschung, Innovation, Zusammenarbeit, Bildung und Selbstregulierung, die sich positiv auf die erhebliche Umweltzerstörung und die Schädigung der lebenserhaltenden Systeme des Planeten durch menschliche Aktivitäten auswirken können.

DAS VORSORGEPRINZIP

Das Vorsorgeprinzip besagt aus Unternehmenssicht, dass vorbeugen besser ist als heilen. Im Sinne eines Vorsorgeprinzips bei der Bewältigung von Umweltproblemen zieht Secop Folgendes in Betracht:

- Es stimmt zwar, dass die Vermeidung von Umweltbelastungen sowohl Opportunitäts- als auch Umsetzungskosten verursacht, aber die Behebung von Umweltschäden kann viel teurer werden, z. B. in Form von Sanierungskosten oder im Hinblick auf den Imageverlust des Unternehmens.
- Investitionen in nachhaltige Produktionsmethoden führen langfristig zu einer höheren Rendite als Investitionen in nicht nachhaltige (d. h. ressourcenverzehrende und umweltschädigende) Verfahren. Eine bessere Umweltverträglichkeit bedeutet wiederum ein geringeres finanzielles Risiko, was für unsere Stakeholder (d. h. Investoren, Geschäftspartner, Versicherer und unsere Beschäftigten) ein wichtiger Aspekt ist.
- Forschung und Entwicklung im Hinblick auf umweltfreundlichere Produkte können langfristig erhebliche Vorteile bringen.

VERANTWORTUNG FÜR UNSERE UMWELT

Wir sind dafür verantwortlich, dass unsere Aktivitäten im eigenen Betrieb keine Beeinträchtigung für die Umwelt unserer Nachbarn darstellen. Auch die Gesellschaft erwartet von Unternehmen, dass sie gute Nachbarn sind. Secop gewinnt seine Legitimität dadurch, dass es die Bedürfnisse der Gesellschaft erfüllt, und die Gesellschaft äußert zunehmend ein klares Verlangen nach ökologisch nachhaltigeren Verfahren.

Wir ergreifen folgende Maßnahmen zur Förderung des Umweltschutzes:

- Wir überprüfen laufend die Visionen, Richtlinien und Strategien unseres Unternehmens, um eine nachhaltige Entwicklung, wirtschaftlichen Wohlstand, hohe Umweltqualität und soziale Gerechtigkeit zu erreichen.
- Wir übernehmen Verantwortung, indem wir zusammen mit Zulieferern an der Verbesserung der Umweltbilanz arbeiten und die Verantwortung auf die gesamte Produkt- und Lieferkette ausdehnen.
- Wir haben auf freiwilliger Basis Chartas, Verhaltensrichtlinien und Praktiken verabschiedet, sowohl intern als auch durch branchenspezifische und internationale Initiativen, um sozial verantwortlich und umweltbewusst zu handeln.
- Wir messen, überwachen und veröffentlichen die Fortschritte bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsprinzipien in unsere Geschäftspraktiken, und wir berichten über unsere globalen Betriebsstandards.

UMWELTFREUNDLICHE TECHNOLOGIEN

Umweltfreundliche Technologien schützen die Umwelt, verschmutzen sie weniger, nutzen alle Ressourcen auf nachhaltigere Weise, recyceln mehr Abfälle und Produkte und verarbeiten Restabfälle auf bessere Weise als die Technologien, die sie ersetzt haben. Wir setzen auf eine Vielzahl sauberer Produktionsverfahren und Technologien, um die Umweltbelastung zu verringern, sowie auf End-of-Pipe- und Überwachungstechnologien. Darüber hinaus können sie als ganzheitliche Systeme verstanden werden, die Know-how, Prozesse, Waren, Dienstleistungen und Betriebsmittel sowie organisatorische und administrative Verfahren umfassen.

