Verhaltenskodex und Politik zum nachhaltigen Handeln in Bereichen Umwelt, Energie, Qualität und Mensch

C + P Unternehmensbereich EINRICHTEN

Der C + P Verhaltenskodex basiert auf international anerkannten Standards für nachhaltiges wirtschaftliches Handeln. Dazu zählen unter anderem der Global Compact der Vereinten Nationen, die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die Konventionen der UNO über die Rechte von Kindern, die Menschenrechtserklärung der UNO sowie der Sozialstandard SA8000.

Im Rahmen des unternehmensinternen Risikomanagements und durch Unterzeichnung dieses Verhaltenskodexes verpflichtet die C + P Unternehmensführung sich selbst genauso wie alle C + P Mitarbeiter auf allen Unternehmensebenen des C + P Unternehmensbereiches EINRICHTEN (im Weiteren „C + P“ genannt) auf die im Folgenden dargestellten allgemeinen Handlungs- und Verhaltensgrundsätze, um Compliance in allen Aktivitäten sicherzustellen.

Eine durchgängige Anwendung über sämtliche Unternehmen des Geschäftsbereiches C + P EINRICHTEN hinweg ist durch die unternehmensübergreifend zugeordnete Verantwortung und Richtlinienkompetenz des Geschäftsführers der C + P GmbH & Co. KG (Zwischenholding C + P Geschäftsbereich EINRICHTEN) und der in dieser Gesellschaft angestellten Bereichsleiter der Funktionalbereiche gewährleistet. Zum Zeitpunkt der Formulierung des C + P-Verhaltenskodex und Politik sind mit folgenden Funktionalbereichen Geschäftsprozesse vollständig erfasst: Entwicklung, Einkauf, Produktion, Logistik, Vertrieb und Marketing, Datenverarbeitung und -organisation, Personalwesen, Finanz- und Rechnungswesen.

Die nachfolgend aufgeführten Vorgaben dienen somit allen Mitarbeitern als Leitlinie und sind durchgängig einzuhalten.

1. Einhaltung von Gesetzen (Compliance):
Alle gültigen Gesetze und Verordnungen und alle anderen relevanten gesetzlichen Bestimmungen der jeweils anzuwendenden Rechtssysteme auf nationaler und internationaler Ebene sind einzuhalten.

2. Verbot der Diskriminierung:
Jegliche Diskriminierung bei der Einstellung, der Entlohnung, dem Zugang zu Fortbildungen, der Beförderung, der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses oder dem Eintritt in den Ruhestand aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, Geburt, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer oder nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Mitgliedschaft oder Anschauung, sexueller Neigung, familiären Verpflichtungen, Zivilstand oder eines anderen Zustands ist untersagt.

3. Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit und Disziplinarmaßnahmen:
Jede Form von Zwangsarbeit ist verboten. Darunter fällt ausdrücklich auch Gefangenenarbeit. Das Unternehmen hat seine Mitarbeiter jederzeit mit Würde und Respekt zu behandeln und diese vor psychischer oder physischer Nötigung jeglicher Art zu schützen. Die persönliche Bewegungsfreiheit eines Mitarbeiters darf durch keine Regelung eingeschränkt werden. Die Mitarbeiter können frei darüber entscheiden, das Unternehmen nach angemessener Kündigung gemäß geltendem Gesetz zu verlassen. Von den Mitarbeitern darf seitens des Arbeitgebers keine Geld- oder Ausweispapierhinterlegung verlangt werden.

4. Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen:
Alle Mitarbeiter haben das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl zu bilden, ihnen beizutreten und sie zu organisieren und in ihrem Namen kollektiv mit dem Unternehmen zu verhandeln, soweit dies die Landesgesetze erlauben. Für den Fall, dass innerstaatliche Normen diese Rechte einschränken, gestatten wir den freien und unabhängigen Zusammenschluss von Beschäftigten zum Zweck der Verhandlungsführung.

5. Verbot von Kinderarbeit:
Kinderarbeit ist gemäß den Konventionen der ILO und der Vereinten Nationen verboten. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung beträgt 15 Jahre und darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht endet. Jugendliche Arbeitnehmer sind besonders zu schützen. Alle Arbeitszeitregelungen zum Schutz von jugendlichen Arbeitnehmern müssen eingehalten werden. Darüber hinaus dürfen jugendliche Arbeitnehmer unter keinen Umständen mehr als acht Stunden täglich oder in einer Nachtschicht arbeiten.

