

Unternehmensrichtlinie – Verhaltenskodex

1. Einleitung

Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, geltende Gesetze, Vorschriften und Regelwerke einzuhalten. Besonders bei den Grundanforderungen an Sicherheit und Menschenrechte gehen wir keine Kompromisse ein! Von unseren Mitarbeitern, Lieferanten und Subunternehmern erwarten wir, dass auch sie ihre Aufgaben verantwortungsvoll übernehmen und nach ethischen Grundsätzen handeln.

Der vorliegende Verhaltenskodex soll prägend für das Verhalten unserer Mitarbeiter bei geschäftlichen Aktivitäten sein, und als Leitlinie dienen.

Die Geschäftsleitung wird die Umsetzung begleiten und überwachen. Handlungen, die unseren Grundsätzen nicht entsprechen, werden nachverfolgt und mit geeigneten Maßnahmen belegt.

2. Kinderarbeit- und Zwangsarbeit

Das Unternehmen lehnt Kinder- und Zwangsarbeit strikt ab, und profitiert weder direkt noch indirekt von Praktiken, die laut UN, ILO und den Behörden als Kinder- oder Zwangsarbeit definiert sind. Mitarbeiter, die Kenntnis davon erhalten, dass Geschäftspartner sich an Kinder- oder Zwangsarbeit bereichern, sind aufgefordert dies sofort zu melden.

3. Gesundheit und Arbeitssicherheit

Die Gesundheit und Unversehrtheit unserer Mitarbeiter ist unser größtes Kapital. Aus diesem Grund betreiben wir ein aktives Arbeitssicherheitsprogramm und Gesundheitsmanagement. Wir erwarten, dass die Mitarbeiter sich aktiv an diesen Programmen beteiligen und durch verantwortungsvolles Verhalten Unfälle und Berufskrankheiten verhindern.

4. Versammlungsfreiheit

Wir respektieren und fördern das Recht unserer Mitarbeiter auf die Bildung von Arbeitnehmervertretungen. Mitarbeitern steht es frei, sich aktiv am Dialog mit der Unternehmensleitung zu beteiligen und sich gewerkschaftlich zu organisieren. Wir wünschen uns einen aktiven, partnerschaftlichen Austausch und fördern das „Miteinander“.

5. Diskriminierung

Wir empfinden die Achtung der Menschenrechte als eine der höchsten Prioritäten und lehnen jegliche Form der Diskriminierung ab. „Behandle jeden, wie Du selbst behandelt werden möchtest...“

Dies gilt für den persönlichen Umgang, und für alle personellen Entscheidungen. Personen dürfen nicht aufgrund ihrer Rasse, Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion, sexueller Ausrichtung oder aufgrund eines anderen

Merkmals der Person diskriminiert werden. Mitarbeiter, die Diskriminierungen ausgesetzt sind, oder Diskriminierungen als Zeuge erlebt haben, sollten sich an einen Vorgesetzten ihrer Wahl wenden.

6. Disziplinarmaßnahmen

Verantwortliche sind angehalten, sich bei der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen streng innerhalb der gesetzlichen Grenzen zu bewegen. Mitarbeiter und Lieferanten sind mit Respekt und Würde zu behandeln.

7. Arbeitszeiten und Vergütung

Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag, eine angemessene Vergütung, regelmäßige Lohnzahlungen und auf eine schriftliche Lohnabrechnung. Die Arbeitszeiten werden elektronisch erfasst und überschreiten nicht die gesetzlich vorgegebenen Limits.

8. Umweltschutz

Die Mitarbeiter, wie auch die Unternehmensleitung sind angehalten, sich nach Kräften und im Rahmen ihrer Möglichkeiten am Umweltschutz zu beteiligen.

9. Schutz des Unternehmensvermögens

Mitarbeiter sind verpflichtet, das Unternehmensvermögen zu schützen. Hierzu gehören nicht nur Firmengelder, sondern auch Ausstattung, Wissen und Daten. Mitarbeiter sollen sorgsam mit Equipment, sensiblen Daten und geistigem Eigentum der Firma, Kunden und Geschäftspartnern umgehen. Im Zweifelsfall sollte ein Vorgesetzter die Weitergabe von Daten und Informationen genehmigen.

10. Wettbewerb, Korruption, Interessenkonflikte

Unsere Geschäftspraktiken beruhen auf Fairness, Integrität und Ehrlichkeit. Geschäftstätigkeiten bewegen sich jederzeit im gesetzlichen Rahmen. Der gute Ruf des Unternehmens muss bei allen geschäftlichen Transaktionen gewahrt werden. Die Annahme von Geschenken und finanziellen Zuwendungen ist untersagt.

Ausgenommen sind Geschäftsessen und kleine Präsente, die das übliche Maß nicht überschreiten. Eine Auftragserteilung an Freunde und Verwandte, die zu Konflikten mit Geschäftsinteressen führen könnte, ist zu unterlassen. Im Zweifelsfall sollte die Geschäftsleitung in die Entscheidung eingebunden werden.

gez. im September 2017
W. Thoma Geschäftsführer
M. Vieth Speditions- und Niederlassungsleiter