

Grundsatzerklärung als Ergänzung zum IMS - Handbuch

PKI Zerspanungstechnik GmbH
Schildkrötstraße 23, D – 68199 Mannheim

IHALT

Unsere LEITLINIEN	2
Richtlinie zu DIVERSITÄT UND INKLUSION	5
Strategische Ziele und SPITZENLEISTUNGEN	13
VERHALTENSKODEX / Code of Conduct (CoC)	14
COMPLIANCE-MANAGEMENTSYSTEM (CM)	21

Aktualisierungsdatum: 12.04.2024

VERTRAULICH

Seite 1 / 22

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revision:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Freigabedatum:	27.02.2023			

© PKI Zerspanungstechnik GmbH Das ist ein EDV geführtes Dokument. Der gültige Stand ist das Freigabedatum und das Revisionsdatum (Aktualisierung).

Unsere LEITLINIEN

Mit der Erklärung über die Leitprinzipien der nachhaltigen Entwicklung wird verständlich, dass die PKI-Organisation den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht. Und die EU-Weltkommission für Umwelt und Entwicklung (inkl. nachhaltiger Entwicklungsstrategie) ernst genommen wird.

Die PKI-Organisation setzt sich;

- nachdrücklich für nachhaltige Entwicklung
- für Freiheit, Demokratie und die Achtung der Grundrechte
- für Chancengleichheit und Solidarität zwischen den Generationen
- für ein ausgewogenes und preisstabiles Wirtschaftswachstum
- für einen nachhaltigen Umweltschutz und fortlaufende Verbesserung
- für ein proaktives Handeln und für ein sozialen Zusammenhalt in Chancen für Innovation, Wachstum
- für eine bessere Lebensqualität, um alle Menschen erreichen zu können, heute und in Zukunft
- für Bildung, Schutz der Gesundheit, sozialen und territorialen Zusammenhalt
- für eine friedliche und sichere Gesellschaft (in der die kulturelle Diversität akzeptiert wird).

Das Thema **UMWELTSCHUTZ und NACHHALTIGKEIT** hat bei der PKI-Organisation Priorität;

- durch die Unterstützung für die Bewahrung der Fähigkeit des Planeten, das Leben in all seiner Vielfalt zu beherbergen,
- durch die Einhaltung der Grenzen seiner Naturressourcen und Gewährleistung eines hohen Maßes an Umweltschutz und an Verbesserung der Umweltqualität
- durch die Vermeidung bzw. Verringerung von Umweltverschmutzung sowie Förderung nachhaltigen Produktions- und Konsumverhaltens, um ein gesundes Wirtschaftswachstum von Umweltbeeinträchtigungen zu entkoppeln.

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

Ebenso sind der **SOZIALER AUSGLEICH UND der ZUSAMMENHALT** für die PKI-Organisation wichtig;

- Gewährleistung einer demokratischen, nicht ausgrenzenden, solidarischen, gesunden, sicheren und gerechten Gesellschaft, in der die Grundrechte und die kulturelle Diversität beachtet werden
- und die die Voraussetzungen schafft für Chancengleichheit und die Bekämpfung von Diskriminierung jeglicher Art.

Essenzieller **WIRTSCHAFTLICHER WOHLSTAND** wird durch

- die Förderung einer wohlhabenden, innovationsfreudigen, wissensstarken, wettbewerbsfähigen
- und durch eine ökologisch effiziente Wirtschaft,
- sowie einen hohen Lebensstandard, Vollbeschäftigung und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze geschaffen.

Die PKI-Organisation steht für die **GERECHTIGKEIT INNERHALB UND ZWISCHEN DEN GENERATIONEN** z.B. durch

- die Berücksichtigung der Bedürfnisse der heutigen Generationen und künftiger Generationen in der EU und anderswo.
- mehr Dialog, Konsultation und soziale Verantwortung im Unternehmen
- Partnerschaften, damit Zusammenarbeit und gemeinsame Vorgehensweisen möglich wird sowie
- ein nachhaltiges Produktionsverhalten.

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

Das Know-how der PKI-Organisation und der **EINSATZ DER BESTEN VERFÜGBAREN KENNTNISSE** steht im Vordergrund;

- die Entscheidungen werden auf der Grundlage des besten verfügbaren Wissens getroffen
- die sinnvollen Kenntnisse werden entwickelt, bewertet und umgesetzt, um kosteneffizient produzieren zu können.
- ebenso wird der Vorsorgeansatz bevorzugt, um für den Fall, dass es einen objektiven wissenschaftlichen Unsicherheitsfaktor gibt, eine mögliche Schädigung der menschlichen Gesundheit oder der Umwelt zu verhindern,
- sowie das Ergreifen von Vorsorgemaßnahmen stattfinden kann.

Die Prozesse der PKI-Organisation sind transparent - **EINE HOHE TRANSPARENZ** - und sorgen dafür, dass

- der Verursacher bzw. die Ursache transparent bleibt (beim angerichteten „Schaden“ Korrekturmaßnahmen erfolgen können)
- die Preise die wahren Kosten widerspiegeln und
- für Produktion keine versteckten Mängeln vorhanden sind
- kein Schaden an der menschlichen Gesundheit oder der Umwelt aufkommt.

