

Verhaltenscodex und Ethik-Eskalationspolitik

Zweck ist das Vermitteln von Verhaltensgrundsätzen gegenüber, Kunden, Lieferanten, der Gesellschaft allgemein und im Unternehmen. Der Verhaltenscodex gilt für alle Standorte des Unternehmens. Die Zielsetzung wird einmal pro Jahr überprüft. Für die Einhaltung ist die Geschäftsleitung zuständig.

Alle Mitarbeiter und Führungskräfte tragen als Beteiligte des Wertschöpfungsprozesses Verantwortung

- im Umgang mit Lieferanten und Kunden
- gegenüber der Umwelt
- gegenüber der Volkswirtschaft
- gegenüber unseren Standortgemeinden und der Region
- gegenüber den Wertmaßstäben unserer Gesellschaft
- gegenüber Behörden und ehrenamtlichen Helfern wie z.B. Polizei oder freiwillige Feuerwehr
- Jeder ist gefordert, dieser Verantwortung gerecht zu werden unter Beachtung
- der Vorbildfunktion (als Unternehmensvertreter im Markt und im Innenverhältnis als Vorgesetzter und Kollege)
- der Wirkung auf das Erscheinungsbild des Unternehmens

Voraussetzung für alle ist die fachliche Kompetenz gegenüber den Marktpartnern und den Fachbereichen des eigenen Hauses sowie die persönliche, moralische und soziale Integrität. Verantwortliches Handeln orientiert sich nicht nur an Gesetzen und Verordnungen, sondern auch am eigenen Gewissen und an den Wertmaßstäben unserer Gesellschaft.

Die folgenden sieben Leitlinien sollten unser Handeln bestimmen:

1. Loyalität gegenüber dem eigenen Unternehmen leben:

- Die Ziele des eigenen Unternehmens stehen im Vordergrund
- Fairness im Umgang miteinander pflegen
- Das eigene Unternehmen als Repräsentant überzeugend nach außen und nach innen vertreten.
- Durch das eigene Handeln Beiträge zu einem positiven Image des Hauses leisten
- Respektierung und Einhaltung weiterführender betrieblicher Regelungen, wie z.B. Alkohol-, Rauch-, Handyverbot

2. Fairness im Umgang miteinander pflegen:

- Gegenseitige Achtung
- Höflichkeit und Respekt
- Auf erkannte Risiken rechtzeitig aufmerksam machen

3. Vertragstreue üben:

- Verträge werden eindeutig und umfassend geschlossen und eingehalten
- Kündigungen werden rechtzeitig und offen kommuniziert

4. Abhängigkeiten vermeiden:

Abhängigkeiten durch Annahme von Vorteilsnahmen vermeiden, wie z. Beispiel:

Verhaltenscodex und Ethik-Eskalationspolitik

- Keine Annahme von Werbegeschenken pro Person, pro Geschäftskontakt, pro Jahr größer 35,-€ akzeptieren. Alle Geschenke die im Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit stehen werden der Mitarbeiterverlosung zur Verfügung gestellt.
- Keine Übernahmen von Übernachtungskosten, Reisekosten etc. akzeptieren.
- Einladungen zu Events, Sportveranstaltungen, Firmenreisen müssen der Geschäftsführung gemeldet werden. Eine Zusage bedarf der Genehmigung der Geschäftsführung.
- Abweichungen zu o.g. Regeln können nur durch die Geschäftsführung genehmigt werden.
- Auf Konsequenzen von Vorteilsnahme im Innenverhältnis und in der Lieferantenbeziehung aufmerksam machen.
- Geschäftsessen müssen sich in einem angemessenen Rahmen bewegen und einem berechtigten beruflichen Zweck dienen (z. B Essen während oder im Anschluss an eine geschäftliche Besprechung).

5. Vertraulichkeit gewährleisten:

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, gegenüber Dritten über alle Geschäftsgeheimnisse striktes Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind und deren Weitergabe für den Arbeitgeber ersichtlich ohne Nachteile ist. Im Zweifelsfall sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Mitarbeiter im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bekannt werden, als Geschäftsgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der Mitarbeiter vor der Offenbarung verpflichtet, eine Weisung der Geschäftsführung einzuholen, ob ein bestimmter Sachverhalt von der Geheimhaltungspflicht freigestellt wird.

Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Unternehmen, mit denen das Unternehmen wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist oder bezüglich deren die Kenntnis aus einer Tätigkeit des Unternehmens erworben wurde.

