

Compliance-Richtlinien



Vorwort

AVG verpflichtet sich zu hohen ethischen Standards in allen Bereichen ihrer Geschäftstätigkeit. Diese Grundsätze prägen unser tägliches Handeln und unsere Entscheidungen im Umgang mit Kunden, Partnern, Mitarbeitern und der Gesellschaft.

Unsere Compliance-Richtlinien definiert verbindliche Werte und Prinzipien, die sowohl rechtlicher als auch moralischer Natur sind. Neben der Einhaltung von Gesetzen setzen wir auf ethische Maßstäbe, die über das rechtlich Geforderte hinausgehen. Integrität ist dabei ein zentraler Wert: Wir handeln stets ehrlich und fair, um das Vertrauen unserer Geschäftspartner und Mitarbeitenden zu wahren.

Der Anspruch unserer Tätigkeiten basiert auf partnerschaftlicher Zusammenarbeit, gegenseitigem Vertrauen, Professionalität, kontinuierlicher Weiterentwicklung und Nachhaltigkeit.

Wir übernehmen zudem Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, der Gesellschaft und der Umwelt. Dies zeigt sich in unserem Engagement für ein sicheres, inklusives Arbeitsumfeld sowie im bewussten Umgang mit Ressourcen. Unser Fokus auf Nachhaltigkeit spiegelt sich in unserem Bestreben wider, langfristig positive Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft zu erzielen, anstatt nur kurzfristige Erfolge zu verfolgen.

Die Geschäftsführung

Mission und Vision

Unsere Kunden, die Gesellschaft und unsere Kollegen können „Auf uns bauen“!

Die niederländische und die deutsche Gesellschaft stehen vor ähnlichen Herausforderungen: Modernisierung der Infrastruktur und gleichzeitig Reduzierung von Klimaschäden.

AVG entwickelt sich weiter, verliert aber nicht seine DNA:

- Tatkraft, Willensstärke, Beständigkeit
- Mittelständische Unternehmen
- Familienunternehmen

Nachhaltigkeit ist ein integraler und ausgewogener Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit. Wir erkennen unsere Verantwortung für künftige Generationen, insbesondere im Hinblick auf den Umweltschutz und den Schutz natürlicher Ressourcen.

1. Allgemeine Grundsätze

Einhaltung von Gesetzen: Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die geltenden Gesetze und Vorschriften in den Ländern, in denen wir tätig sind, einzuhalten. Deshalb erwarten wir, dass alle Mitarbeiter immer rechtmäßig, regelkonform, ethisch und fair handeln – das bestimmt unsere Zusammenarbeit im Unternehmen.

Ethisches Verhalten: Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie in allen geschäftlichen Angelegenheiten ehrlich und fair handeln. Gleiches erwarten wir auch von unseren Partnern aus der Wirtschaft.



2. Arbeits- und Menschenrechte/Konventionen

Respektvolle Behandlung: Alle Mitarbeitenden werden mit Würde und Respekt behandelt. Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und sexueller Identität, Abstammung, Hautfarbe oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, politischer Einstellung, Alter, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen wird nicht toleriert.

Ablehnung von Zwangs- und Kinderarbeit: AVG duldet keine Form von Zwangs- oder Kinderarbeit.

Angemessene Vergütung: AVG verpflichtet sich, allen Mitarbeitenden eine angemessene und faire Vergütung zu zahlen, die den lokalen Gesetzen und Branchenstandards entspricht und stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden für ihre geleistete Arbeit entsprechend angemessen entlohnt werden.

Konventionen: Wir halten deshalb folgende Konventionen ein:

- Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Zwangsarbeit
- ILO-Übereinkommen über Kinderarbeit
- ILO-Übereinkommen über die grundlegenden Rechte bei der Arbeit und die internationale Arbeit
- ILO-Übereinkommen über die Diskriminierung am Arbeitsplatz

3. Gesundheit und Sicherheit

Sichere Arbeitsbedingungen: Wir verpflichten uns, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen. Alle Mitarbeitenden müssen in sicherheitsrelevanten Aspekten geschult werden.

Verhinderung von Unfällen, Berufskrankheiten, arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und unsicheren Situationen: Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden und externer Personen hat oberste Priorität. AVG setzt sich aktiv für die Verhinderung von Unfällen, Berufskrankheiten, arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und unsicheren Situationen ein, indem wir umfassende Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsrichtlinien und -verfahren implementieren und ständig verbessern. Regelmäßige Schulungen und Sicherheitsunterweisungen werden durchgeführt, um das Bewusstsein für Sicherheitsrisiken zu schärfen und präventive Maßnahmen zu fördern.