Mannheim, 10/2023
PKI Zerspanungstechnik GmbH

Geschäftsführung

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

Richtlinie zu DIVERSITÄT UND INKLUSION

1. Einführung

Die PKI Zerspanungstechnik GmbH engagiert sich für **Diversität am Arbeitsplatz** und legt Wert darauf eine **inklusive Kultur zu pflegen, fördern und aufrechtzuerhalten**. Unsere Mitarbeiter:innen sind unser wichtigstes Kapital und der Mensch steht bei uns an erster Stelle. Wir berücksichtigen die Fähigkeiten und Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiter:innen und wertschätzen ihre unterschiedlichen Sichtweisen, um eine inklusive Betriebskultur zu schaffen. Wir sind davon überzeugt, dass die Lösung vieler komplexer Probleme von heute in einer Zusammenführung unserer unterschiedlichen Hintergründe, Kulturen und Perspektiven liegt. Aus dieser Überzeugung erwächst die Verantwortung, ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen und die Würde und Diversität aller Menschen zu respektieren. Somit liegen Diversität und Inklusion (D&I) in der Verantwortung jedes/jeder Einzelnen und damit auch aller Mitarbeiter:innen von PKI. Allen Mitarbeitenden bei PKI zu ermöglichen, ihr Bestes zu geben und dabei sie selbst sein zu dürfen, ist für den anhaltenden Erfolg unseres Unternehmens maßgeblich.

Unsere **Definition von Diversität und Inklusion** umfasst verschiedene Aspekte, insbesondere die Einbeziehung sämtlicher Dimensionen von Diversität, wie unter anderem:

- Ethnische Herkunft und Nationalität (Staatsangehörigkeit)
- Geschlecht und geschlechtliche Identität (Geschlechtergleichstellung)
- Sexuelle Orientierung (LGBTQ+ und Ausdruck der Geschlechtlichkeit)
- Alter/ Generationenzugehörigkeit
- Körperliche und geistige Fähigkeiten (Menschen mit Behinderung)
- Religion und Weltanschauung (Religiöser und kultureller Hintergrund)
- Familienstand
- Soziale Herkunft

Bei PKI definieren wir **Diversität, Inklusivität und Chancengleichheit** wie folgt: **Diversität** hat mit individuellen Unterschieden zu tun. Jeder von uns ist unterschiedlich, und bei PKI schätzen und respektieren wir persönliche Unterschiede. **Inklusivität** hat mit der Nutzung dieser Unterschiede zum Erreichen immer besserer Geschäftsergebnisse zu tun. Wir setzen uns ein für ein Umfeld, in dem sich unsere Mitarbeiter:innen geschätzt

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

fühlen; in dem sie ihre Unterschiede jeden Tag zur Arbeit mitbringen können und in dem sie das Gefühl haben, ihren eigenen einzigartigen Beitrag leisten zu können. Genau das ist mit dem Begriff Chancengleichheit verknüpft.

Chancengleichheit bedeutet für uns, dass allen Mitarbeitern ein Recht auf Gleichbehandlung zusteht und sie keiner Diskriminierung wegen Alter, Geschlecht, Behinderung, Ethnizität, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck, Religion oder sexueller Orientierung ausgesetzt sind.

Die vorliegende Richtlinie zu Diversität und Inklusion legt gemeinsam mit unserer Firmenstrategie und dem Verhaltenskodex die Grundsätze und Anforderungen fest, nach denen PKI D&I im gesamten Unternehmen durchsetzen wird. Die Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter:innen und alle Personen, die im Namen von PKI Arbeiten ausführen oder Dienstleistungen erbringen.

2. Stellungnahme zur Richtlinie

Diese Richtlinie spiegelt unsere Absicht wider, Diversität und Inklusion bei PKI zu fördern und das Recht aller unserer Mitarbeiter:innen auf eine faire und respektvolle Behandlung am Arbeitsplatz zu schützen. Gemäß den oben genannten Zielen engagiert sich PKI für die Gleichbehandlung aller ihrer Mitarbeiter:innen und potentiellen Mitarbeiter:innen auf Basis von Leistung und beruflicher Kompetenz, ohne unangemessene Beeinflussung durch Faktoren wie Rasse, Religion oder Glauben, Geschlecht, Familienstand, sexuelle Orientierung, Geschlechtswandel, Behinderung, Alter oder sonstige Gründe, die im Hinblick auf die Chancengleichheit unvertretbar sind. PKI setzt sich engagiert für Chancengleichheit in den Bereichen Personalbeschaffung, Auswahl, Beförderung, Abstellung, Schulung, Zugang zu Vergütungen und Dienstleistungen, Optionen für flexibles Arbeiten, betriebsbedingte Kündigung, Disziplin und Entlassung ein. Es ist ebenfalls unsere Richtlinie, dass es allen Mitarbeitern möglich sein sollte, in einem Umfeld zu arbeiten, das frei von Belästigung, Schikane und unerbetenen oder unwillkommenen Bemerkungen oder Avancen aus diskriminierenden Gründen ist.