6. Gesetze und Verordnungen einhalten:

- In der Zusammenarbeit mit den Behörden beachten wir die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften und arbeiten aktiv mit ihren Vertretern zusammen.
- Verbot von Kinder- oder Zwangsarbeit und Ihrer Förderung
- Sicherstellung von Chancengleichheit und Vereinigungsfreiheit sowie Förderung der Weiterentwicklung jedes Individuums
- Bekämpfung körperlicher Züchtigung, mentaler und körperlicher Gewalt oder verbaler Attacken
- Befolgung der Gesetze und industriellen Normen in Bezug auf Arbeitszeiten
- Sicherstellung der Einhaltung von gesetzlichen bzw. industriellen Mindestnormen bei Löhnen, zur ausreichenden Abdeckung der Grundbedürfnisse des Personals
- Festlegung und Aufrechterhaltung notwendiger Verfahren zur Einschätzung und Auswahl von Lieferanten. Diese sollten auch die jeweiligen nationalen Standards der Sozial- und Umweltverantwortung erfüllen.
- Einbeziehung aller Organisationsebenen und Angestellten des Unternehmensverbundes, um sicherzustellen, dass Verantwortlichkeiten und Durchführungsverfahren präzise definiert, angemessen vermittelt und klar verstanden werden.
- Alle Mitarbeiter achten die Menschenrechte, nationalen Gesetze, Verordnungen und Religionen. Unethische oder illegale Geschäftspraktiken werden abgelehnt.

Verhaltenscodex und Ethik-Eskalationspolitik

7 Ethik-Eskalationspolitik (engl.: whistleblowing policy)

In unserem Verhaltenskodex für Mitarbeiter sind unsere Werte festgelegt. Dieser Kodex hilft uns dabei, die Standards einzuhalten, die wir uns als Unternehmen gesetzt haben. Unsere Arbeitsweisen dienen dazu, uns zu schützen und eine Umgebung zu schaffen, in der Fairness, Integrität und Respekt die Norm sind.

Es obliegt uns allen, dafür zu sorgen, dass es auch weiter so bleibt. Manchmal bedeutet das, dass wir in schwierige Situationen geraten werden, in denen wir Verhalten oder Praktiken in Frage stellen müssen, von denen wir glauben, dass sie falsch sind.

Wenn das passiert, müssen Sie unbedingt daran denken, dass das Unternehmen uns alle unterstützen wird. Es erfordert Mut, sich gegen unethische Verhaltensweisen auszusprechen. Jeder, der diesen Mut in sich findet, soll wissen, dass wir hinter ihm stehen.

Mitarbeitern, die etwas zu berichten haben, steht ein klarer und vertraulicher interner Prozess zur Verfügung:

- Versuchen Sie, Vorfälle so schnell wie möglich zu melden, idealerweise bei Ihrem direkten Vorgesetzten.
- Falls Sie das Gefühl haben, dass Sie das nicht tun können, können Sie auch einen anderen Abteilungsleiter oder Ihre Personalabteilung kontaktieren.

Als Unternehmen verspricht die Kurt Eberle GmbH & Co. KG jeden, der für unsere Prinzipien einsteht, zu schützen und sicherzustellen, dass gegen ihn keine Vergeltungsmaßnahmen ergriffen werden. Wir bitten nur darum, dass die von Ihnen berichteten Probleme echt sind. Wir nehmen alle gemeldeten Probleme sehr ernst, führen Untersuchungen durch und ergreifen angemessene Maßnahmen. Eine Beteiligung an illegalen Aktivitäten oder Untergrabung unserer Prinzipien kann in Disziplinar- oder Abhilfemaßnahmen bis zur und einschließlich Kündigung resultieren.

Wie auch immer Sie das Problem melden, wird es unverzüglich untersucht, und die mit der Untersuchung beauftragte Person wird ihr Bestes tun, um eine vertrauliche Behandlung zu gewährleisten. Ihr Anliegen wird ernst genommen, und Sie werden ggf. über die ergriffenen Maßnahmen informiert.

Sie müssen keine Entlassung oder Benachteiligung fürchten, weil Sie ein echtes und verständliches Anliegen in Verbindung mit Fehlverhalten am Arbeitsplatz vorbringen. Sollten Sie von jemandem unfair behandelt werden, weil Sie ein derartiges Problem melden, werden gegen diese Person Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden.

Diese Richtlinie gilt für alle Privatpersonen, die bei jeglichen Unternehmen der Kurt Eberle GmbH & Co. KG angestellt sind oder in ihrem Auftrag Arbeiten verrichten, einschließlich Subunternehmer, Zeitarbeiter und Leiharbeiter.