



LEDERER



Code of Conduct – Lederer GmbH

als Bestandteil des Compliance-Management-Systems.

*DK1.4-01 Version 1.0
Ennepetal, Januar 2018*

Vorwort

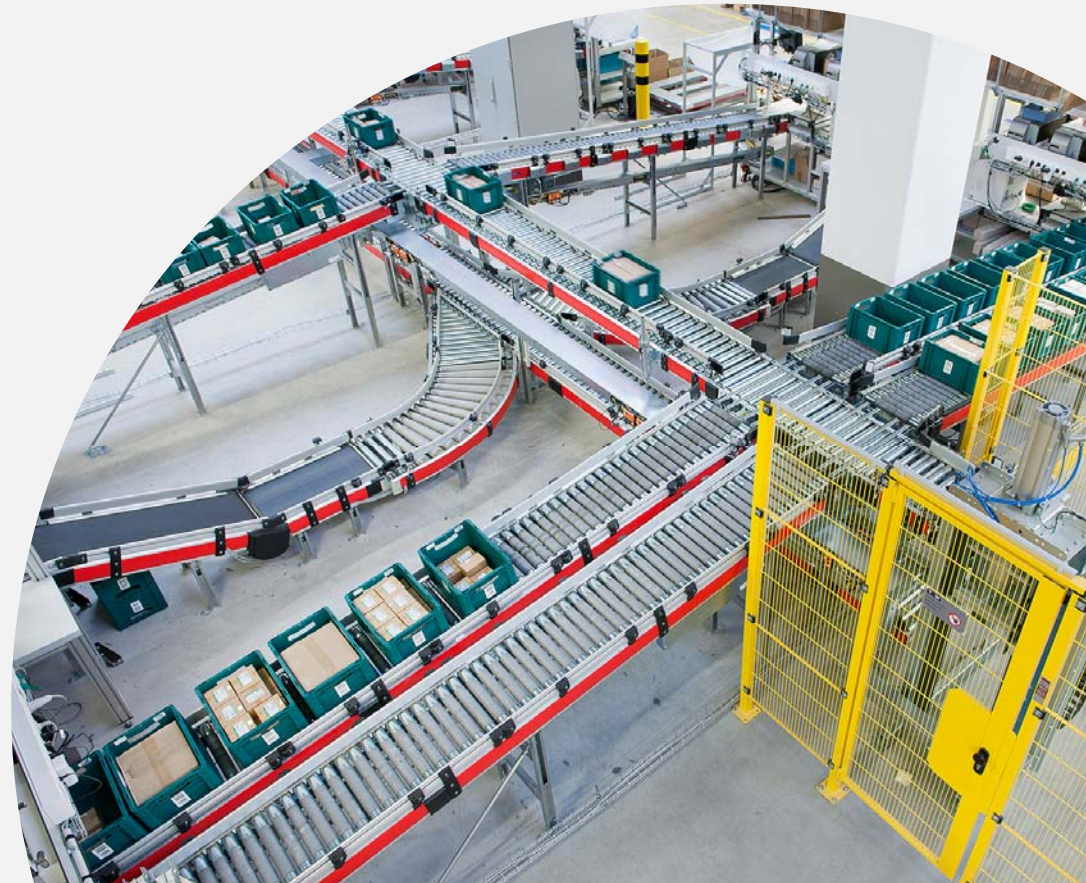


LEDERER

Seit rund 50 Jahren ist Lederer als verantwortungsbewusstes und familiengeführtes Unternehmen einer der führenden Anbieter für hochwertige Verbindungselemente und effizientes C-Teile-Management; in Deutschland und weltweit.

Für die Reputation und den Erfolg unseres Unternehmens sind wir alle gemeinsam verantwortlich. Unsere Kunden und Geschäftspartner erwarten neben der hohen Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen ein gesetzestreues und in jeder Hinsicht integrires Verhalten. Um diesen Erwartungen gerecht zu werden, haben wir uns dazu entschlossen, ein Compliance-Management-System einzuführen. Auf diese Weise soll das Vertrauen von Geschäftsbeziehungen weiterhin gefestigt werden.