Wir glauben, dass Menschen am zufriedensten und motiviertesten sind, wenn sie ihre gesamte ihre Persönlichkeit am Arbeitsplatz entfalten können. PKI will ein inklusives und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld schaffen, das allen gleiche Chancen bietet und eine große Vielfalt von Mitarbeiter:innen, Kunden und Lieferanten anzieht, entwickelt und bindet.

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

3. Personalpolitik Karriereentwicklung und Beförderung

Wir begrüßen die Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen in Bezug auf Nationalität, Herkunft, Religion, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Familienstand, Geschlecht- bzw. geschlechtliche Identität, Sprache, körperliche und geistige Fähigkeiten, sexuelle Orientierung, Sozialstatus und andere Eigenschaften, die unsere Mitarbeiter:innen einzigartig machen und auch maßgeblich für den Ruf und den Erfolg unseres Unternehmens sind.

Wir streben an geeignete Mitarbeiter:innen und Einzelpersonen einzustellen – unabhängig von ihrem jeweiligen Hintergrund oder Ansichten. PKI bietet Chancengleichheit bei der Beschäftigung. Wir treffen Einstellungsentscheidungen auf Grundlage der jeweiligen Eignung unter Berücksichtigung der Qualifikationen, Fähigkeiten, Leistungen und Erfolge und tolerieren keine Diskriminierung.

PKI belohnt herausragende Leistungen und alle Mitarbeiter:innen werden auf Grundlage ihrer jeweiligen Leistung befördert. Alle Führungskräfte werden im Umgang mit Diversität geschult werden, um sicherzustellen, dass sie Mitarbeiter:innen fair behandeln und objektiv beurteilen.

4. Verantwortlichkeiten

4.1. Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:innen

Jede:r Mitarbeitende hat die Würde und Vielfalt aller Menschen zu achten und zu respektieren und ein integratives Arbeitsfeld bei PKI zu schaffen, das frei von Diskriminierung, Belästigung und Mobbing ist. Alle Mitarbeiter:innen sind außerdem dazu angehalten, ihr Bewusstsein für unbewusste Vorurteile zu schärfen und sich damit auseinanderzusetzen, wie diese ein integratives und gemeinschaftliches Miteinander behindern. Sich gegen Diskriminierung auszusprechen und aktive Schritte dagegen zu unternehmen liegt in der gemeinsamen Verantwortung von Unternehmen und Mitarbeiter:innen. Letztere tragen die Verantwortung, auf diskriminierende Aussagen, Aufforderungen oder Verhaltensweisen zu achten und ihre Kolleg:innen oder Dritte darauf anzusprechen. Sollten Mitarbeiter:innen sich damit schwertun oder Zweifel haben, ob sie einer Form von Diskriminierung begegnet sind, können sie sich an ihre Führungskraft wenden.

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

4.2. Verantwortlichkeiten der Führungskräfte

PKI-Führungskräfte sind im Hinblick auf Ihre D&I-Verantwortlichkeiten und die diesbezüglich erzielten Ergebnisse im Rahmen der von ihnen erbrachten Arbeitsleistung rechenschaftspflichtig. Zu den genannten Verantwortlichkeiten zählen unter anderem:

- Sicherstellung, dass es bei personalbezogenen Entscheidungen nicht zu Diskriminierungen kommt,
- Minderung der Auswirkungen möglicher unbewusster Vorurteile auf Personalentscheidungen und Förderungsmaßnahmen (einschließlich Leistungsbeurteilung und Personalentwicklung, Vergütung und Einstellung),
- Bemühung um Barrierefreiheit für qualifizierte Menschen mit Behinderungen und Menschen mit besonderen Bedürfnissen in Zusammenhang mit ihrer Religionsausübung, Wie genau diese Barrierefreiheit auszusehen hat, ist in Abhängigkeit von den jeweiligen Gegebenheiten und Umständen von Fall zu Fall zu prüfen,
- Schaffung eines inklusiven und sicheren Arbeitsumfelds, das D&I und Verhaltensweisen unterstützt, die im Einklang mit unseren Werten stehen,
- Sicherstellung eines Arbeitsumfelds, das frei von Diskriminierung, Belästigung und Mobbing ist,
- Konsequente Umsetzung einer integrativen Führung, die alle Sichtweisen wertschätzt und unterschiedliche Standpunkte anhört,
- Vorleben eines integrativen und respektvollen Verhaltens im Arbeitsumfeld und bei allen arbeitsbezogenen Aktivitäten,
- Ermutigung der Mitarbeiter:innen zusammenzuarbeiten, Vorschläge einzubringen, unterschiedliche Meinungen anzuhören und zu respektieren,
- Pflege einer Kultur des Respekts gegenüber allen Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Lieferant:innen, Auftragnehmer:innen, Auftraggeber:innen und anderen Personen im Arbeitsumfeld,
- Kontaktaufnahme mit dem/der Compliance Beauftragten, sobald Kenntnis von einem:er Mitarbeiter:in erlangt wird, der/die möglicherweise diskriminiert, belästigt oder gemobbt wird, sei es durch eine entsprechende Beschwerde oder andere diesbezügliche Informationen, einschließlich eigener Beobachtungen,

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

- Angemessenes Zursprachebringen jedes Verhaltens, das nicht mit dieser und/oder anderen Richtlinien von PKI in Bezug auf Chancengleichheit, Vielfalt und/oder Integration im Einklang steht.