Die wichtigsten Vorteile umweltfreundlicher Technologien:

- Die Einführung umweltfreundlicher Technologien hilft einem Unternehmen, den Rohstoffverbrauch zu senken und damit die Effizienz zu steigern.
- Technologische Innovation schafft neue Chancen für das Geschäft und trägt zur Steigerung der allgemeinen Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens bei.
- Der Einsatz von Technologien, die Rohstoffe effizienter und umweltverträglicher nutzen, kann in den meisten Unternehmen mit langfristigen wirtschaftlichen und ökologischen Vorteilen verbunden sein.

LOKALES ENGAGEMENT

Für Secop ist es wichtig, eine gute Beziehung zur jeweiligen Gesellschaft des Landes zu pflegen, in dem wir tätig sind. Wir respektieren die Kultur und die Gesetzgebung vor Ort und handeln gleichzeitig im Einklang mit unseren eigenen Werten und Leitlinien. In einigen Ländern ist Secop ein bekanntes Unternehmen und von hohem Stellenwert für die Menschen, die dort arbeiten und leben.

Daher gilt Folgendes:

- Alle Verantwortlichen müssen sicherstellen, dass unsere Produkte unter einwandfreien sozialen und ökologischen Bedingungen hergestellt werden und dass die Geschäfte in Übereinstimmung mit geltendem Recht und den Werten und Richtlinien von Secop geführt werden.
- Secop pflegt ein offenes und transparentes Verhältnis zu den Gesellschaften, in denen wir tätig sind. Daher müssen alle Verantwortlichen einen Dialog mit den relevanten Stakeholdern führen, um sicherzustellen, dass Secop über deren Erwartungen informiert ist.



SECOP UND DIE KORRUPTIONSPRÄVENTION

WAS IST UNTER KORRUPTION ZU VERSTEHEN?

In der Privatwirtschaft kann Korruption als Missbrauch von Macht in einer Vertrauensstellung definiert werden, und zwar als Missbrauch einer Position öffentlicher oder ziviler Verantwortung, durch die Verletzung von Rechtsnormen bzw. Sitten, die nicht mit ethischen Grundsätzen vereinbar sind.

Nach der Definition von Transparency International ist Korruption „Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil“. Dies kann sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Vorteile bedeuten. Sie kann verschiedene Formen annehmen und ein breites Spektrum an illegalen Aktivitäten umfassen wie Bestechung, Erpressung, Betrug, Vetternwirtschaft, Schwindel, Schwarzgeld, Unterschlagung, Diebstahl, Veruntreuung, Urkundenfälschung, Schmiergelder, Käuflichkeit und Wahlkampfspenden.

Korruption wird als eine der größten Herausforderungen der Welt angesehen. Sie behindert in hohem Maße eine nachhaltige Entwicklung, hat unverhältnismäßige Auswirkungen auf arme Bevölkerungsgruppen und zersetzt die Struktur der Gesellschaft. Die Korruption hat in all ihren Formen wesentlich dazu beigetragen, die soziale, wirtschaftliche und ökologische Entwicklung in der Welt zu untergraben. Sie hat zu ökologischer Fehlwirtschaft und zur Aushöhlung von Arbeitnehmerrechten geführt und den Schutz grundlegender Menschenrechte erschwert. Sie verfälscht den Wettbewerb und führt sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich zu großer Unwirtschaftlichkeit.

Korruption begleitet und begünstigt auch den Drogenhandel und das organisierte Verbrechen. Geldwäsche

und illegale Geldüberweisungen werden als Mittel zur Unterstützung des weltweiten Terrorismus eingesetzt. Secop hat ein starkes Interesse an sozialer Stabilität und wirtschaftlichem Wachstum in den Gesellschaften eines Landes. Secop toleriert keine Korruption in jedweder Form. Die meisten dieser Aktivitäten sind illegal und können schwerwiegende Folgen für das Unternehmen und die einzelne Mitarbeiterin oder den einzelnen Mitarbeiter nach sich ziehen. Daher gilt Folgendes:

