

EthikCode

der



mit Verhaltenskodex
für Mitarbeiter

Inhaltsverzeichnis

Nr.	Inhalt	Seite
	Vorwort der Geschäftsführung	3
1.	Geschäftsethik und -verhalten	5
2.	Vertraulichkeit und Geschäftsgeheimnisse	6
3.	Gesetze und gesetzliche Richtlinien	7
4.	Kartell- und Wettbewerbsgesetze	8
5.	Geschäfte mit staatlichen Auftraggebern	9
6.	Umgang mit Kunden und Lieferanten	10
7.	Finanzunterlagen	11
8.	Umweltschutz	12
9.	Chancengleichheit der Mitarbeiter	13
10.	Beziehungen zwischen den Mitarbeitern	14
11.	Sicherheit am Arbeitsplatz	15
12.	Kleidung und Verhalten	16
13.	Verwendung der Vermögenswerte des Unternehmens	17
14.	Zweifelsfälle	18
15.	Umsetzung des Verhaltenskodexes	19

Vorwort der Geschäftsführung

Im Einklang mit dem Unternehmensleitbild setzt WEROGA in seinem unternehmerischen Handeln auf die Kernwerte Verantwortung – Eigenständigkeit – Respekt. Dies zeigt sich unter anderem in der angestrebten Aufrechterhaltung der rechtlichen und finanziellen Unabhängigkeit des Unternehmens, im nachhaltigen Denken und Handeln und in der Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung. Der Erfolg von WEROGA basiert auf dem Vertrauen unserer Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit – das soll auch zukünftig so bleiben.

Wesentlich für die Aufrechterhaltung dieses Vertrauens, für die Stabilität des Unternehmens und für weiteres Wachstum ist die Einhaltung der gesetzlichen und unternehmensinternen Vorgaben, die sogenannte Selbstverpflichtung. WEROGA wirkt mit der Einführung eines Compliance-Management-Systems auf die Einhaltung dieser Vorgaben hin. Es wurde eine geeignete Struktur geschaffen, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend informiert, sie vor Fehlverhalten schützt und gleichzeitig rechtskonformes Verhalten gewährleistet. Integres Handeln, das sich sowohl an rechtlichen Vorgaben als auch an ethischen Grundsätzen und hohen Standards orientiert, ist aber stets auch Aufgabe und Verantwortung aller Mitarbeiter*.

Die erfolgreiche Entwicklung von WEROGA ist entscheidend für das Berufs- und Privatleben der Mitarbeiter und deren Familien an allen Betriebsstätten. WEROGA ist sich als Arbeitgeber seiner Verantwortung für seine Mitarbeiter bewusst.

Der vorliegende Verhaltenskodex setzt Maßstäbe im geschäftlichen Umgang und gilt für alle Mitarbeiter von WEROGA. Er ist damit der universell gültige Leitfaden für das richtige Verhalten im Berufsalltag. Bei Fragen wenden Sie sich vertrauensvoll an die Personalverwaltung.

Viele in diesem Verhaltenskodex angesprochenen Themen scheinen selbstverständlich zu sein – ihre Niederschrift fördert jedoch, ein gemeinsames Verständnis für unser aller Verhalten zu entwickeln und zugleich Ratgeber bei Unsicherheiten zu sein.

* Der Begriff Mitarbeiter wird vereinfacht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WEROGA GmbH verwendet.

1. Geschäftsethik und -verhalten

WEROGA führt seine Geschäfte im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften und legt Wert auf Offenheit und Ehrlichkeit im Umgang mit seinen Geschäftspartnern.

Hierzu zählt insbesondere, dass WEROGA keine illegalen Geschäftspraktiken verfolgt, mit denen die Integrität des Unternehmens oder seiner Mitarbeiter infrage gestellt werden könnte.

Die Mitarbeiter dürfen keine Vorteile an Kunden, Lieferanten sowie sonstige Dritte (z. B. Amtsträger) in Form von Zahlungen oder Versprechungen gewähren oder von diesen annehmen, um bevorzugt behandelt zu werden oder den Anschein einer Vorzugsbehandlung zu erwecken.

2. Vertraulichkeit und Geschäftsgeheimnisse

Im Rahmen ihrer Tätigkeit für WEROGA haben Mitarbeiter möglicherweise mit vertraulichen Informationen zu tun.