4.3. Diskriminierung, Belästigung und Mobbing

Was ist Diskriminierung? Diskriminierung ist die ungerechte oder vorurteilsbehaftete Behandlung von unterschiedlichen Menschen. Diese kann z.B. auf Geschlecht, Alter, Familienstand, Nationalität, Herkunft, Behinderung, Religion/Weltanschauung, sexueller Orientierung oder sexueller Identität, politischer Überzeugung, Art der Beschäftigung oder Arbeitszeit beruhen.

- Geschlecht: Wir unterscheiden nicht zwischen Männern, Frauen oder anderen Geschlechtsidentitäten und diskriminieren auch nicht auf dieser Grundlage.
- Alter: Das Alter spielt im Arbeitskontext keine Rolle.
- Familienstand: Der Familienstand spielt im Arbeitskontext keine Rolle.
- Nationalität: Wir dulden nicht, dass jemand aufgrund seiner Nationalität diskriminiert wird, z. B. weil er/sie kein:e Staatsbürger:in des jeweiligen Landes ist und/oder eine Aufenthaltsgenehmigung hat.
- Herkunft: Wir unterscheiden nicht nach der Herkunft; dies gilt sowohl für die Hautfarbe als auch für die nationale bzw. ethnische Herkunft und den Sozialstatus.
- Behinderung: Benachteiligungen aufgrund einer Behinderung oder chronischen Krankheit sind unzulässig.
- Religion/Weltanschauung: Jede:r darf glauben, was er/sie will, bzw. auch gar nichts glauben.
- Sexuelle Orientierung oder Identität: Ob jemand hetero-, homo-, bi-, oder asexuell ist, darf keinen Grund für eine unterschiedliche Behandlung darstellen.
- Art der Beschäftigung: Ob ein Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet ist, darf nicht als Grundlage für unterschiedliche Vereinbarungen zu den Arbeitsbedingungen herangezogen werden.
- Arbeitszeiten: Es gelten unabhängig von der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden die gleichen Arbeitsbedingungen.

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

Was ist Belästigung? Belästigung kann viele Formen annehmen, wird im Allgemeinen jedoch als unerwünschtes Verhalten betrachtet, das bewusst einschüchternd, peinlich, beschämend oder anstößig wirken soll oder ist.

Was ist sexuelle Belästigung? Sexuelle Belästigung beinhaltet jedes unwillkommene verbale oder physische Verhalten, das ein feindseliges Arbeitsumfeld schafft. Nicht nur die Person, gegen die der Verstoß gerichtet ist, sondern alle vom unangemessenen Verhalten Betroffenen können zum Opfer werden.

Beispiele:

- Teilen von unangemessenen Bildern oder Videos wie Pornografie mit Kollegen
- Senden von anzüglichen Briefen, Notizen oder E-Mails
- Anbringen von unangemessenen sexuellen Bildern oder Postern am Arbeitsplatz
- Erzählen von anstößigen Witzen oder Geschichten mit sexuellem Inhalt
- Unangemessene sexuelle Gesten
- Starren oder Pfeifen auf sexuell anzügliche oder anstößige Weise
- Sexuelle Bemerkungen über Erscheinungsbild, Kleidung oder Körperteile
- Unangemessene Berührungen, einschließlich Zwicken, Tätscheln, Reiben, Küssen oder absichtliches Berühren einer anderen Person
- Stellen von sexuellen Fragen, wie zum Beispiel Fragen über Sexualleben oder sexuelle Orientierung einer anderen Person
- Anstößige Bemerkungen über sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität einer anderen Person

Was ist Mobbing? Mobbing ist wiederholtes aggressives Verhalten, wo eine Person (oder eine Gruppe von Personen) in einer Machtposition eine andere Person mit der Absicht einschüchtert, missbraucht oder nötigt, dieser Person körperlichen oder emotionalen Schaden zuzufügen. Mobbing kann physischer oder verbaler Natur sein.

Wir alle haben das Recht auf ein Arbeitsumfeld ohne die demoralisierenden Auswirkungen von Belästigungen und ohne unerwünschtes, beleidigendes oder unangemessenes Verhalten. **PKI duldet keine Diskriminierung, keine Belästigungen, kein Mobbing** und kein Verhalten, das der Belästigung von Mitarbeiter:innen durch Führungskräfte, Vorgesetzte oder Kolleg:innen Vorschub leistet oder leisten könnte.

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

Wir werden uns auch aktiv darum bemühen, Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz vor Belästigungen oder Mobbing durch Dritte zu schützen.

Ebenso wird PKI keine Belästigungen oder Mobbing von Dritten durch Mitarbeiter:innen dulden, mit denen diese in einer Geschäfts-, Dienstleistungs- oder Berufsbeziehung stehen.

