

	Qualitäts- und Umweltmanagement-Handbuch	
	6.3 Sozialpolitik	

Verhaltenskodex für die Bereiche Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie gesellschaftliche Verantwortung

1. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die körperliche Unversehrtheit aller Anspruchsgruppen hat höchste Priorität.

2. Compliance und Transparenz

Das Unternehmen hat sich dazu verpflichtet, die gesetzlichen oder anderen Vorschriften in den einzelnen Ländern einzuhalten und in dieser Hinsicht als Mindeststandard völlige Transparenz zu gewährleisten.

3. Schulungen und Bewusstsein

Das Unternehmen hat sich verpflichtet, die Mitarbeiter, die Geschäftspartner und maßgebliche Dienstleister mit einzubeziehen, zu informieren und entsprechend zu schulen.

4. Menschenrechte

Wir respektieren die Würde aller Menschen und unterstützen die Einhaltung international anerkannter Menschenrechte. Wir lehnen alle Formen des physischen, sexuellen, psychologischen oder verbalen Missbrauchs unserer Mitarbeiter ab. Wir respektieren die Meinungsfreiheit und die Freiheit der Meinungsäußerung.

5. Rechte von Kindern

Wir verurteilen die Kinderarbeit und respektieren die Rechte von Kindern. Wir halten die anwendbaren Gesetze und Vorschriften in Bezug auf das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit ein.

6. Schutz gegen Diskriminierung und andere Behinderungen

Unser Umgang miteinander ist durch Respekt und Toleranz gekennzeichnet und ist frei von Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Geschlecht, Rasse, ethnischen, Nationalität oder Klasse, Alter, Religion, politischer oder sexueller Orientierung, körperlicher oder geistiger Behinderung oder anderer gesetzlich geschützter Merkmale. Toleranz und Chancengleichheit sind Voraussetzungen für eine angenehme Arbeitsumgebung. Alle Arten des physischen, sexuellen, psychologischen oder verbalen Missbrauchs unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner werden von uns nicht toleriert.

7. Faire Arbeitsbedingungen

Unsere Vergütungen und Sozialleistungen entsprechen mindestens internationalen, nationalen und regionalen gesetzlichen Bestimmungen oder entsprechenden Vereinbarungen. Wir halten alle anwendbaren Bestimmungen bezüglich Arbeitszeit und Urlaub ein.

8. Freie Wahl des Arbeitsplatzes

Wir lehnen alle Arten von Zwangsarbeit ab und körperliche Misshandlung als Disziplinarmaßnahme wird von uns nicht toleriert. Wir respektieren den Grundsatz der freien Wahl des Arbeitsplatzes.

	Qualitäts- und Umweltmanagement-Handbuch	
	6.3 Sozialpolitik	

9. Koalitionsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Das Recht unserer Mitarbeiter auf Koalitionsfreiheit erkennen wir an und respektieren wir. Wir werden mit anerkannten Vertretern konstruktiv zusammenarbeiten, um die Interessen unserer Mitarbeiter zu fördern. Innerhalb des Rahmens der entsprechenden gesetzlichen Vorschriften respektieren wir das Recht auf Kollektivverhandlungen zur Beilegung von Streitfällen in Bezug auf Arbeitsbedingungen und arbeiten konstruktiv mit gegenseitigem Vertrauen und Respekt zusammen.

10. Verbot von Korruption und Bestechung

Unsere Mitarbeiter sind angewiesen, dass sie weder direkt noch indirekt, irgendwelche Zahlungen, Geschenke oder andere Zusagen gegenüber unseren Kunden, gegenüber Amtsträgern oder Mitarbeitern/Organen unserer Kunden oder Dritten im Widerspruch zum geltenden Recht machen werden.

11. Umsetzung und Verantwortung

Die Verantwortung für die Umsetzung des Verhaltenskodexes liegt bei den Führungskräften. Alle Mitarbeiter sind für die Einhaltung dieser Richtlinie und für aktive Beiträge zu deren Erfolg verantwortlich.

Wir ermutigen unsere Geschäftspartner ähnliche Anforderungen und Richtlinien anzunehmen und umzusetzen.

Wir wollen Geschäftspartner ermitteln und verwenden, die Ihre Geschäft nach Standards abwickeln, die diesen Grundlagen entsprechen.

Mitarbeiter, die glauben, dass ein Verstoß gegen diese Richtlinie vorliegt, sollten diesen an den Leiter Personal melden. Wir verpflichten uns den Sachverhalt in der Leitung und in der Mitarbeitervertretung zu beraten und zu protokollieren. Der Mitarbeiter, der den Verstoß gemeldet hat erhält eine angemessene schriftliche oder mündliche Antwort.

Wir werden angemessene Maßnahmen zur Nachverfolgung dieser Meldungen ergreifen. Gegen Mitarbeiter, die Verstöße melden oder bei einer Untersuchung eines Verstoßes, der von jemand anderem gemeldet wurde, mitwirken, werden keine Vergeltungsmaßnahmen ergriffen.

Chemnitz, 13.06.2019

C. Seibt
Geschäftsführung

H. Seibt
Leiter Personal