

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

der Firmen

PIEL Die Technische Großhandlung GmbH

PIEL DRESDEN Die Technische Großhandlung GmbH

PIEL FRANKFURT/ODER Die Technische Großhandlung GmbH

PIEL Die Technische Großhandlung GmbH Niederlassung INTEC Halle / Leipzig

PIEL Schweinfurt GmbH & Co. KG



VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)
der Firmen
PIEL Die Technische Großhandlung GmbH
PIEL DRESDEN Die Technische Großhandlung GmbH
PIEL FRANKFURT/ODER Die Technische Großhandlung GmbH
PIEL Die Technische Großhandlung GmbH Niederlassung INTEC Halle / Leipzig
PIEL Schweinfurt GmbH & Co. KG

1. Allgemeine Grundsätze

Wir richten unsere geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen an den allgemein gültigen ethischen Werten, insbesondere der Integrität, der Glaubwürdigkeit und dem Respekt vor der Menschenwürde aus. Wir fördern auf geeignete Weise Transparenz, verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

Der Verhaltenskodex gilt für sämtliche Standorte und Geschäftseinheiten unseres Unternehmens in allen Ländern, in denen wir aktiv sind. Bei der Umsetzung und Befolgung der Leitwerte kommt unseren Führungskräften eine besondere Vorbildfunktion zu.

Wir erwarten von unseren Lieferanten die Beachtung der Leitwerte des Verhaltenskodex, unterstützen sie hierbei bestmöglich und fordern sie auf, Gleiches in ihren Lieferantenketten zu tun.

Wir beachten die Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder, in denen wir tätig sind. Dies gilt insbesondere für die nationalen und internationalen Embargo- und Exportkontrollbestimmungen.

2. Verhalten gegenüber Wettbewerbern, Geschäftspartnern und Dritten

Wir achten die Regeln eines fairen und offenen Wettbewerbs und treffen keine Absprachen, die den Wettbewerb in unzulässiger Weise beeinflussen.

Wir wenden uns ausdrücklich gegen jede Form der Korruption im In- und Ausland und vermeiden schon den Anschein, durch unlautere Geschäftspraktiken Einfluss auf geschäftliche Entscheidungen nehmen zu wollen.

Keiner unserer Mitarbeiter darf seine Stellung in unserem Unternehmen ausnutzen, um unangemessene Vorteile für sich oder Dritte zu fordern oder anzunehmen.

Jedwede materielle oder immaterielle Zuwendung an Beschäftigte oder Beauftragte eines geschäftlichen Betriebes als Gegenleistung für die Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr ist untersagt.

Einladungen, wie zum Beispiel zu Geschäftsessen oder Veranstaltungen, die anerkannten Geschäftsgepflogenheiten entsprechen und angemessen sind, dürfen ausgesprochen oder angenommen werden, wenn sie nicht der unzulässigen Bevorzugung dienen. Dasselbe gilt für die Annahme oder Gewährung von Geschenken.

Vorteile jeglicher Art an Beamte und andere Amtsträger sowie an Beauftragte staatlicher Einrichtungen, auch mittelbar über Dritte, sind grundsätzlich untersagt.

Bei Zuwendungen an Parteien und politische Organisationen sowie an Mandatsträger und Kandidaten für politische Ämter werden die jeweils geltenden Gesetze eingehalten.

Die Beauftragung von Beratern, Agenten und anderen Auftragsmittlern darf nicht dazu dienen, das Bestechungsverbot zu umgehen.

Spenden werden nur auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer Gegenleistung getätigt. Spendentätigkeit und Sponsoringleistungen dürfen nicht darauf angelegt sein, Entscheidungen im Interesse des Unternehmens verdeckt zu fördern.

3. Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir fordern und erwarten von unseren Mitarbeitern Loyalität. Wir achten darauf, dass unsere Mitarbeiter nicht in Situationen geraten, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen, mit denen des Unternehmens oder seiner Geschäftspartner kollidieren.