- **Behinderung:** Benachteiligungen aufgrund einer Behinderung oder chronischen Krankheit sind unzulässig.
- **Religion/Weltanschauung:** Jede:r darf glauben, was er/sie will, bzw. auch gar nichts glauben.
- **Sexuelle Orientierung oder Identität:** Ob jemand hetero-, homo-, bi-, oder asexuell ist, darf keinen Grund für eine unterschiedliche Behandlung darstellen.
- **Art der Beschäftigung:** Ob ein Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet ist, darf nicht als Grundlage für unterschiedliche Vereinbarungen zu den Arbeitsbedingungen herangezogen werden.
- **Arbeitszeiten:** Es gelten unabhängig von der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden die gleichen Arbeitsbedingungen.

4.4. Meldung von unangemessenem Verhalten

Wenn ein:e Mitarbeiter:in der Meinung ist, dass er/sie selbst oder eine andere Person einem laut dieser Richtlinie unzulässigen Verhalten ausgesetzt war, wird erwartet, dass der **entsprechende Sachverhalt unverzüglich gemeldet** wird. Mitarbeiter:innen können diesbezüglich anonym oder anderweitig mündlich oder schriftlich Meldung erstatten. Dafür gibt es verschiedene Wege. Informationen können entweder an die direkte Führungskraft des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin oder den/die Compliance Beauftragten gemeldet werden.

Wir nehmen Vorwürfe von Diskriminierung, Belästigung und Mobbing sehr ernst und stellen sicher, dass sie angemessen untersucht werden. Bei allen gemeldeten Vorfällen werden wir uns darum bemühen, die Quelle der Meldung vertraulich zu behandeln, wobei die Weitergabe von Informationen dort angemessen ist, wo sie der Untersuchung oder Klärung der Angelegenheit dient.

PKI ermutigt ihre Mitarbeiter:innen, jeden möglichen Verstoß gegen diese Richtlinie nach Treu und Glauben zu melden. Wir dulden keine Einschüchterungen oder

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegen Personen, die einen angenommenen Verstoß gegen diese Richtlinie melden oder nach Treu und Glauben Informationen im Zusammenhang mit einer solchen Meldung oder der Untersuchung eines solchen Verhaltens zur Verfügung stellen.

4.5. Konsequenzen bei Fehlverhalten

Gegen Mitarbeiter:innen, die sich nicht an diese Richtlinie halten und/oder denen Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing nachgewiesen wird, werden angemessene Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eingeleitet.

Mannheim, 11/2023
PKI Zerspanungstechnik GmbH

Geschäftsführung

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

strategische Ziele und SPITZENLEISTUNGEN

Die PKI-Spitzenleistungen könne aufgrund der Fachlichen Mitarbeiter-Kompetenz (Themenbezogene MA-Fachgespräche, mind. 1x pro Quartal, in allen wesentlichen Prozessbereichen (PB)), **fortlaufende Investitionen** (Maschinen- und Nachhaltige Entwicklung, Photovoltaikanlagen etc.) **und dank der hohen Technologie** (hoher Automatisierungsgrad) **erreicht werden.**

Die Überprüfung dieser Leistungen findet regelmäßig statt (mind. 1x pro Monat).

Mit der 1st party Auditierung, 2nd party Auditierung sowie 3rd party Auditierung werden alle relevanten PKI-Prozesse kontinuierlich positiv validiert.

Seit 2018 entwickelt die PKI-Organisation das Qualitätsmanagementsystem (QMS) stetig und schafft es sogar, ein Integriertes Managementsystem (IMS) aufzubauen.

Das oberste Ziel der PKI-Organisation besteht darin, dass zeitnah alle IMS-Normen den „Silberstandard“ erreichen sowie die Bedürfnisse der heutigen Gesellschaft entsprechen.

Insgesamt werden in der PKI-Organisation folgende Managementsysteme integriert;

Qualität	DIN EN ISO 9001:2015
Energie	DIN EN ISO 50001:2018
Umwelt	DIN EN ISO 14001:2015
Arbeitssicherheit	DIN EN ISO 45001:2018
Compliance	DIN EN ISO 37301:2021

Die Nachhaltigkeitskennzahlen (mit spez. Informationen) **werden in der Risikobetrachtung und im Managementreview** (interne Auswertungen und Protokolle als Bericht) **regelmäßig verfolgt und durch 1st party Auditierung sowie 3rd party Auditierung überprüft.**

Mannheim, 03/2024
PKI Zerspanungstechnik GmbH

Geschäftsführung

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

VERHALTENSKODEX / Code of Conduct (CoC)

Anmerkung: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Verhaltenskodex an einigen Stellen die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

1. Allgemeine Grundsätze

Integrität / Glaubwürdigkeit / Transparenz

Das Unternehmen richtet seine geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen an den allgemein gültigen ethischen Werten, insbesondere der Integrität, der Glaubwürdigkeit und dem Respekt vor der Menschenwürde aus. Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex stellt verbindliche Regeln dar, die von jedem Mitarbeiter des Unternehmens zu beachten sind. Insbesondere die Mitglieder der Geschäftsführung und alle Führungskräfte tragen die Verantwortung für die aktive Umsetzung dieses Verhaltenskodex. Sie haben in jeder Hinsicht eine Vorbildfunktion zu erfüllen. Der Kodex ist Grundlage und Leitfaden für die Bewältigung ethischer und rechtlicher Herausforderungen bei der täglichen Arbeit. Jeder Mitarbeiter kann sich mit Fragen und Hinweisen in diesem Zusammenhang an seinen Vorgesetzten, dem Compliance Beauftragten oder die Geschäftsführer wenden.

