VERHALTENSKODEX

-CODE OF CONDUCT-

DER KONZELMANN GMBH

Stand Januar 2022

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit der Dokumente wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachform männlich, weiblich und divers verzichtet.

INHALTSVERZEICHNIS

I. Philosophie 1

II. Allgemeine Regelungen 3

III. Globale Richtlinien 3

IV. Ethische und soziale Grundsätze 5

V. Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz 6

VI. Kartell- und wettbewerbsrechtliche Vorgaben 6

VII. Einhaltung des Verhaltenskodex 7

I. PHILOSOPHIE

Die Qualitätspolitik der Konzelmann GmbH ist in den folgenden Leitsätzen verbindlich definiert. Sie gilt für das gesamte Unternehmen und damit für alle Mitarbeitenden.

1. Leitsatz

Wir wollen zufriedene und begeisterte Kunden. Deshalb ist hohe Qualität von Erzeugnissen und Service eines der obersten Unternehmensziele. Den Maßstab für unsere Qualität setzt der Kunde. Das Urteil des Kunden über unsere Erzeugnisse und unseren Service ist ausschlaggebend.

2. Leitsatz

Als Qualitätsziel gilt „Null Fehler“ oder „100% richtig“. Das verbessert nicht nur die Qualität, sondern senkt auch unsere Kosten. Qualität erhöht die Sicherheit der Produkte unserer Kunden. Sie bildet ein wichtiges Fundament der Wirtschaftlichkeit und sichert unsere Wettbewerbsfähigkeit sowie die damit verbundenen Arbeitsplätze.

3. Leitsatz

Jeder Mitarbeitende des Unternehmens trägt an seinem Platz zur Verwirklichung unserer Qualitätsziele bei. Es ist deshalb Aufgabe eines jeden Mitarbeiters, vom Auszubildenden bis zum Geschäftsführer, einwandfreie Arbeit zu leisten. Wer ein Qualitätsrisiko erkennt und dies im Rahmen seiner Befugnisse nicht abstellen kann, ist verpflichtet, seinen Vorgesetzten unverzüglich zu unterrichten.

4. Leitsatz

Nur durch die ständige Messung unserer Prozessergebnisse ist es möglich, unsere Prozessqualität zu überwachen und kontinuierlich zu verbessern. Zu diesem Zweck werden regelmäßig Kennzahlen erfasst und von der Geschäftsleitung ausgewertet. Diese Ergebnisse dienen als Basis für die ständige Verbesserung der Wirksamkeit der Managementsysteme.

5. Leitsatz

Nicht nur die Fehler selbst, sondern die Ursachen von Fehlern müssen beseitigt werden. Fehlervermeidung hat Vorrang vor Fehlerbeseitigung.

6. Leitsatz

Das Erreichen unserer Qualitätsziele ist eine wichtige Führungsaufgabe. Hierbei sind uns die Meinung und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter sehr wichtig. Nur zufriedene Mitarbeiter sind in der Lage, die geforderte Qualität zu erreichen.

7. Leitsatz

Die Qualität unserer Erzeugnisse hängt auch von der Qualität unserer Zukaufteile ab. Wir fordern deshalb von unseren Zulieferanten höchste Qualität und unterstützen sie bei der Verfolgung der gemeinsamen Qualitätsziele.

8. Leitsatz

Die vorliegende Qualitätspolitik der Firma Konzelmann wird ebenso wie das gesamte QM-System im Rahmen der regelmäßig stattfindenden internen Audits auf Wirksamkeit und Angemessenheit hin überprüft und kontinuierlich verbessert. Um die Qualitäts- und Prozessziele zu gewährleisten, sind Mitarbeiter auf die kundenspezifischen Produktanforderungen und sicherheitsrelevanten Aspekte dokumentiert zu schulen.