Vertrauliche Informationen sind dienstleistungstechnisches und wirtschaftliches Wissen über WEROGA, welches außerhalb des Unternehmens nicht bekannt werden darf. Damit werden die Geschäftsinteressen von WEROGA geschützt. Hierbei handelt es sich um alle Informationen, die mit dem Vermerk „vertraulich“ oder „für interne Nutzung“ gekennzeichnet sind, oder sonstige vertrauliche Geschäftsunterlagen und -informationen, wie z. B. Geschäftsgeheimnisse, Auftraggeber-Informationen, Kundeninformationen, Prozessabläufe von WEROGA und Kunden, interne Berichte, Strategien, Vertriebsdaten, interne Preislisten, sensible Informationen oder Geschäftspläne und Entwicklungsvorhaben.

Während der Dauer und Gültigkeit des Arbeitsvertrages dürfen weder direkt noch indirekt vertrauliche Informationen mündlich oder schriftlich offengelegt oder verwendet werden, ohne die vorherige schriftliche Zustimmung der zuständigen Führungskraft eingeholt zu haben. Diese Verpflichtung besteht bei Vorliegen entsprechender arbeitsvertraglicher Bedingungen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Der umsichtige Umgang mit vertraulichen Informationen und internem Wissen schützt die Interessen von WEROGA und deren Kunden sowie der Auftraggeber von WEROGA.

3. Gesetze und gesetzliche Richtlinien

WEROGA stellt sicher, dass von allen Mitarbeitern des WEROGA-Unternehmens die geltenden Gesetze und gesetzlichen Richtlinien einzuhalten sind. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen die geltenden Gesetze und gesetzlichen Richtlinien einzuhalten und entsprechend umzusetzen. WEROGA wird bei Verstößen gegen Gesetze und deren Richtlinien entsprechend den WEROGA-, sozialen und gesetzlichen Richtlinien entsprechende Maßnahmen unternehmen, damit keine Verstöße mehr vorkommen.

WEROGA trägt damit einen Teil zur Einhaltung der Gesetze mit und hilft damit die gesellschaftliche Ordnung aufrecht zu erhalten.

4. Kartell- und Wettbewerbsgesetze

In den Unternehmensrichtlinien ist geregelt, dass von allen Mitarbeitern des WEROGA-Unternehmens die geltenden Wettbewerbsgesetze einzuhalten sind. Nach dem geltenden Kartell- und Wettbewerbsrecht sind Absprachen und Aktivitäten untersagt, die den Handel behindern oder den Wettbewerb beschränken können. Zu Verstößen gegen diese Gesetze gehören z. B. Absprachen zwischen Mitbewerbern zur Festlegung und Kontrolle von Preisen, ein Boykott bestimmter Lieferanten oder Kunden, die Aufteilung von Kunden oder die Beschränkung von Dienstleistungen.

Es ist besonders darauf zu achten, dass Aktivitäten im Zusammenhang mit Vertretern anderer Unternehmen nicht als Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht betrachtet oder ausgelegt werden.

WEROGA unterstützt durch Einhaltung der geltenden kartell- und Wettbewerbsgesetze den freien und fairen Wettbewerb.

5. Geschäfte mit staatlichen Auftraggebern

Bei Geschäften mit staatlichen Auftraggebern gelten im Vergleich zu Geschäften mit privaten Unternehmen besondere Vorschriften und Abläufe.

Bevor Geschäfte mit staatlichen Auftraggebern abgeschlossen werden können, ist eine Beratung seitens der Geschäftsführung der WEROGA GmbH einzuholen.

Illegale Geschäftspraktiken in Zusammenarbeit mit Behördenvertretern verstoßen sowohl gegen geltende Gesetze als auch gegen die Unternehmensethik von WEROGA und die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen. Jeder Versuch der Vorteilsgewährung oder -annahme, z. B. durch den Versuch von Bestechung, ist auf allen Ebenen des Unternehmens untersagt.

WEROGA handelt gegenüber staatlichen Auftraggebern stets transparent und nach hohen ethischen Standards.

6. Umgang mit Kunden und Lieferanten

Kunden und Lieferanten dürfen keine übertriebenen Geschenke gemacht oder andere Vorteile gewährt werden. Die Mitarbeiter haben übertriebene Geschenke oder andere Vorteilsgewährungen für sich oder für nahestehende Personen abzulehnen. Die Annahme oder Gewährung von Geldgeschenken ist grundsätzlich untersagt. Es gilt, mit Kunden und Lieferanten eine professionelle Geschäftsbeziehung aufrechtzuerhalten, die nicht durch Interessenkonflikte und übertriebene Geschenke, die falsch ausgelegt werden können, gefährdet werden darf.