Lieferketten

Das Unternehmen erwartet von seinen Lieferanten die Beachtung der Leitwerte des Verhaltenskodex, unterstützt sie hierbei bestmöglich und fordert sie auf, Gleiches in ihren Lieferantenketten zu tun.

Einhaltung der Gesetze

Das Unternehmen beachtet die Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder, in denen es tätig ist. Dies gilt ausdrücklich auch für die Vorschriften des nationalen, europäischen und internationalen Chemikalienrechts sowie für Embargo-, Zoll - und Exportkontrollbestimmungen.

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

2. Verhalten gegenüber Wettbewerbern, Geschäftspartnern und Dritten

Wettbewerbs- und Kartellrecht

Das Unternehmen achtet die Regeln eines fairen und offenen Wettbewerbs und trifft keine Absprachen, die den Wettbewerb in unzulässiger Weise beeinflussen.

Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Verboten ist insbesondere jede Absprache, aber auch jede abgestimmte Verhaltensweise mit Wettbewerbern zu folgenden Themen:

- Preise und Preisbestandteile
- Konditionen
- Kunden
- Liefergebiete
- Quoten und Kapazitäten
- verabredete Marktaustritte
- Abstimmung über geplante Innovationen
- Boykotte

Ausschreibungen

Erfolgt die Vergabe eines Auftrags auf der Grundlage einer formalen Ausschreibung, wird das Unternehmen Angebote mit anderen Bietern weder absprechen noch abstimmen. Dies gilt sowohl für öffentliche als auch für beschränkte Ausschreibungen und unabhängig davon, ob es sich um ein Vergabeverfahren der öffentlichen Hand oder von einer privaten Stelle handelt.

Korruption

Das Unternehmen wendet sich ausdrücklich gegen jede Form der Korruption im In- und Ausland und vermeidet schon den Anschein, durch unlautere Geschäftspraktiken Einfluss auf geschäftliche Entscheidungen nehmen zu wollen.

Kein Mitarbeiter darf die geschäftlichen Verbindungen des Unternehmens zum eigenen oder fremden Vorteil oder zum Nachteil des Unternehmens ausnutzen. Das bedeutet insbesondere, dass kein Mitarbeiter im Geschäftsverkehr unerlaubte private Vorteile (z.B. Geld, Sachwerte, Dienstleistungen) gewährt oder annimmt, die geeignet sind, eine sachgerechte Entscheidung zu beeinflussen.

Jeder Mitarbeiter des Unternehmens ist verpflichtet, bei Verdachtsmomenten oder rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des Vorliegens von Korruption oder Wirtschaftskriminalität Rat bzw. Hilfe einzuholen. Rat bzw. Hilfe bieten der Compliance-Beauftragte und/oder die Geschäftsführer.

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenke

Einladungen, wie zum Beispiel zu Geschäftsessen oder Veranstaltungen, die anerkannten Geschäftsgepflogenheiten entsprechen und angemessen sind, dürfen ausgesprochen oder angenommen werden, wenn sie nicht der unzulässigen Bevorzugung dienen. Dasselbe gilt für die Annahme oder Gewährung von Geschenken. Bestehen Zweifel hinsichtlich des Vorliegens eines sachlichen Grundes oder der Üblichkeit einer Zuwendung, hat der Mitarbeiter vorab den Compliance Officer oder einen Geschäftsführer zu fragen. Dieser Punkt ist intern umfassend und aussagefähig geregelt.

Amtsträger

Vorteile jeglicher Art an Beamte und andere Amtsträger sowie an Beauftragte staatlicher Einrichtungen, auch mittelbar über Dritte, sind unabhängig von deren Wert untersagt.

Parteien und Mandatsträger

Bei Zuwendungen an Parteien und politische Organisationen sowie an Mandatsträger und Kandidaten für politische Ämter werden die jeweils geltenden Gesetze eingehalten.

Berater und Agenten

Die Beauftragung von Beratern, Agenten und anderen Auftragsmittlern darf nicht dazu dienen, das Bestechungsverbot zu umgehen.

Spenden und Sponsoring

Spenden werden nur auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer Gegenleistung getätigt. Spendentätigkeit und Sponsoringleistungen dürfen nicht darauf angelegt sein, Entscheidungen im Interesse des Unternehmens verdeckt zu fördern.

Die Spende muss transparent sein. Der Empfänger der Spende und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt sein. Über den Grund für die Spende und die zweckbestimmte Verwendung muss jederzeit Rechenschaft abgelegt werden können.

Spendenähnliche Vergütungen sind zu unterlassen. Spendenähnliche Vergütungen sind Zuwendungen, die nur scheinbar als Vergütung einer Leistung gewährt werden, deren Wert aber den Wert der Leistung deutlich überschreiten.