9. Leitsatz

Das Streben nach Senkung des Energieverbrauchs und Steigerung der Effizienz beim Energieeinsatz sowie der Einsatz regenerativer Energieversorgungen sind wesentliche Beiträge der Firma Konzelmann zum Schutz und Erhalt der Umwelt. Unsere Mitarbeiter sind dabei wichtige Partner. Sie werden über die Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Umwelt informiert und geschult. Wir informieren unsere Mitarbeiter ausführlich über Umweltaspekte, um sie dadurch zu kontinuierlichem, umweltgerechtem Verhalten zu motivieren.

Herzlichen Dank für die Einhaltung und die stetige Weiterentwicklung.

II. ALLGEMEINE REGELUNGEN

Geltungsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex (Code of Conduct) führt die für uns wichtigen Grundregeln und Prinzipien in einem Dokument zusammen. Er gilt für das gesamte Unternehmen, und zwar gleichermaßen für die Geschäftsführung, die Führungskräfte und für jeden einzelnen Mitarbeitenden.

Einhaltung von Recht und Gesetz sowie ethischen Verhaltensweisen

Wir halten die geltenden Gesetze und Vorschriften der jeweiligen Länder, in denen wir tätig sind, ein. Sicherheit und Gesetzmäßigkeit unseres Handelns, unserer Produkte und unserer Prozesse ist stets vorausgesetzt und nicht verhandelbar. In unserem täglichen Handeln orientieren wir uns an den allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere Integrität, Rechtschaffenheit sowie Menschenwürde.

Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Informationen

Wir behandeln Geschäftsgeheimnisse vertraulich und unternehmen die notwendigen Schritte, um vertrauliche Informationen unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner vor dem Zugriff und dem Einblick nicht beteiligter Kollegen und sonstiger Dritter in geeigneter Weise zu schützen.

III. GLOBALE RICHTLINIEN

Unser Unternehmen orientiert sich an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Es gelten daher insbesondere die folgenden Grundsätze:

Grundregel

Zu jeder Zeit sind alle Unternehmensangehörigen und Geschäftspartner mit Würde und Respekt zu behandeln. Unser tägliches Handeln als global agierendes Wirtschaftsunternehmen erfolgt stets im Einklang mit den geltenden nationalen und internationalen Normen und unter Beachtung der international anerkannten Menschenrechte[1] .

Kinderarbeit

Kinderarbeit und jegliche Art von Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen lehnen wir ab und halten insoweit die entsprechenden Gesetze strikt ein.

Zwangsarbeit

Jede Form der Zwangsarbeit sowie dieser ähnliche Zustände lehnen wir ab. Unternehmensangehörige dürfen weder direkt noch indirekt durch Gewalt oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden [2].

Angemessene Vergütung

Alle Beschäftigten sollen für eine Vollzeitbeschäftigung einen fairen Lohn erhalten, der mindestens zur Deckung der Grunderfordernisse ausreicht. Das Entgelt ist in praktischer Weise auszuzahlen sowie eine Lohnabrechnung in angemessenem Umfang zur Verfügung zu stellen[3].

Arbeitszeit

Arbeitszeiten entsprechen dem jeweils anwendbaren nationalen Recht, dem Branchenstandard oder den einschlägigen ILO-Konventionen[4].

Beschäftigung behinderter Menschen

Konzelmann hält sich an alle nationalen gesetzlichen Bestimmungen zur Beschäftigung behinderter Menschen und verpflichtet sich zur Beteiligung an Maßnahmen zur Förderung von deren Beschäftigung.

Gesundheit und Arbeitsschutz

Die nationalen und internationalen Vorschriften für die Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden eingehalten. Es sind entsprechende Systeme eingerichtet, die Risiken für Gesundheit und Sicherheit vermeiden[5].