6. Arbeitslöhne:
Alle Arbeitnehmer sind angemessen zu entlohnen. Der gezahlte Lohn sollte bei Vollbeschäftigung zur Deckung der Grunderfordernisse der Arbeitnehmer mindestens ausreichen. Gesetzlich anwendbare Mindestlöhne werden eingehalten.

7. Arbeitszeiten:
Es gilt die maximal zulässige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend der nationalen Gesetzgebung.

8. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz:
Mitarbeiter sind neben Kunden und Lieferanten unsere wichtigsten Partner, die unsere Arbeitsabläufe und Produkte aktiv mitgestalten mit dem Verständnis, dass sie firmenintern gleichzeitig als Kunde und als Lieferant handeln. Direkter Einsatz der Mitarbeiter in Projekten und in KVP-Zirkeln ermöglicht uns, die Kenntnisse und persönlichen Fähigkeiten jedes Einzelnen für eine stetige Verbesserung der Nachhaltigkeit, Qualität, der Umweltverträglichkeit und der energiebezogenen Leistung nutzbar zu machen.

C + P übernimmt die Verantwortung für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Gegen potenzielle Unfälle oder gesundheitliche Schädigungen sind geeignete Vorbeugemaßnahmen, z.B. durch Aufbau eines Arbeitssicherheitsmanagements, zu ergreifen. Dieselben Mindestanforderungen gelten für Mitarbeiterunterkünfte. Vorschriften und Vorgehensweisen sind eindeutig zu definieren und stets einzuhalten. Alle Mitarbeiter sind hinsichtlich der Maßnahmen regelmäßig zu informieren und zu schulen. Die Schulungsmaßnahmen werden dokumentiert.

9. Umweltschutz und Energiemanagement:
Wir verpflichten uns zum sorgsamen und nachhaltigen Umgang mit den Ressourcen Energie, Kraftstoff, Werkstoff, Verpackungsmaterialien und Mensch sowie zum Verhindern von Umweltbelastungen, Schutz der Biodiversität und Ökosysteme, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Steigerung der Energieeffizienz bei der Entwicklung unserer Produkte genauso wie bei der Planung und Durchführung aller betrieblichen Prozesse. Diese Verpflichtung ist der Rahmen zur Festlegung unserer Energie- und Umweltziele.

Beachtung aller anzuwendenden internen und externen Vorschriften durch alle Mitarbeiter in ihrem Arbeitsbereich ist eine Mindestanforderung. Darüber hinaus unternehmen wir alle vertretbaren Anstrengungen, um auch international anerkannte Standards zum Umweltschutz einzuhalten. Unser Ziel ist es, die Umweltemissionen und den Verbrauch natürlicher Ressourcen zu minimieren, sowie insgesamt die Energieeffizienz zu verbessern.

Es ist von allen Mitarbeitern und von uns beauftragten Lieferanten und Dienstleistern an unseren Standorten oder bei unseren Kunden auf eine energieeffiziente Arbeitsweise und Vermeidung von unnötigem Energieverbrauch zu achten. Der Grundsatz der Energieeffizienz gilt auf dem gesamten Betriebsgelände und den zugehörigen Liegenschaften als auch bei sämtlichen Bau- und Montagestellen, die im Namen von C + P eingerichtet werden. Auslegungsbezogene Tätigkeiten zur Verbesserung der Energieeffizienz und Beschaffung von energieeffizienten Produkten und Leistungen werden ausdrücklich unterstützt.

10. Bekämpfung von Korruption:

Sämtliche Formen von Korruption oder Bestechung sind untersagt. Wir tolerieren diese in keiner Form und haben entsprechende Systeme zu deren Bekämpfung errichtet. Als Handlungsleitfaden dienen die Richtlinien von Transparency International und der OECD. Die Geschäftsleitung, die von einem mit gesellschaftsfernen Personen besetzten Aufsichtsrat kontrolliert wird, hat aufgrund flacher Hierarchien grundsätzlich detaillierte Kenntnisse von wesentlichen Einzelvertragsabschlüssen und deren Hintergründen. Somit sind Korruptions- und Kartellrechtsrisiken generell minimiert. Zusätzlich verhindern die Anwendungen des Vier-Augen- und stichprobenweise auch des Sechs-Augen-Prinzips unstatthaftes Handeln auf allen Ebenen.

11. Verhalten im geschäftlichen Umfeld:

Wir verhalten uns fair im Wettbewerb und beachten die geltenden Kartellgesetze. Die gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention werden eingehalten.