Geldwäsche

Das Unternehmen duldet keine Geldwäsche. Alle Mitarbeiter sind zur strikten Befolgung der Gesetze zur Geldwäschebekämpfung verpflichtet. Ferner haben sie verdächtige

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

Zahlungsformen oder andere Transaktionen, die auf Geldwäsche hindeuten, sofort dem Compliance Beauftragten oder einem Geschäftsführer mitzuteilen.

Steuerrecht / Zollrecht / Außenwirtschaftsrecht

Das Unternehmen erstellt Steuererklärungen und -anmeldungen wahrheitsgemäß. Alle zollpflichtigen Waren werden von dem Unternehmen ordnungsgemäß verzollt. Das Unternehmen hält die gesetzlichen Vorgaben für Exportkontrolle und Zoll in den Themengebieten Außenwirtschafts- und Zollrecht konsequent ein und gewährleistet deren ordnungsgemäße Umsetzung.

Von seinen Lieferanten erwartet das Unternehmen eine qualifizierte und termingerechte Bereitstellung der Ausfuhrkontroll- und Außenhandelsdaten sowie die Implementierung ausreichender Standards zur Sicherheit in der Lieferkette im Rahmen von globalen Zollsicherheitsprogrammen.

3. Vermeidung von Interessenkonflikten

Loyalität der Mitarbeiter

Das Unternehmen erwartet von seinen Mitarbeitern Loyalität. Es achtet darauf, dass seine Mitarbeiter nicht in Situationen geraten, in denen deren persönlichen oder finanziellen Interessen, mit denen des Unternehmens oder seiner Geschäftspartner kollidieren.

Die Mitarbeiter des Unternehmens haben jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bestehen könnte, unverzüglich ihren Vorgesetzten anzuzeigen.

Nebentätigkeiten und Beteiligungen

Mitarbeitern des Unternehmens ist es untersagt, ein Unternehmen zu führen oder für ein Unternehmen zu arbeiten, das im Wettbewerb mit dem Unternehmen steht. Dies gilt auch für die Beteiligung eines nahen Angehörigen oder Lebenspartners.

4. Umgang mit Informationen

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

Die Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und andere interne Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt entsprechend für die nicht öffentlich zugänglichen Informationen über Vertragspartner und Kunden. Die Verschwiegenheitsverpflichtung gilt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

Datenschutz

Neben den allgemeinen Geheimhaltungsvorschriften (z. B. § 17 UWG) ist das Datengeheimnis nach DS-GVO einzuhalten. Insbesondere ist es untersagt, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu verarbeiten, bekannt zu geben, zugänglich zu machen oder anderweitig zu nutzen. Diese Verpflichtung auf das Datengeheimnis besteht auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen fort.

Wahrheitspflicht

Alle Berichte und andere schriftlichen Dokumentationen sind korrekt und wahrheitsgemäß zu verfassen. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um interne Berichte handelt, oder diese nach außen gegeben werden. Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen haben sich an den Grundsätzen einer ordnungsgemäßen Buchführung auszurichten und stets vollständig und korrekt zu sein.

5. Grundsätze sozialer und ökologischer Verantwortung

Soziale Verantwortung

Soziale Verantwortung ist unverzichtbarer Bestandteil einer an Werten orientierten Unternehmensführung und wesentlicher Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Menschenrechte

Das Unternehmen respektiert und unterstützt die international anerkannten Menschenrechte. In diesem Zusammenhang stehen wir auch in einem ständigen Dialog mit unseren Lieferanten, um zu vermeiden, dass unsere Produkte Rohstoffe aus Konfliktregionen enthalten.

Kinderarbeit

Die Verbote von Kinderarbeit und Zwangsarbeit in jeder Form werden eingehalten.

Diskriminierungsverbot

Diskriminierung von Mitarbeitern und Dritten wird nicht geduldet. Das Unternehmen tritt einer nicht akzeptablen Behandlung von Mitarbeitern, Auftragnehmern, Lieferanten und Kunden entschieden entgegen.

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

Chancengleichheit

Das Unternehmen fördert die Chancengleichheit ihrer Mitarbeiter unabhängig von Herkunft, Alter, Weltanschauung, körperlicher Erscheinung, religiöser oder sexueller Orientierung.

Arbeitnehmerrechte

Die Versammlungs- und Koalitionsfreiheit der Beschäftigten wird, soweit nach den nationalen Bestimmungen rechtlich zulässig, anerkannt. Das Unternehmen beachtet die geltenden nationalen Gesetze und Arbeitsnormen hinsichtlich angemessener Entlohnung und maximaler Arbeitszeit.

Dies schließt selbstverständlich auch die Einhaltung sämtlicher Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns in Deutschland mit ein. Das Unternehmen sorgt insgesamt für faire Arbeitsbedingungen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird im Rahmen der nationalen Bestimmungen gewährleistet und gefördert.

Umwelt- und Klimaschutz

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmensziele. Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen achten wir darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima so gering wie möglich gehalten werden und unsere Produkte einen positiven Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz bei unseren Kunden leisten.

Jeder Mitarbeiter trägt dabei Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

Verbraucherinteressen

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, hält sich das Unternehmen an die Vorschriften zum Schutz von Verbrauchern.

Gesellschaftliches Engagement

Das Unternehmen trägt zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der sie tätig ist.