[1] Allgemeine Erklärung der Menschenrechte – UN-Doc. 217, sog. UN-Menschenrechtscharta

[2] Vgl. ILO-Konventionen 29 und 105

[3] Vgl. ILO-Konventionen 26 und 131

[4] Vgl. ILO-Konventionen 1 und 14

VI. ETHISCHE UND SOZIALE GRUNDSÄTZE

Eine Kultur der Chancengleichheit, des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitiger Achtung ist für uns von großer Bedeutung. Daher achten wir insbesondere auf die Einhaltung der folgenden Grundsätze:

Nichtdiskriminierung

Wir behandeln alle Mitarbeitenden gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, Kultur, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung. Wir fördern Chancengleichheit und unterbinden Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Belästigung und Mobbing

Im Unternehmen wird kein Mitarbeitender körperlichen Züchtigungen oder anderweitigen körperlichen, sexuellen, psychischen oder verbalen Belästigungen oder Missbrauchshandlungen ausgesetzt. Jeder Mitarbeiter hat das Recht, wenn er sich durch Maßnahmen des Unternehmens oder von anderen Mitarbeitern benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt, mündlich oder schriftlich an den Vorgesetzten, das Personalwesen, die Geschäftsleitung oder an eine andere Person des Vertrauens zu wenden. Eine entsprechende Beschwerde kann auch anonym, im Unternehmen über den Beschwerde-Briefkasten im Unternehmen (Pos. Personaleingang 1 / Infotafel) oder im Internet über die Homepage des Unternehmens www.konzelmann.com im Bereich Kontakt abgegeben werden

Meinungsfreiheit

Basis des gegenseitigen Vertrauens und kooperativen Miteinanders ist ein offener und konstruktiver Dialog geprägt von gegenseitigem Respekt. Daher wird das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung gewährleistet.

Privatsphäre

Die Privatsphäre wird geachtet.

V. NACHHALTIGER UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmensziele. Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen achten wir darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf Umwelt und Klima so gering wie möglich gehalten werden und unsere Produkte einen positiven Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz leisten. Jeder Mitarbeitende trägt dabei Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

VI. KARTELL- UND WETTBEWERBSRECHTLICHE VORGABEN

Wir verpflichten uns zu fairem Wettbewerb. Dabei halten wir die zur Anwendung kommenden Kartell und wettbewerbsrechtlichen Vorschriften ein. Unzulässige Absprachen über Preise oder sonstige Konditionen, Verkaufsgebiete oder Kunden sowie einen Missbrauch von Marktmacht widersprechen unseren Grundsätzen. Jeder Mitarbeitende ist aufgefordert, in seinem Verantwortungsbereich aktiv an der Einhaltung und Umsetzung eines fairen und rechtmäßigen Wettbewerbs mitzuwirken. Fälle von Bestechung und Korruption werden nicht toleriert. Geschäftsführer, Führungskräfte und alle Mitarbeitenden haben darauf zu achten, dass keine persönlichen Abhängigkeiten oder Verpflichtungen zu Kunden oder Lieferanten entstehen. So dürfen Unternehmensangehörige keine Geschenke annehmen oder machen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen beeinflussen können. Sofern in einem Land Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die landesrechtlichen Vorschriften eingehalten werden. Verstöße gegen diese Vorgaben werden nicht geduldet und soweit erforderlich, mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen geahndet.

VII. EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX

Geschäftsführung und Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion und lassen sich in ihren Handlungen im besonderen Maße an dem Verhaltenskodex messen. Sie sind erste Ansprechpartner bei Fragen zum Verständnis der Regelungen und sorgen dafür, dass alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex kennen und verstehen. Sie beugen im Rahmen ihrer Führungsaufgabe nicht akzeptablem Verhalten vor bzw. ergreifen geeignete Maßnahmen, um Regelverstöße in ihrem Verantwortungsbereich zu verhindern. Verstöße werden einheitlich und konsequent geahndet. Jeder bei Konzelmann tätige Mitarbeitende sowie jeder Kunde, Lieferant, Dienstleister oder externe Stakeholder hat das Recht, auf mögliche Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex aufmerksam zu machen und kann dafür folgende Wege nutzen: a. Per Email an beschwerde@konzelmann.com b. Schriftlich (auch anonym) per Post oder über den internen Briefkasten. Dieser Verhaltenskodex wird fortlaufend auf Aktualität überprüft und bei Bedarf entsprechend aktualisiert.