

Unternehmensrichtlinie – Verhaltenskodex



Einleitung – Unternehmenspolitik

Gemäß den Grundsätzen der Ansoerge Logistik GmbH & Co. KG ist es für uns selbstverständlich, die geltenden Gesetze und Vorschriften europaweit zu befolgen.

Wir sind überzeugt, dass uns diverse Managementsysteme in unserem Bestreben, eine kontinuierliche Verbesserung zu erreichen, unterstützen. Uns liegen insbesondere der soziale Standard unseres Unternehmens, der Arbeits- und Gesundheitsschutz, der Umweltschutz und die Kundenzufriedenheit am Herzen.

Deshalb haben wir uns nach den Normen SA 8000, ISO 9001, ISO 14001 und OHSAS 18001 zertifizieren lassen. Unsere Geschäftsleitung sichert zu, die Vorgaben dieser Normen sowie alle geltenden gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen und umzusetzen.

Im Sinne der SA 8000 sind wir bestrebt, unsere soziale Verantwortung wahrzunehmen und die Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter auch weiterhin zu verbessern.

Bei den Grundanforderungen an Menschenrechte und Sicherheit gehen wir keine Kompromisse ein! Auch von unseren Subunternehmern und Lieferanten erwarten wir, dass sie ihre Aufgaben verantwortungsvoll wahrnehmen und nach ethischen Grundsätzen handeln.

Der vorliegende Verhaltenskodex soll prägend für das Verhalten innerhalb unseres Unternehmens und gegenüber Kunden, Lieferanten und Subunternehmern sein. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit nach unseren Standards handeln und agieren.

1. Kinderarbeit

Als Kinderarbeit gilt jede Tätigkeit, die von einer Person unter 15 Jahren ausgeübt wird. Wir lehnen Kinderarbeit strikt ab und werden solche Praktiken weder anwenden, noch unterstützen.

2. Zwangsarbeit

Als Zwangsarbeit gilt jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafen verlangt wird und für die sich besagte Person nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Das Unternehmen macht weder von Zwangsarbeit, noch von Gefängnisarbeit Gebrauch.

3. Gesundheit und Arbeitssicherheit

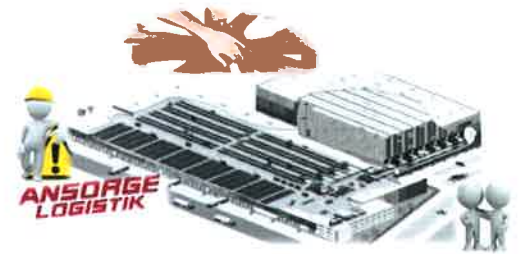
Für die Unternehmensleitung ist die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter eine der höchsten Prioritäten. Dies beweisen wir durch ein aktives Gesundheitsmanagement, durch enorme Aufwendungen und durch proaktive Maßnahmen und Aktionen bezüglich der Arbeitssicherheit. Unser Standort ist seit 2011 nach OHSAS 18001 zertifiziert. Wir erwarten von allen Mitarbeitern eine aktive Beteiligung am Arbeitssicherheits- und Gesundheitsprogramm.

4. Versammlungsfreiheit

Wir respektieren und fördern das Recht unserer Mitarbeiter auf die Bildung von Arbeitnehmervertretungen. Vertreter und Organisatoren solcher Vereinigungen dürfen in keiner Weise diskriminiert, eingeschüchtert oder unter Druck gesetzt werden. Die Unternehmensleitung ist bestrebt, einen aktiven und partnerschaftlichen Austausch mit den Mitarbeitern zu betreiben und die Kommunikation, das „Miteinander“ im Hause Ansoerge weiter zu fördern.

5. Ethisches Verhalten – Diskriminierung

Wir empfinden die Achtung der Menschenrechte im kompletten Unternehmen als eine der höchsten Prioritäten. Unzulässig ist jede Form von Diskriminierung, sei es aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Familienstand oder wegen eines anderen Merkmals der Person. Diskriminierendes Verhalten kann sich in körperlichen Berührungen, sexuellen Übergriffen, verbalen Äußerungen und Gesten äußern.



Die Unternehmensleitung legt vor allem bei Einstellung, Vergütung, Weiterbildung, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand ein hohes Maß an ethischem Verhalten zugrunde und vermeidet diskriminierende Entscheidungen. Im Fall auftretender Diskriminierungen wird die Unternehmensleitung alles tun, um solche Vorfälle zu untersuchen und Lösungen für die Zukunft zu finden.

6. Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarmaßnahmen in Form von körperlichen, sexuellen, psychischen oder verbalen Belästigungen oder Übergriffen sind streng abzulehnen. Wir empfinden es als selbstverständlich, sämtliche Personen mit Respekt und Würde zu behandeln und erwarten das auch von allen Führungskräften und Mitarbeitern im internen, wie auch im externen Umgang mit anderen.

7. Arbeitszeiten

Im gesamten Unternehmen werden die geltenden Gesetze und Industriestandards eingehalten.