Nebentätigkeiten und Beteiligungen an Wettbewerbern oder Geschäftspartnern dürfen die Interessen des Unternehmens nicht beeinträchtigen. Dies gilt auch für die Beteiligung eines nahen Angehörigen oder Lebenspartners.

4. Umgang mit Informationen

Wir verpflichten unsere Mitarbeiter, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und andere interne Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt entsprechend für die nicht öffentlich zugänglichen Informationen über Vertragspartner und Kunden.

Wir gewährleisten die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, soweit dies im Rahmen der einschlägigen Gesetze gestattet ist. Dokumente mit persönlichen Daten über Mitarbeiter werden vertraulich behandelt und vor unberechtigtem Zugriff gesichert.

5. Grundsätze sozialer Verantwortung

Soziale Verantwortung ist unverzichtbarer Bestandteil einer an Werten orientierten Unternehmensführung und wesentlicher Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Wir respektieren und unterstützen die international anerkannten Menschenrechte.

Die Verbote von Kinderarbeit und Zwangsarbeit in jeder Form werden durch uns eingehalten.

Diskriminierung von Mitarbeitern und Dritten wird nicht geduldet. Wir treten einer nicht akzeptablen Behandlung von Mitarbeitern, insbesondere sexuellen oder verbalen Belästigungen, entschieden entgegen.

Wir fördern die Chancengleichheit unserer Mitarbeiter.

Die Versammlungs- und Koalitionsfreiheit der Beschäftigten wird, soweit nach den nationalen Bestimmungen rechtlich zulässig, anerkannt. Wir beachten die geltenden nationalen Gesetze und Arbeitsnormen hinsichtlich angemessener Entlohnung und maximaler Arbeitszeit. Wir sorgen insgesamt für faire Arbeitsbedingungen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird im Rahmen der nationalen Bestimmungen gewährleistet.

Wir sind für unsere jeweiligen betrieblichen Standorte den geltenden Umweltschutzstandards verpflichtet und achten auf die Einhaltung der Gesetze.

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, halten wir uns an die Verbraucher schützenden Vorschriften.

Wir tragen zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der wir tätig sind.

6. Nachhaltigkeit

Wir agieren seit dem Jahr 2019 klimaneutral und engagieren uns darüber hinaus, ab 2021, in dem Aufforstungsprojekt WaldLokal (www.waldlokal.de), welches zu unserer Klimapositivität beitragen wird.

7. Einhaltung des Verhaltenskodex

Wir machen unsere Mitarbeiter mit den im Verhaltenskodex geregelten Inhalten vertraut und erläutern die sich daraus ergebenden Verpflichtungen. Wir kommunizieren aktiv die Grundsätze des Verhaltenskodex gegenüber unseren Geschäftspartnern.

Wir leiten alle erforderlichen Schritte ein, die in dem Verhaltenskodex enthaltenen Grundwerte durch geeignete Organisationsmaßnahmen sowie angemessene Richtlinien und Prozesse in allen Geschäftsbereichen umzusetzen.

Wir verpflichten uns, deren Einhaltung regelmäßig zu kontrollieren.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex und gesetzliche Bestimmungen können je nach Schwere arbeits- und haftungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen und auch strafrechtliche Sanktionen zur Folge haben.

8. Ansprechpartner für den Verhaltenskodex

Wir haben einen Ansprechpartner für den Verhaltenskodex. Seine Kontaktdaten sind unseren Mitarbeitern bekannt und öffentlich einsehbar.

Alle Beschäftigten sind gehalten, schwerwiegende Verstöße gegen Gesetze, interne Regeln und den Verhaltenskodex entweder ihrem Vorgesetzten, dem vorgenannten Ansprechpartner oder einer sonst vom Unternehmen für die Entgegennahme von Hinweisen autorisierten Stelle mitzuteilen. Dem Hinweisgeber darf hieraus kein Nachteil entstehen.

Soest, Dresden, Eisenhüttenstadt, Halle (Saale), Schweinfurt 07/2023





KONTAKT
Boleweg 4
59494 Soest
T: +49 2921 687-0
F: +49 2921 687-26

www.piel.de