- Sie dürfen sich in keiner Form an Korruption beteiligen oder dazu einen Beitrag leisten.
- Es muss auch sichergestellt werden, dass Dritte sich nicht an Korruption beteiligen oder dazu beitragen.
- Sollten Sie Zweifel haben, ob Sie richtig handeln, sind Sie verpflichtet, die Angelegenheit mit einer Führungskraft zu besprechen.
- Wenn Sie in irgendeiner Form der Bestechung verwickelt sind oder dazu beitragen, wird dies zu Ihrer Kündigung führen und könnte auch eine strafrechtliche Verfolgung gegen Sie zur Folge haben.
- Lehnen Sie jede Zahlungsaufforderung ab, wenn sie nicht den Leistungen entspricht, zu denen ein Vertragspartner von Secop verpflichtet ist.
- Sie dürfen keine geheime Vereinbarung mit Beamten, Kunden und Zulieferern treffen, bevor eine Entscheidung über die Auftragsvergabe vorliegt.
- Die Preise auf Einfuhrrechnungen müssen dem vollen Wert der eingeführten Waren entsprechen und alle Kosten abdecken.
- Sie dürfen keine Beschleunigungs- bzw. Erleichterungszahlungen tätigen.

Vermeiden bzw. unterlassen Sie daher Folgendes:

- Zahlungsaufforderungen in bar oder hohe Bargeldbeträge/Schecks, die im Namen eines Kunden oder eines unbekanntes Dritten ausgestellt werden.
- Geschäftsvorgänge, bei denen die erforderlichen Unterlagen nicht vorliegen.
- Transaktionen in Länder oder Gebiete, die für Geldwäsche oder als Steuerparadies bekannt sind
- Abweichungen von der Regel wie unzureichende, verdächtige oder falsche Zahlungsinformationen.

GESCHENKE UND SPENDEN

Secop ist in vielen Ländern tätig, wobei sich die Kulturen und Bräuche von Land zu Land stark unterscheiden. Der Grat zwischen angemessen und unangemessen kann sehr schmal sein.

Große Geschenke können als Versuch interpretiert werden, einen unangemessenen Vorteil zu erhalten oder eine Entscheidung zu beeinflussen. Wir verlassen uns auf die Vernunft und das Urteilsvermögen unserer Beschäftigten, wenn sie Geschenke und Einladungen anbieten oder annehmen, und dass sie niemals Geschenke mit dem Ziel anbieten, sich einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen.

Secop möchte der Gemeinschaft vor Ort einen wertvollen Beitrag leisten. Spenden und Sponsoring sind nur dann möglich, wenn die lokale Geschäftsführung dies für sinnvoll erachtet. Alle Verantwortlichen müssen sicher sein, dass Spenden und Sponsoring Secop keinen ungerechtfertigten Vorteil verschaffen und dass sie kein Deckmantel für Bestechung sind.

Daher gilt Folgendes:

- Sie dürfen Geschenke oder geschäftliche Einladungen nur dann anbieten oder annehmen, wenn diese einen angemessenen Umfang haben und Secop dadurch moralisch und juristisch keine Verpflichtung eingeht.
- Sie dürfen von Geschäftspartnern keine Geschenke in Form von Geld oder Krediten machen oder annehmen.
- Sie dürfen keinen unzulässigen Einfluss auf die Entscheidungen eines Kunden ausüben, indem Sie z. B. die Bezahlung von Prostituierten anbieten oder akzeptieren.
- Sie dürfen nicht an geselligen Treffen von Zulieferern im Vorfeld von Lieferantenauswahl oder Preisverhandlungen teilnehmen, z. B. bei Ausschreibungen oder Angebotsabgaben.

Prüfen Sie daher, ob:

- eine Übereinstimmung zwischen den Geschäftspartnern und den Empfängern der Spenden besteht.
- die begünstigte Organisation ein Ziel oder einen Ruf hat, der mit den Werten und Interessen von Secop im Widerspruch steht.
- ob die Interessengruppen einen tatsächlichen Bedarf an einer Spende oder einem Sponsoring geäußert haben.