Gefahrenprävention: Wir verpflichten uns zur aktiven Gefahrenprävention am Arbeitsplatz. Wir führen regelmäßige Risikobewertungen durch und identifizieren potenzielle Gefahrenquellen u.a. anhand von Unfallverhütungsvorschriften (UVV). Durch die Implementierung geeigneter Schutzmaßnahmen und die Förderung dieser Sicherheitskultur tragen wir dazu bei, Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

Maschinensicherheit: Um die Sicherheit unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten, sind alle Maschinen und Anlagen der AVG mit geeigneten Sicherheitsvorrichtungen ausgestattet. Anlagen, Maschinen und Arbeitsmittel werden gemäß Lieferantenvorschriften gewartet und geprüft, um einen sicheren Betrieb zu gewährleisten.

4. Umwelt- und Klimaschutz

Nachhaltigkeit: Wir setzen uns aktiv für den Umweltschutz ein, und streben an, die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten zu reduzieren. Dazu gehören die aktive Verhütung von Umwelt- und Sachschäden sowie die ständige Verbesserung in Bezug auf Umweltschutzstandards.



Klimaschutz: AVG sieht sich in der Verantwortung, aktiv zum Klimaschutz beizutragen. Wir streben danach Umweltauswirkungen zu reduzieren, indem wir nachhaltige Praktiken in unseren Betriebsabläufen implementieren. Dies umfasst die Reduzierung von Treibhausgasemissionen, den Einsatz erneuerbarer Energien und die Förderung von ressourcenschonenden Maßnahmen.

Ressourcenschonung: Die effiziente Nutzung von Ressourcen ist für uns von zentraler Bedeutung. Wir fördern Recycling und nachhaltige Praktiken.

5. Integrität im Geschäftsleben/Interessenkonflikte/Korruption

Integrität: Das Handeln in und für unsere Gesellschaft – insbesondere das Treffen von Entscheidungen – erfordert Integrität der handelnden Personen. Dies bedeutet, dass wir uns nicht von privaten Interessen, Beziehungen und sonstigen Vorteilen, d.h. sachfremden Überlegungen leiten lassen, wenn wir für die Gesellschaft handeln, sondern allein die Gesellschaftsinteressen berücksichtigen. Sollten in einer Situation die Interessen unserer Gesellschaft kollidieren mit privaten Interessen, Beziehungen oder sonstigen Vorteilen („Interessenkonflikt“), ist dies unverzüglich offenzulegen. Anschließend wird geprüft, ob der Interessenkonflikt bedeutet, dass sich die betroffene Person aus der betreffenden Situation zurückziehen muss. Wichtig ist, bereits den bösen Anschein sachfremder Überlegungen zu vermeiden.

Korruptionsbekämpfung: Private Vorteile, die einen Interessenkonflikt herbeiführen können, bergen meist auch das Risiko von Korruption. AVG duldet keine Form von Korruption oder Angestelltenbestechung. Alle Geschäftstransaktionen müssen transparent und nachvollziehbar sein.

Dies betrifft insbesondere sowohl das Fordern, das Entgegennehmen eines in Aussicht gestellten Vorteils oder das Annehmen eines Vorteils (passive Korruption), als auch das Anbieten, das Versprechen oder Gewähren eines Vorteils (aktive Korruption) – sei es für sich selbst oder für Dritte – als Gegenleistung für eine bevorzugte Behandlung bei wirtschaftlichen Entscheidungen gegenüber dem Unternehmen, wodurch eine Pflichtverletzung gegenüber dem Unternehmen entsteht.

AVG hält sich bei Ausschreibungen strikt an geltendes Recht, und beteiligt sich nicht an wettbewerbsbeschränkenden Absprachen.

Zuwendungen, Einladungen und Geschenke: Zuwendungen – z.B. Einladungen und Geschenke – an bzw. durch unsere Geschäftsführung und Mitarbeiter haben sich im Rahmen sozial üblicher Aufmerksamkeit und Gastfreundschaft zu halten und dürfen nur auf transparente Weise erfolgen.

Zuwendungen dürfen sich niemals auf eine wirtschaftliche Entscheidung auswirken, oder gar einen solchen Anschein erwecken. Im Zweifelsfall ist eine vorherige Abstimmung mit der direkten Vorgesetzten erforderlich. Bar-/Geldzuwendungen sowie das Fordern von Zuwendungen sind jedoch stets untersagt.