Entscheidender Inhalt und oberstes Ziel des Compliance-Management-Systems ist Prävention. Risiken, die potentielle Gefahren für das Unternehmen darstellen, sollen frühzeitig erkannt und richtig eingeschätzt werden. Damit gewährleisten wir Schutz gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wenden Schaden von uns ab und legen den Grundstein für einen nachhaltigen Erfolg.





Zielgruppe und Geltungsbereich

Als wichtiger Bestandteil unseres Compliance-Management-Systems definiert der Code of Conduct die Grundsätze der Lederer GmbH, die jeder im Unternehmen bei seiner täglichen Arbeit berücksichtigt. Gleichzeitig ist der Code of Conduct auch Grundlage für unsere Lieferanten hinsichtlich deren Verantwortung für Mensch und Umwelt.



Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Regelungen

Alle Mitarbeiter der Firma Lederer verpflichten sich zur Einhaltung aller gesetzlich geltenden Regelungen und Vorschriften der Länder, in denen geschäftliche Tätigkeiten ausgeübt werden.

Schutz des geistigen Eigentums

Mitarbeiter des Unternehmens gehen pflichtbewusst und respektvoll mit dem geistigen Eigentum Dritter um. Das beinhaltet die Aufgabe, alles Notwendige zu unternehmen, um das vorhandene geistige Eigentum der Firma Lederer vor Angriffen oder Verlusten zu schützen.

Datenschutz

Alle persönlichen Informationen über Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und sonstige Geschäftspartner werden stets vertraulich und unter Berücksichtigung des Datenschutzgesetzes behandelt. Diese Grundprinzipien gelten auch nach Beendigungen von Arbeits- und Geschäftsverhältnissen.





Schutz von Geschäftsgeheimnissen und Firmeneigentum

Geschäftliche Daten des Unternehmens sind von Mitarbeitern der Firma Lederer vertraulich zu behandeln und vor dem Erhalt und der Einsicht unbefugter Personen zu schützen. Mitarbeiter, die Einblick in Geschäftsgeheimnisse haben, sind dazu verpflichtet, diese nicht an Dritte weiterzugeben. Dies umfasst auch Personen aus dem familiären Umfeld sowie des Freundes-/Bekanntekreises. Auch eine Verwendung für andere Zwecke, die über den geschäftlichen Rahmen hinausgehen, ist unzulässig.

Sämtliches vom Unternehmen zur Verfügung gestellte Eigentum wird ausschließlich für geschäftliche Tätigkeiten verwendet. Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, mit diesem ordnungsgemäß und schonend umzugehen und dieses vor Verlust, Beschädigung, Diebstahl und Zerstörung zu schützen. Verstöße gegen diese Kriterien unterliegen der Meldepflicht.



LEDERER

Verantwortung und Nachhaltigkeit (1/3)

Kultur und Sozialverhalten

Wir behandeln alle Menschen mit Würde und Respekt unabhängig von ihrem Alter, ihrem Geschlecht, der nationalen Herkunft, der Rasse, der politischen und religiösen Ansichten, der sexuellen Orientierung oder sonstigen gesetzlich geschützten Eigenschaften. Jegliche Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz in Bezug auf Anstellung, Vertragsbeendigung, Vergütung, Überstunden, Beförderung und Weiterbildung ist ausgeschlossen. Ebenso werden keine körperlichen Bestrafungen, Gewaltandrohungen oder sonstige Formen der Belästigung geduldet.

Geltende gesetzliche Vorschriften in Bezug auf Arbeitszeiten und Mindestlöhne werden eingehalten. Wir beschäftigen weder Kinder noch Personen, die das Mindestalter nicht erreicht haben, noch beteiligen wir uns an Zwangsarbeit.

Das Arbeitsverhältnis innerhalb unseres Unternehmens ist auf allen Hierarchieebenen respektvoll, wertschätzend, loyal und fair. Eine gute Zusammenarbeit basiert auf Vertrauen. Daher ist es für uns von großem Interesse, dass Mitarbeiter jederzeit und ohne daraus resultierende Nachteile erwarten zu müssen, auf uns zukommen können.