Wenn Sie unsicher sind, was „angemessen“ in einem bestimmten Fall bedeutet, wenden Sie sich an Ihre Führungskraft oder den Secop Compliance Officer.



SECOP UND DIE LIEFERANTEN

FAIRER WETTBEWERB

Das Wettbewerbsrecht verbietet alle Formen von Absprachen oder abgestimmten Handlungen mit Wettbewerbern in Bezug auf Preise, die Aufteilung von Märkten und Verbrauchergruppen, den Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung oder andere Situationen, in denen der freie Wettbewerb behindert oder eingeschränkt wird.

Daher gilt Folgendes:

- Sie dürfen keine Absprache oder abgestimmte Handlung mit Konkurrenten vornehmen, was in irgendeiner Weise dazu führen könnte, dass eine rechtswidrige Vereinbarung vorzuliegen scheint.
- Die beherrschende Stellung, die Secop in einem relevanten Markt hat, darf nicht missbraucht werden.

Folgendes sollten Sie auf KEINEN Fall tun:

- Sich in eine Situation zu begeben, die bei anderen den Verdacht erwecken könnte, dass Sie mit Konkurrenten in irgendeiner Form zusammenarbeiten.
- Vertrauliche Geschäftsinformationen (z. B. Preise, Preiserhöhungen, Rabatte usw.) mit einem Wettbewerber oder dem Vertreter eines Konkurrenten auszutauschen.

INFORMATIONEN ÜBER WETTBEWERBER

Informationen über Wettbewerber sind für Secop wichtig, müssen aber immer auf ethische und vertretbare Weise und in Übereinstimmung mit den Gesetzen und Vorschriften zum Schutz von geschäftlichen wie persönlichen Urheberrechten erlangt werden. Daher gilt Folgendes:

- Informationen über Wettbewerber dürfen nur aus legitimen Quellen und nie von den Wettbewerbern selbst stammen
- Vertraulichen Informationen, die rechtmäßig anderen gehören, dürfen Sie nicht annehmen oder verwenden.

PRODUKTSICHERHEIT

Produktsicherheit und Produktqualität sind wesentliche Faktoren beim Aufbau von Vertrauen in Secop und in unsere Produkte. Daher ist es von wesentlicher Bedeutung, dass die Produkte jederzeit den Spezifikationen von Secop und den relevanten gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Kennzeichnung, Produktsicherheit und Recycling entsprechen.

PRODUKTION

Wirtschaftswachstum auf der Grundlage sozial und ökologisch verantwortungsvoller Entscheidungen ist der beste Weg, um langfristig nachhaltige Ergebnisse zu erzielen. Daher berücksichtigt Secop ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte, wenn es darum geht, den Absatz und die Produktion weltweit zu entwickeln. Wenn Produktionsstätten, Produktionsprozesse und die Produktentwicklung aufgebaut oder verlagert werden, trägt Secop dafür Sorge, dass dies in einer umwelt- und sozialverträglichen Weise geschieht, mit der notwendigen Rücksicht auf die von diesen Veränderungen betroffenen Menschen.

Daher gilt Folgendes:

- Bei der Standortverlegung der Produktion ist Secop auf die Einhaltung des gleichen Umweltstandards bedacht.

DRITTE (VERTRETER, BERATER, VERTRIEBSHÄNDLER UND JOINT-VENTURE-PARTNER)

Secop arbeitet mit Vertriebsunternehmen, Vertretern und Beratern in einer Reihe von Ländern zusammen, was eine normale Geschäftspraxis ist. Diese Dritten können Teil der „Grauzone“ in Bezug auf Bestechung und Korruption sein, und sie könnten Secop für einen Verstoß gegen die geltenden Gesetze verantwortlich machen.