8. Vergütung

Arbeitnehmer haben den Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag und eine angemessene Vergütung, die mindestens dem gesetzlichen oder branchenüblichen Minimum entspricht. Die Vergütung wird mindestens monatlich in einer gesetzlich anerkannten Zahlungsart geleistet, die Mitarbeiter erhalten eine detaillierte Aufstellung über die Zusammensetzung des Verdienstes und der Sozialleistungen.

Das Unternehmen stellt sicher, dass die geltenden Gesetze bezüglich Arbeits- und Sozialversicherungsrecht nicht durch fortlaufende Kurzarbeitsverträge oder falsche Ausbildungsprogramme umgangen werden.

9. Nachhaltigkeit und Umweltschutz

Das Unternehmen und die beschäftigten Mitarbeiter verpflichten sich, mit Ressourcen und Schadstoffen verantwortungsvoll umzugehen, und eine Schädigung oder negative Beeinträchtigung der Umwelt nach Kräften zu verhindern und diesbezüglich alle Gesetze einzuhalten. Mit der Umweltzertifizierung nach ISO 14001 haben wir bereits im Jahr 2011 einen weiteren Schritt zur nachhaltigen Zukunftssicherung getan.

10. Managementsysteme

Unser Unternehmen ergreift klare Maßnahmen, um die Anforderungen der verschiedenen Normen, einschließlich der SA8000 zu erfüllen. Diese Richtlinie ist in alle betrieblichen Prozesse eingebunden und zu einem vorherrschenden Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie und –politik geworden. Der Dialog am Arbeitsplatz ist ein wesentlicher Bestandteil der sozialen Verantwortung und wird von uns auf jede erdenkliche Art gefördert.

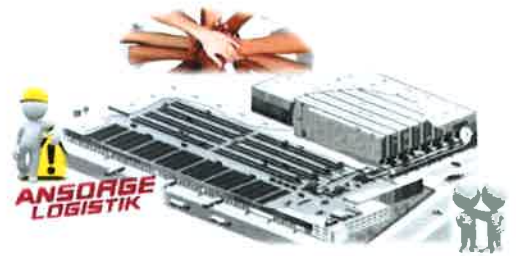
Mit den Zertifizierungen nach DIN EN ISO 9001, DIN EN ISO 14001, OHSAS 18001 und SA8000 wurde ein nachhaltiges, integriertes Managementsystem geschaffen, das uns bei der Bewältigung unserer Geschäfte unterstützend zur Verfügung steht.

11. Produktqualität und –sicherheit

Alle gelieferten Produkte und erbrachten Leistungen entsprechen den Sicherheitsstandards nach geltendem Gesetz und Kundenanforderungen.

12. Schutz des Unternehmensvermögens

Jeder Mitarbeiter hat das Unternehmensvermögen vor Missbrauch und Verlust zu schützen. Unternehmensvermögen darf grundsätzlich nur für geschäftliche Zwecke verwendet werden. Ebenfalls ist das geistige Eigentum der Firma und anderer zu respektieren.



13. Umgang mit Informationen

Geschäftsgeheimnisse und andere sensible Informationen sind vertraulich zu behandeln und vor Kenntnisnahme nicht befugter Personen zu schützen. Geschäftliche Unterlagen und Datenträger sind vor dem unbefugten Zugriff Dritter zu schützen.

Personenbezogene Daten dürfen nur gemäß den geltenden Datenschutzbestimmungen erhoben, genutzt und/oder aufbewahrt werden.

14. Verhalten im Wettbewerb

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die geltenden Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs einzuhalten und hat bei allen geschäftlichen Tätigkeiten und Transaktionen fair, respektvoll und vertrauenswürdig zu handeln.

15. Korruption

Korruption wird vom Unternehmen strikt abgelehnt. Es ist verboten, persönliche, wirtschaftliche oder andere Vorteile von Amtsträgern, Mitarbeitern anderer Unternehmen, Geschäftspartnern und Kunden anzunehmen oder zu fordern. Ausgenommen hiervon sind Geschäftsessen, Einladungen oder Geschenke und Präsente (Weihnachten, Geburtstag, etc.), die sich im normalen Rahmen der Gastfreundschaft bewegen.

Alle Mitarbeiter und Geschäftspartner des Unternehmens sind dazu angehalten, sich streng an diese Regelung zu halten.

16. Interessenskonflikte

Jeder Mitarbeiter der Ansoerge Logistik GmbH & Co. KG ist verpflichtet Aktivitäten, die zu Interessenskonflikten führen könnten, zu unterlassen. Dies gilt insbesondere für die Auftragserteilung an Verwandte und Freunde oder Unternehmen, in denen nahe stehende Personen in führender Position arbeiten.

17. Umsetzung

Wir werden aktiv die Umsetzung der o.a. Grundsätze begleiten, unterstützen und überwachen. Handlungen von Mitarbeitern und Lieferanten, die diesen Grundsätzen nicht entsprechen, werden umgehend nachverfolgt und im gemeinsamen Gespräch gelöst und korrigiert. Bei entsprechender Schwere der Verstöße können die Maßnahmen für Mitarbeiter allerdings zu arbeitsrechtlichen Schritten, und für Lieferanten zur Sperrung führen.

gezeichnet Wolfgang Thoma - Geschäftsführer

gezeichnet Michael Vieth - Niederlassungsleiter