Die obere Grenze eines angemessenen Geschenks beträgt bei WEROGA 25 Euro. Sollte die Gesetzgebung vor Ort einen niedrigeren Wert definieren, so ist die gesetzliche Grenze einzuhalten. Bewirtungen von Kunden und Lieferanten sind im Rahmen der legitimen Geschäftsinteressen des Unternehmens angemessen zu gestalten. In Fällen, in denen die Mitarbeiter sich unsicher sind, kann die Führungskraft Auskunft geben.

WEROGA pflegt zu seinen Kunden und Lieferanten eine professionelle Geschäftsbeziehung, die frei von Interessenkonflikten ist.

7. Finanzunterlagen

Die Finanzunterlagen von WEROGA sind korrekt und entsprechen den gesetzlichen Vorgaben.

Diese Unterlagen sind wichtig für die Erfüllung der unternehmerischen Pflichten gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Aufsichtsbehörden. Illegale Praktiken im Zusammenhang mit Finanzunterlagen verstoßen gegen geltende Gesetze und arbeitsvertragliche Verpflichtungen.

8. Umweltschutz

Das Umweltbewusstsein spielt eine große Rolle in unserem Unternehmen. Aufgrund des Einsatzes von Transportern und LKW im Güternahverkehr belasten wir die Umwelt über die Schadstoffe der Abgase, welche in die Luft gelangen. Um diese Umweltbelastung zu minimieren ist es immer unser Ziel ausschließlich Fahrzeuge mit der Umwelt-EURO-Norm 6 einzusetzen.

Es ist wichtig unseren Kindern eine saubere und lebensfreundliche Umgebung zu schenken und nachhaltig dies durchzusetzen. Daher sind wir seit jeher darauf bedacht, immer nur Fahrzeuge mit den neuesten Technologien und neuesten Umweltnormen einzusetzen. Diese Politik führen wir auch in der Beschaffung fort. Auch bei der Auswahl von Reifen und sonstigem Fahrzeugzubehör achten wir grundsätzlich auf die höchsten Umweltstandards dieser Produkte sowie auf umweltfreundlichen Verpackungen.

Bei WEROGA führen wir diesen Gedanken weiter und leisten auch im Geschäftsalltag einen Beitrag zum Umweltschutz. Dazu gehört auch, dass Mitarbeiter die Umwelt schützen und unnötige Verschwendung von Ressourcen (z. B. zu hoher Kraftstoffverbrauch, Energie, Papier oder sonstigen Rohstoffen) vermeiden. Aus diesem Grunde setzt WEROGA spezielle unterstützende Technologien, z.B. zur Erfassung des Kraftstoffverbrauches, Analysetool zum Fahrstil, etc.) ein und fördert somit die Sensibilisierung der einzelnen Mitarbeiter in Bezug auf Umweltschutz.

WEROGA verpflichtet sich zum nachhaltigen Schutz der Umwelt.

9. Chancengleichheit der Mitarbeiter

WEROGA setzt sich als Arbeitgeber für ein Arbeitsumfeld ein, das von Fairness, Respekt und Chancengleichheit geprägt ist.

Hierzu tragen genauso die Mitarbeiter durch einen offenen, freundlichen und fairen Umgang mit Kollegen und Geschäftspartnern bei.

Unsere Wertschätzung ist für alle Mitarbeiter gleich – unabhängig von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität. Auch die vertraglichen Grundlagen bei WEROGA basieren auf der Chancengleichheit für Mitarbeiter. Dies gilt für alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses, insbesondere für Beschäftigung, Rekrutierung, Arbeitskonditionen, Schulung, Geschäftsreisen, Arbeitszeiten, berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, Weiterentwicklung sowie für die Entlohnung.

Mitarbeiter, die sich benachteiligt fühlen, können sich vertrauensvoll an die jeweilige Führungskraft oder an einen Vertreter der Personalabteilung wenden.

10. Beziehungen zwischen den Mitarbeitern

Der Erfolg des Unternehmens hängt unter anderem von der offenen und vertrauensvollen Kommunikation untereinander und innerhalb des Teams ab.

Besprechungen zur Förderung der innerbetrieblichen Information finden regelmäßig im Unternehmen statt, um die Mitarbeiter über die aktuelle Geschäftslage zu informieren und ihnen die Möglichkeit zu geben, zu allen Themen Stellung zu nehmen und ihre Meinung zu äußern.

WEROGA erwartet von allen Führungskräften und Mitarbeitern im persönlichen Gespräch, bei Telefonaten, bei schriftlichen Korrespondenzen und insbesondere auch im E-Mail- Verkehr einen höflichen und von Wertschätzung getragenen Umgang.

Die Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit stellen einen verbindlichen, weltweit gültigen Handlungsrahmen für alle Mitarbeiter und Führungskräfte dar.