Daher gilt Folgendes, wenn Sie mit Dritten zusammenarbeiten, die Dienstleistungen für Secop erbringen:

- Sie müssen den Namen und den Ruf jeder neuen Drittpartei überprüfen, um zu verhindern, dass deren Interessen mit denen von Secop in Konflikt geraten.
- Sie müssen jederzeit gewährleisten, dass alle geschäftsbezogenen Transaktionen dokumentiert und zurückverfolgt werden können, damit Secop seine Informationspflichten gegenüber den zuständigen Behörden erfüllen kann.
- Sie müssen sicherstellen, dass alle Zahlungen/Vergütungen von Dritten die im Rahmen des Vertrags erbrachten Leistungen widerspiegeln und dass der Vertrag mit der Drittpartei den Umfang, die Art und den Preis für die Leistungen klar und deutlich definiert.

- Die Zahlungen/Vergütungen können das Marktniveau übersteigen, jedoch nur, wenn der Zweck der überhöhten Zahlungen/Vergütungen im Vertrag angegeben ist und es einen berechtigten Grund für die überhöhten Zahlungen/Vergütungen gibt.

- Sie dürfen keine Barzahlungen oder „aufgeteilte Provisionen“ zulassen, bei denen ein Teil der Zahlung in einem anderen Land als dem Land, in dem die Drittpartei ihren Geschäftssitz hat, ausgezahlt wird.

Alle Unternehmensbereiche müssen die oben genannten Regeln in ihren Geschäftspraktiken umsetzen und die Regeln in Standardverträge mit Vertretern, Beratern und Vertriebspartnern aufnehmen. Secop hat das Recht, Verträge mit sofortiger Wirkung zu kündigen, wenn eine Drittpartei in Bestechung, Korruption oder illegale Handlungen verwickelt ist.

SECOP – UNSERE IDENTITÄT

Secop hat klare strategische Säulen:



VISION

Secop ist die erste Wahl für Geschäftspartner, wenn es um innovative Kühllösungen und erstklassige Kundenerfahrung geht.



ZIELSETZUNG

Secop entwickelt und produziert hochentwickelte Verdichter und Steuersysteme für die Kältetechnik und bietet den Kunden maßgeschneiderte nachhaltige Lösungen für kleingewerbliche, batteriebetriebene und spezielle Kühlanwendungen.



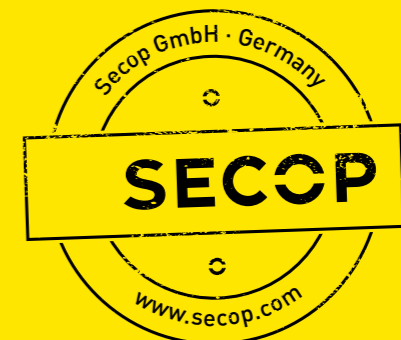
WERTE

Die Arbeitsgruppen bei Secop arbeiten mit Teamgeist, handeln mit Integrität, liefern hohe Qualität und erfüllen ihre Aufgaben mit Leidenschaft.

BOTSCHAFTER FÜR SECOP

Secop fördert den offenen Dialog und ehrliches Feedback zwischen Führungskräften und Beschäftigten und wünscht, dass sowohl intern als auch nach außen die Dinge beim Namen genannt werden. Von Beschäftigten und Führungskräften wird erwartet, dass sie mit Respekt, Ehrlichkeit und Fairness handeln, und wir erwarten die gleiche Einstellung im Umgang unter Kolleginnen und Kollegen.

Gute finanzielle Ergebnisse auf ethische Art und Weise zu erwirtschaften, schafft Vertrauen und gibt uns die Freiheit zu unternehmerischem Handeln. Der Name Secop sollte mit zukunftsfähigen Geschäftsmethoden in Verbindung gebracht werden, wie z. B. der Achtung der Menschenrechte, guten Arbeitsbedingungen sowie der Rücksichtnahme auf Gesellschaft und Umwelt. Wir arbeiten an der stetigen Verbesserung aller Aspekte bei der Herstellung unserer Produkte und Dienstleistungen zum Nutzen unserer Kunden, Stakeholder und der Umwelt.