Vertraulichkeit: Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Informationen müssen geschützt werden. Mitarbeitende dürfen keine Informationen ohne Genehmigung weitergeben.

6. Verantwortung gegenüber Partnern

Ethische Geschäftspraktiken: Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie ähnliche ethische Standards einhalten.

Transparente Kommunikation: Offene und ehrliche Kommunikation mit unseren Partnern: wer nicht teilen kann, kann nicht multiplizieren.

7. Meldesystem für Verstöße

Meldung: Alle Mitarbeiter sowie externe Dritte sollen ihnen bekannt gewordene Compliance-Verstöße sowie entsprechende Verdachtsfälle so schnell wie möglich an die Geschäftsführer oder an den Compliance-Verantwortlichen melden, auf Wunsch auch anonym:

Einhaltung der Finanzgesetzgebung und transparente Unternehmensführung.	Finanzdirektor
Schutz von Daten, Systemen und Privatsphäre.	IT Manager
Faire, sichere und gesetzeskonforme Behandlung von Mitarbeitenden und Mitarbeiter*innendaten.	HR Generalistin
Arbeiten gemäß Genehmigungen und Qualitätsstandards, Arbeitssicherheit, und Nachhaltigkeit.	KAM Koordinator
Vertrauensperson (im Rahmen der Hinweisgeberregelung)	HR Generalistin

Wir gehen jedem Hinweis nach und behandeln ihn vertraulich, d.h. er wird nur Personen, die mit dessen Untersuchung befasst sind, zugänglich gemacht. Die Untersuchung erfolgt stets vorurteilsfrei und unter Berücksichtigung der Unschuldsvermutung.

Niemand, der nach bestem Wissen und Gewissen (mögliche) Compliance-Verstöße meldet, hat aufgrund der Meldung Nachteile zu befürchten. War der Hinweisgeber selbst an dem von ihm gemeldeten Compliance-Verstoß beteiligt, wird es zu seinen Gunsten berücksichtigt, wenn durch seine freiwillige Meldung (weiterer) Schaden von AVG abgewendet werden konnte.

Hinweisgebersystem: Mitarbeitende sind ermutigt, Verstöße gegen diese Compliance Richtlinie anonym zu melden. Wir schützen Hinweisgeber vor Repressalien. Hinweisgeber stellen die wichtigste Informationsquelle für die Aufklärung unternehmensinterner Rechtsverstöße dar. Ein funktionierender Hinweisgeberschutz ist daher zentraler Bestandteil eines jeden Compliance-Management-Systems. Hierzu bekennt sich die AVG.

8. Folgen von Compliance-Verstößen

Sanktionen: Jede Person, die sich an Compliance-Verstößen beteiligt, muss mit

- arbeitsrechtlichen (z.B. Abmahnung, Kündigung)
- ordnungswidrigkeitsrechtlichen bzw. strafrechtlichen (z.B. Bußgelder, Geld- und Freiheitsstrafen) sowie
- zivilrechtlichen (z.B. Schadensersatzhaftung mit dem Privatvermögen gegenüber AVG oder Dritten)

Konsequenzen rechnen. Wir nehmen im Bezug auf Compliance-Verstöße eine „Null-Toleranz-Haltung“ ein. Auf den jeweiligen Verstoß wird eine angemessene Konsequenz folgen.

9. Informationssicherheit

Datenschutz: Ist in der heutigen schnelllebigen und digitalen Gesellschaft von enormer Bedeutung. Wir sind uns unserer Verantwortung hinsichtlich der uns zugänglichen personenbezogenen Informationen unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner und sonstiger Dritter bewusst. Daher verarbeiten wir diese nur unter vollständiger Einhaltung der geltenden Datenschutzvorschriften, insbesondere erheben wir nur solche Informationen, die für den jeweiligen Prozess erforderlich sind und behandeln die uns zur Verfügung gestellten Informationen stets zweckgebunden und vertraulich.

Cybersicherheit und NIS2: Wir schützen unsere IT-Systeme und Informationen vor digitalen Bedrohungen durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen. Dazu gehören unter anderem Zugriffsverwaltung, Sicherheitsupdates und Sensibilisierung der Mitarbeitenden. Soweit zutreffend, erfüllen wir die Verpflichtungen aus der NIS2-Richtlinie zur digitalen Widerstandsfähigkeit und Meldung von Sicherheitsvorfällen.