11. Sicherheit am Arbeitsplatz

WEROGA richtet sich nach den Empfehlungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO), die Gesundheit als einen Zustand des vollständigen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur als die bloße Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechen definiert.

WEROGA verpflichtet sich, für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen und die Arbeitsschutzgesetze einzuhalten. Diese Bemühungen beziehen sich unter anderem auf die Vermeidung des Missbrauchs von Suchtmitteln, wie Medikamenten, Alkohol und anderen Drogen.

WEROGA bekennt sich zu den Zielen und Grundsätzen der betrieblichen Gesundheitsförderung und begreift Gesundheitsmanagement als Teil der Unternehmensstrategie. Aus diesem Grund arbeitet auch WEROGA sehr eng mit der Berufsgenossenschaft und dessen arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Dienst sowie der SVG zusammen.

WEROGA sieht seine Mitarbeiter als einen wichtigen Erfolgsfaktor und damit wichtigstes Gut im Unternehmen und nicht nur als einen Kostenfaktor. WEROGA versteht die Gesundheit der Mitarbeiter als soziale Verantwortung. Daher gilt es, Gesundheitspotenziale nachhaltig zu stärken, das Wohlbefinden der Mitarbeiter während der Arbeit zu verbessern sowie Gefährdungen während der Dienstleistungstätigkeit vorzubeugen.

WEROGA übernimmt die Verantwortung für die Gesundheit und die Sicherheit der Mitarbeiter während der Arbeitszeit.

12. Kleidung und Verhalten

Jeder Mitarbeiter von WEROGA ist ein Vertreter des Unternehmens und deren Auftraggeber bzw. Kunden und trägt somit zur Wahrnehmung von WEROGA und deren Auftraggeber bzw. Kunden von außen bei. Diese Verantwortung nehmen die Mitarbeiter an, indem sie sich angemessen der mitgeteilten und kommunizierten Richtlinien kleiden und professionell verhalten. Dies gilt insbesondere für Mitarbeiter mit Kundenkontakt.

13. Verwendung der Vermögenswerte des Unternehmens

WEROGA stellt seinen Mitarbeitern die Fahrzeuge, Arbeitsmittel, Infrastruktur und die Ausstattung zur Verfügung, die sie für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigen. Mitarbeiter verfügen somit über einige Vermögenswerte des Unternehmens, wie z. B. Fuhrparkfahrzeuge, Flurförderfahrzeuge, Arbeitsmittel, Arbeitszeit, Büro- und Geschäftsausstattung, Software, Firmendaten, Marken, Logos und Kleidung. Die Nutzung dieser Vermögenswerte des Unternehmens ist ausschließlich für betriebliche und nicht für private Zwecke bestimmt.

Die Mitarbeiter sind für den nachhaltigen Umgang mit den Vermögenswerten des Unternehmens verantwortlich.

14. Zweifelsfälle

Mitarbeiter auf allen Ebenen des Unternehmens sind aufgefordert, ihre Führungskraft oder die Personalabteilung anzusprechen, sofern sie Zweifel haben, ob ein Verhalten im Einklang mit dem Gesetz und dem Arbeitsvertrag ist.

15. Umsetzung des Verhaltenskodexes

WEROGA erwartet von seinen Führungskräften im Zusammenhang mit dem Unternehmens-Ethik-Code eine besondere Verantwortung. Es gilt, den Verhaltenskodex selbst umzusetzen und durch das eigene Verhalten mit gutem Beispiel voranzugehen, die Mitarbeiter ausführlich zu informieren und sie zu beraten.

Mitarbeiter sollten Fragen zunächst mit ihrer unmittelbaren Führungskraft besprechen. Ungelöste Fragen sollen an die Personalabteilung weitergeleitet werden. WEROGA ergreift angemessene Maßnahmen, um im Falle eines Verstoßes die Mitarbeiter zu unterstützen.

Grundsätzlich geht WEROGA davon aus, dass sich alle Mitarbeiter an diesen Verhaltenskodex halten. Eine Verletzung der geltenden Gesetze kann zu negativen Folgen, z. B. einer Rufschädigung, führen, was sich nachteilig auf die WEROGA GmbH und dessen Stellung am Markt auswirken kann. Alle Mitarbeiter sind direkt angesprochen, die Vorgaben einzuhalten. Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden entsprechend den geltenden Gesetzen, Betriebsvereinbarungen und einzelvertraglichen Regelungen behandelt.

WEROGA erwartet von allen Mitarbeitern, die Regelungen dieses Verhaltenskodexes einzuhalten.