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

6. Einhaltung des Verhaltenskodex

Kommunikation

Das Unternehmen macht seine Mitarbeiter mit den in diesem Verhaltenskodex geregelten Inhalten vertraut und erläutert die sich daraus ergebenden Verpflichtungen. Das Unternehmen kommuniziert die Grundsätze des Verhaltenskodex gegenüber ihren Geschäftspartnern.

Richtlinien und Prozesse

Die in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Verhaltensanforderungen sind als Bestandteil des Arbeitsvertrages für die Mitarbeiter des Unternehmens verbindlich und daher unbedingt einzuhalten.

Das Unternehmen leitet alle erforderlichen Schritte ein, um die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundwerte und Vorgaben durch geeignete Organisationsmaßnahmen sowie angemessene Richtlinien und Prozesse in allen Geschäftsbereichen umzusetzen.

Regelmäßige Kontrollen

Das Unternehmen verpflichtet sich, die Einhaltung des Kodex regelmäßig zu kontrollieren.

Mitteilung von Verstößen

Jeder Mitarbeiter des Unternehmens ist gehalten, von ihm beobachtete (potenziellen, auch drohenden) Verstöße gegen Gesetze, interne Regelungen und diesen Verhaltenskodex unverzüglich dem Compliance Beauftragten oder einem Geschäftsführer zu melden.

Meldungen einer Verletzung dieses Kodex werden strikt vertraulich behandelt und haben keine negativen Auswirkungen für den meldenden Mitarbeiter, es sei denn, es wäre bewusst ein unwahrer Sachverhalt behauptet worden.

Folgen von Verstößen

Verstöße gegen den Verhaltenskodex und gesetzliche Bestimmungen können je nach Schwere arbeits- und haftungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen und auch strafrechtliche Sanktionen zur Folge haben.

Mannheim, 03/2021,
PKI Zerspanungstechnik GmbH
Geschäftsführung

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

Das COMPLIANCE-MANAGEMENTSYSTEM (CM) auf Basis der PKI-Unternehmenswerte

Ein wichtiger Bestandteil der PKI-Kultur ist das Compliance Managementsystem (CM), Integrität und ein ethisches Wirtschaften. Diese PKI-Unternehmenswerte bestimmen unser Unternehmerisches Handeln für die Marktausrichtung.

Gemäß unseren Leitlinien, CoC und der Unternehmenspolitik bekennen wir uns, gemeinsam mit den Interessierten Parteien (IP), zu der gesellschaftlichen Verantwortung.

Unsere Unternehmenswerte teilen wir mit den internen sowie externen Parteien.

PKI-Organisation sieht konstruktive Hinweise und Kritik als unterstützend an, um sich zu verbessern und nachhaltig gesund wachsen zu können.

Unsere Grundsatzerklärung als Ergänzung zum Integrierte Managementsystem (IMS) inkl. der CM-Strategie wird berücksichtigt und fortlaufend aktualisiert;

- Menschenrechte als Teil der unternehmerischen Sorgfaltspflichten (aber auch umweltbezogene Sorgfaltspflichten)
- Mitarbeiter-Erwartungen
- wiederkehrende Maßnahmen für die Risikominimierung
- flexible Beschäftigungsverhältnisse
- Umweltschutz, Nachhaltigkeit und Energie-Effizienz
- Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
- grundlegende Gefährdung- und Risikoanalysen

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			

Die oberste Leitung mit dem IMS-Team und den wirksamen Mitarbeitern tragen dazu bei, dass Fehler oder Verstöße gegen Sorgfaltspflichten präventiv durch ein „**Prozesseigner basiertes Bewusstsein**“ möglichst nicht auftreten. Falls doch, werden entsprechende Korrekturmaßnahmen eingeplant und umgesetzt.

Die Pflege der Maßnahmen wird zeitnah und bei Bedarf bearbeitet und die daraus gewonnen Erkenntnisse von Hinweisgebern berücksichtigt.

Die Wirksamkeitsüberprüfung erfolgt 1x mal pro Quadrat und falls notwendig, findet eine anlassbezogene Zusatzprüfung statt.

Aus den oben beschriebenen Erklärungen werden zusätzlich Vor-Ort-Begehungen durchgeführt (interne Prüfungen, Kontrollchecks sowie interne und externe Audits).

Die internationalen Länderrisiken werden berücksichtigt und zukünftig ebenso im Compliance-Management-System integriert.

Die gesetzlichen Anforderungen z.B. das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) ist der PKI-Organisation bekannt und ebenso die EU-Whistleblower-Richtlinien (als Alternative zur internen Meldestelle kann sich der Hinweisgeber an solche externe Meldestellen wenden).

Mannheim, 04/2024
PKI Zerspanungstechnik GmbH

Geschäftsführung

Erstellung:	Dr.-Ing. Martin SCHINDLER	autorisierte	Frau Jaka PENAVA	verantwortlich: Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA
Überprüfung:	Frau Jaka PENAVA	Aktualisierung:	12.04.2024	
Geschäftsführung:	Dipl.-Ing.(FH) Mirko KEŽA	Revisionsdatum:	GE 02/2023 Rev02	informiert: QM Team und Führungskräfte
Erstellungsdatum:	27.02.2023			