UN GLOBAL COMPACT

Seit 2011 setzt sich Secop unter anderem im Rahmen seiner Mitgliedschaft beim UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsprävention für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ein.

In welcher Verbindung steht der Ethik-Handbuchs zum UN Global Compact?

Secop ist dem UN Global Compact beigetreten – einer strategischen Initiative für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeit und Strategien an zehn allgemein anerkannten Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und

Korruptionsprävention auszurichten. Sie sind Bestandteil des Ethik-Handbuchs, der ethische Richtlinien für alle bei Secop Beschäftigten enthält, sowie Grundsätze zur sozialen Verantwortung des Unternehmens.

Das Handbuch wurde als Nachschlagewerk konzipiert. Im Inhaltsverzeichnis finden Sie das Thema, nach dem Sie suchen. Die Themen sind unter fünf Hauptüberschriften zusammengefasst und dargestellt: Secop und die Menschenrechte, Secop und die Arbeitsnormen, Secop und die Umwelt, Secop und die Korruptionsprävention, Secop und die Lieferanten.

MENSCHENRECHTE



- 1. Prinzip Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
- 2. Prinzip Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ARBEITSNORMEN



- 3. Prinzip Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- 4. Prinzip Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
- 5. Prinzip Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
- 6. Prinzip Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

UMWELT

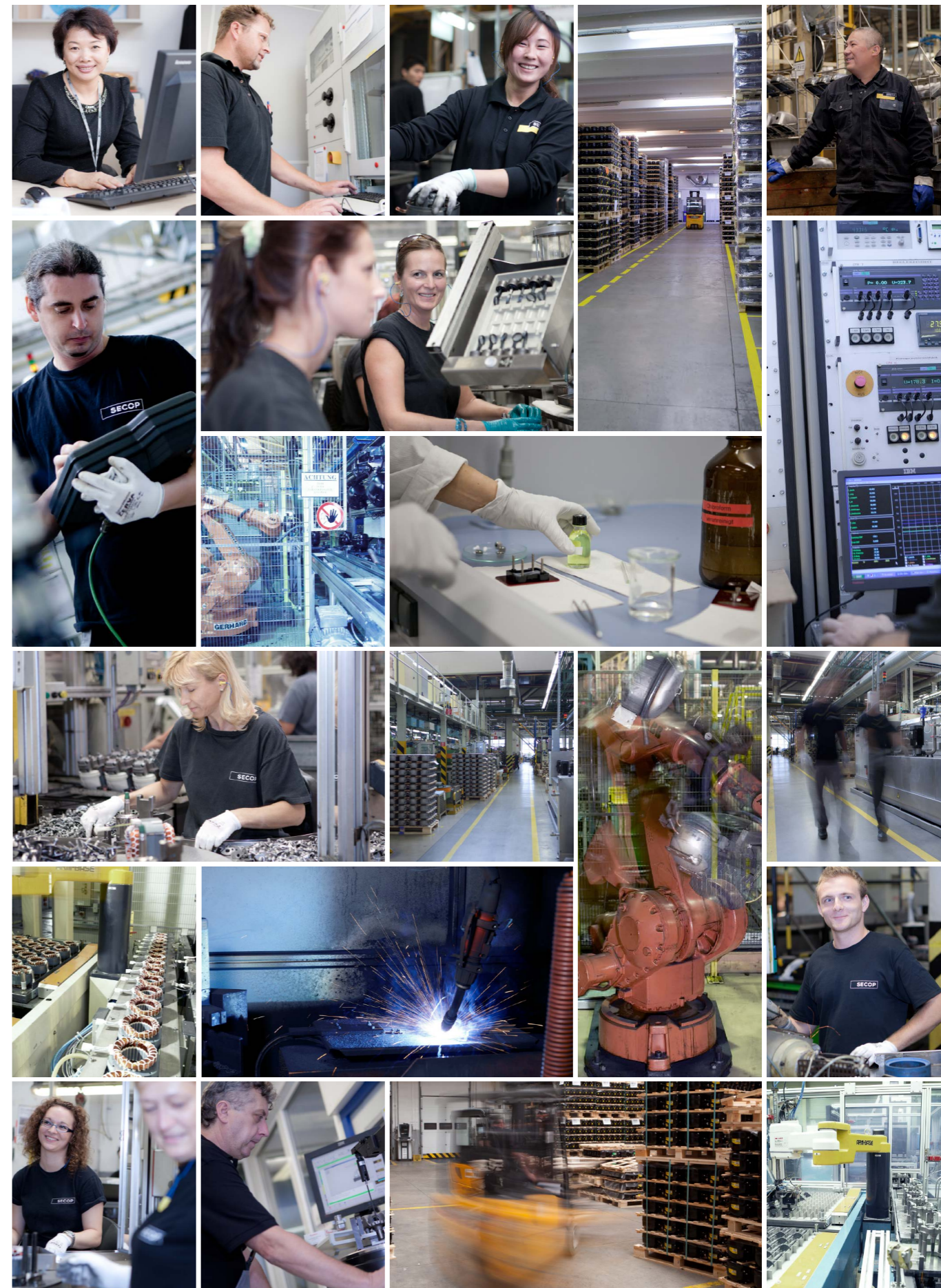


- 7. Prinzip Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- 8. Prinzip Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- 9. Prinzip Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

KORRUPTIONSPRÄVENTION



- 10. Prinzip Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.



SECOP GROUP: STANDORTE

SECOP

12

internationale
Partner für
zukunftsweisende