12. Besondere Beschäftigungsverhältnisse:

Umgehungen der Regelungen dieses Verhaltenskodexes oder des geltenden Rechts durch den Einsatz von Leiharbeit, durch vorgetäuschte Ausbildungsprogramme, durch Subunternehmervergabe, Heimarbeit o.ä. dürfen nicht vorgenommen werden.

13. Beschwerdemechanismen:

C + P etabliert in seinen Produktionsstätten eine Prozedur, die es den Mitarbeitern ermöglicht, sich anonym zu beschweren. Es werden keinerlei Repressalien gegen Mitarbeiter ausgeübt, die auf Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben oder die Inhalte dieses Verhaltenskodex hinweisen. Die Mitarbeiter dürfen nicht daran gehindert werden, solche Mitteilungen zu machen.

14. Qualität:

Qualität ist für C+P der Wert der Leistungsmerkmale unserer Produkte und aller begleitenden Leistungen von der Produktidee bis zur Aufstellung beim Kunden. Die Leistungsmerkmale werden von unseren Kunden vorgegeben und bilden den Rahmen für unsere Qualitätsziele.

15. Mitverantwortung und Verpflichtung in der Lieferkette

Mit der Kommunikation dieser Leitlinie an unsere Geschäftspartner und Aufforderung dieser zur Verpflichtung dazu, wirken wir darauf hin, dass die Umsetzung dieses Verhaltenskodexes und der Politik auch in unserer Lieferkette durchgesetzt wird. Wir überprüfen regelmäßig die Einhaltung. Das Ergebnis wird in der jährlichen Lieferantenbewertung festgehalten und ist ein Kriterium im Bestellprozess.

16. Integriertes Managementsystem:

C + P verfügt über interne Richtlinien und Systeme zur Umsetzung der Anforderungen aus diesem Verhaltenskodex und Politik. Wir haben ein Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001 ff, ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 ff und ein Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001 ff zertifiziert.

Mit dieser Politik und dem Verhaltenskodex verpflichtet sich C+P innerhalb des Anwendungsbereiches die Anforderungen der obigen Normen zu erfüllen.

C+P verpflichtet sich, die Politik und den Kodex an alle Mitarbeiter, Kunden, Zulieferer und Fremdfirmen zu kommunizieren und dies entsprechend zu dokumentieren.

Mit unserem Integrierten-Management-System stellen wir sicher, dass notwendige Informationen jederzeit verfügbar sind, Abweichungen zwischen Forderung und Arbeitsergebnis festgestellt, erklärt und abgestellt werden und dass Risiken und Chancen erkannt und gelenkt werden.

Diese Systematik ermöglicht uns ständige Überprüfung der Wirksamkeit und ständige Verbesserung der Fähigkeit, die Zufriedenheit der Kunden, Nachhaltigkeit, Energieeffizienz und somit den Fortbestand des Unternehmens heute und in der Zukunft zu sichern.

Dieser Verhaltenskodex und Politik, sowie die abgeleiteten Ziele werden von unseren Unternehmen, sowohl von der Geschäftsführung wie auch von jedem Mitarbeiter als Verpflichtung und Willenserklärung verstanden. Die Geschäftsführung mit dem Führungsteam stellt sicher, dass die Politik und Ziele beispielgebend für alle Mitarbeiter umgesetzt, allen vermittelt und vorgelebt werden und benötigte Ressourcen zum Erreichen von strategischen und operativen Energie- Umwelt- und Qualitäts- und Nachhaltigkeitsziele bereitgestellt werden.

Breidenbach, 14.11.2022

C + P GmbH & Co. KG

.....
Tomas Kirschenfauth
Vorsitzender der Geschäftsführung

Referenzen

Global Compact der Vereinten Nationen
http://www.unglobalcompact.org/
Menschenrechte schützen, keine Diskriminierung, Abschaffung von Kinder- und Zwangsarbeit, Einsatz von umweltfreundlichen Technologien und gegen jede Art von Korruption.

Transparency International
http://www.transparency.de/
Integrität, Verantwortlichkeit, Transparenz und Partizipation der Zivilgesellschaft. Gegen Korruption, als Missbrauch von anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil.

OECD
http://www.oecd.org/
Für wirtschaftliches und soziales Wohlergehen der Menschen. Strafrechtliche Maßnahmen gegen Bestechung ausländischer Amtsträger (darunter Abgeordneten).

Internationale Arbeitsorganisation (ILO)
https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen für alle Frauen und Männer, keine Kinderarbeit, Verbesserung des Sozialschutzes und Stärkung des Dialogs über arbeitsbezogene Themen.

DIN EN ISO 45001
DIN EN ISO 9001:2015
DIN EN ISO 14001:2015
DIN EN ISO 50001:2018