LEDERER

Verantwortung und Nachhaltigkeit (2/3)

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Anforderungen und Bestimmungen haben wir angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz eines jeden Mitarbeiters getroffen und sind dafür nach BS OHSAS 18001:2007 (Arbeits- und Gesundheitsschutz-Management) zertifiziert. Durch ärztlich begleitete Überprüfungen, regelmäßige Betriebsbegehungen und die Zusammenarbeit mit externen Fachkräften für Arbeitssicherheit und hausinternen Sicherheitsbeauftragten sind wir in der Lage, mögliche Gefahren rechtzeitig zu erkennen, einzuschätzen und auf diese zu reagieren. Jeder Mitarbeiter ist für die Arbeitssicherheit mitverantwortlich und verpflichtet, potentielle Gefahren unverzüglich zu melden, wodurch wir diese auf ein Minimum reduzieren können.



Umweltschutz und Ressourcen

Wir verpflichten uns zur Einhaltung umweltrechtlicher Vorschriften und zur Einhaltung internationaler Standards zum Schutz unserer Umwelt. Gleichzeitig verfügen wir über ein wirksames Umwelt-Management-System mit Zertifizierung nach ISO 14001:2015. Unser Interesse gilt der Suche nach Alternativen, um natürliche Ressourcen und Energien zu erhalten und der Verwendung von umweltbelastenden Substanzen entgegenzuwirken. Hierdurch wollen wir negative Auswirkungen auf die Umwelt minimieren.



Umgang mit Geschäftspartnern (1/2)



LEDERER

Verbot von Korruption und Bestechung

Lederer ist gegen Korruption und Bestechung und toleriert keine Handlungsweisen, bei denen geschäftliche Tätigkeiten mit unzulässigen Mitteln erfolgen. Die Annahme und Abgabe von Vergünstigungen gegenüber Geschäftspartnern ist nicht gestattet, da diese zur Beeinträchtigung einer objektiven und fairen Geschäftsentscheidung führen können. Gelegenheits- und Werbegeschenke sowie Präsente, die der Sitte und Höflichkeit anderer Kulturen entsprechen, unterliegen der allgemein geltenden Ausnahmeregelung.



Umgang mit Geschäftspartnern (2/2)



LEDERER

Fairer Wettbewerb

Wir sind an einem fairen und unverfälschten Wettbewerb unter strikter Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts interessiert. Wir beteiligen uns daher nicht an Maßnahmen, die unseren Geschäftspartnern schaden oder uns in unzulässiger Weise geschäftlich nutzen. Wir führen keine Gespräche mit Wettbewerbern, bei denen Preise und Leistungen abgesprochen werden, die das Marktverhalten beeinflussen. Unzulässig ist ebenfalls die Aufteilung von Kunden oder Verkaufsgebieten unter Geschäftspartnern oder Dritten sowie Absprachen bezüglich des Wettbewerbsverzichts.



Geltung und Umsetzung des Code of Conduct

Alle Vorgesetzten, die über eine disziplinarische Verantwortung verfügen und eine Vorbildfunktion einnehmen, haben die Aufgabe, den Code of Conduct in das Unternehmen zu tragen und die Einhaltung der Regeln zu überwachen. Alle Führungskräfte sind dafür zuständig, den Inhalt des Code of Conduct und die damit verbundenen Regeln verständlich zu vermitteln.

Verstöße gegen die geltenden Regeln werden sanktioniert und können für Mitarbeiter arbeitsrechtliche Konsequenzen auslösen. Des Weiteren ist jeder Mitarbeiter berechtigt und sogar aufgefordert, Verstöße gegen den Code of Conduct zu melden. Dies kann sowohl anonym als auch offiziell erfolgen. Kein Mitarbeiter wird nachteilig behandelt, wenn er einen Verstoß bzw. einen möglichen Verstoß meldet.

Für geschäftliche Nachteile, die auf Basis des bestehenden Code of Conduct entstehen, wird kein Mitarbeiter verantwortlich gemacht.