Entwicklungen

33

Standorte
in Österreich,
Deutschland, der
Slowakei, China,
den USA und
der Türkei

180

R&D-Ingenieure
und Techniker

440

Patente weltweit

50+

Länder mit
Kundensupport

WE SUPPORT



Seit 2011 setzt sich Secop unter anderem im Rahmen seiner Mitgliedschaft beim UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsprävention für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ein.



Secop ist der Experte für fortschrittliche hermetische Verdichtertechnologien und Kühllösungen in der gewerblichen Kältetechnik. Secop entwickelt hochleistungsfähige stationäre und mobile Kühllösungen für führende internationale Unternehmen im Bereich der kommerziellen Kälteerzeugung. Wir sind die erste Wahl bei hermetischen Verdichtern und Steuerelektronik für Kühllösungen für kleingewerbliche Gleichstrom-Anwendungen.

Secop blickt auf eine lange Erfolgsgeschichte zurück, wenn es um energieeffiziente und umweltfreundliche Kältemittel geht – mit innovativen Lösungen sowohl für Verdichter als auch für die Steuerelektronik.

- Flensburg:** Vertrieb und R&D
- Zlaté Moravce:** R&D, Logistik und Produktion
- Turin:** Vertrieb
- Tianjin:** Vertrieb, R&D, Logistik und Produktion
- Gleisdorf:** R&D
- Atlanta:** Vertrieb, R&D und Logistik

MOBILE COOLING



STATIONARY COOLING



Secop GmbH · Lise-Meitner-Str. 29 · 24941 Flensburg, Germany · Tel: +49 461 4941 0 · www.secop.com

Secop übernimmt keine Verantwortung für mögliche Fehler in Katalogen, Broschüren und anderen Druckerzeugnissen. Secop behält sich das Recht vor, die eigenen Produkte ohne Vorankündigung zu ändern. Dies gilt auch für bereits bestellte Produkte, sofern die Veränderungen keine Änderungen an bereits vereinbarten Spezifikationen nach sich ziehen. Alle Marken in dieser Veröffentlichung sind Eigentum der jeweiligen Unternehmen. Secop und das Secop-Logo sind Marken der Secop GmbH. Alle Rechte vorbehalten.

Erstellt von Secop | Februar 2022

DES.B.000.A3.03