

Inhalt

Präambel.....	2
I. Allgemeiner Hinweis.....	2
II. Allgemeine Grundsätze	2
1. Grundverständnis.....	2
2. Einhaltung der Gesetze.....	2
3. Orientierung an allgemein gültigen Werten und Prinzipien	2
III. Grundsätze zur gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung	3
1. Menschenrechte	3
2. Diskriminierungsverbot.....	3
3. Gesundheitsschutz	3
4. Arbeitsbedingungen, Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit	3
5. Umweltschutz	4
6. Kommunikation	4
IV. Grundsätze des fairen Wettbewerbs	4
1. Korruptionsverbot.....	4
2. Verhalten gegenüber Wettbewerbern.....	5
3. Geschäftsgeheimnisse.....	5
4. Ethik – Eskalationspolitik.....	5
V. Geltungsbereich, Umsetzung, Lieferanten	6
1. Geltungsbereich.....	6
2. Umsetzung und Einhaltung	6
3. Lieferanten.....	6

Präambel

Die Plock Metallwerke und ihre angeschlossenen Unternehmen bekennen sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung weltweit. Insbesondere tragen die Unternehmen im Rahmen ihrer unternehmerischen Tätigkeit Verantwortung gegenüber dem eigenen Unternehmen, gegenüber Kunden und Lieferanten in der Wertschöpfungskette und gegenüber der Umwelt sowie der Gesellschaft.

Dieser Plock-Verhaltenskodex hält als Branchenleitfaden die gemeinsame Wertebasis im Hinblick auf die soziale und gesellschaftliche Verantwortung sowie den fairen Wettbewerb fest.

Gemäß unserer Unternehmensphilosophie gilt für uns:

„Wir wollen in der Zusammenarbeit Ehrlichkeit, Vertrauen, Freude, Fürsorge und Hilfsbereitschaft leben. Wir wollen unser Unternehmen mit Mut, Zuversicht und Besonnenheit erfolgreich in die Zukunft führen. Dabei vertrauen wir auf Gott und wollen unsere Werte auch über die Grenzen des Unternehmens hinaus tragen.“

I. Allgemeiner Hinweis

Der Begriff „Unternehmen“ in diesem Dokument steht für die Plock Metallwerke und Ihre angeschlossenen Unternehmen sowie für deren Lieferanten.

II. Allgemeine Grundsätze

1. Grundverständnis

Das Unternehmen erkennt seine gesellschaftliche und soziale Verantwortung an und verpflichtet sich, in allen unternehmerischen Aktivitäten dieser Verantwortung gerecht zu werden.

2. Einhaltung der Gesetze

Das Unternehmen verpflichtet sich bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen, die jeweils geltenden Gesetze sowie die sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen es tätig ist, zu beachten. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge werden eingehalten, wobei Veränderungen der Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

3. Orientierung an allgemein gültigen Werten und Prinzipien

Das Unternehmen orientiert sein Handeln an allgemein gültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde und Nichtdiskriminierung.

III. Grundsätze zur gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung

1. Menschenrechte

Das Unternehmen respektiert und unterstützt die Einhaltung international anerkannter Menschenrechte. Insbesondere hält es die Menschenrechte gem. der UN-Menschenrechtscharta (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Resolution 217 A (III) der Generalversammlung vom 10.12.1948) ein.

2. Diskriminierungsverbot

Das Unternehmen lehnt im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze jede Form von Diskriminierung ab. Dies bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeitern aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

3. Gesundheitsschutz

Das Unternehmen gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen. Das Unternehmen unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.

4. Arbeitsbedingungen, Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Das Unternehmen achtet das Recht auf Koalitions- und Versammlungsfreiheit seiner Mitarbeiter im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze. Das Unternehmen hält die Arbeitsnormen hinsichtlich der höchst zulässigen Arbeitszeit und der Vergütung, insbesondere hinsichtlich des Vergütungsniveaus, gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen ein.

Mitarbeiter sind vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer und verbaler Belästigung zu schützen. Die Privatsphäre der Mitarbeiter wird geachtet.

Das Verbot von Zwangsarbeit jeglicher Art wird beachtet. Insbesondere das Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit aus 1930 (Übereinkommen 29 der Internationalen Arbeitsorganisation) und das Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit aus 1957 (Übereinkommen 105 der Internationalen Arbeitsorganisation) werden eingehalten.

Das Unternehmen beachtet die Regelungen zum Verbot von Kinderarbeit, insbesondere das Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung aus 1973 (Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation) sowie das Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit aus 1999 (Übereinkommen 182 der Internationalen Arbeitsorganisation) werden eingehalten. Sieht eine nationale Regelung betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so sind diese vorrangig zu beachten.

5. Umweltschutz

Das Unternehmen ist dem Ziel des Schutzes der natürlichen Lebensgrundlagen für die heutige und künftige Generation nachhaltig verpflichtet. Gesetze und Bestimmungen, die zum Schutze der Umwelt erlassen wurden, sind zu beachten.

6. Kommunikation

Das Unternehmen kommuniziert offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses Verhaltenskodex und über dessen Umsetzung gegenüber den Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Interessens- und Anspruchsgruppen.

IV. Grundsätze des fairen Wettbewerbs

1. Korruptionsverbot

Das Unternehmen lehnt Korruption und Bestechung ab. Im Umgang mit Geschäftspartnern und staatlichen Institutionen werden die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Mitarbeitern auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen. Das jeweils geltende Korruptionsstrafrecht ist einzuhalten. Unter anderem ist folgendes zu beachten:

Die Gewährung persönlicher Vorteile durch das Unternehmen und dessen Mitarbeiter an inländische oder ausländische Amtsträger (wie Beamte oder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst) mit dem Ziel, Vorteile für das Unternehmen oder sich selbst oder Dritte zu erlangen, ist nicht erlaubt.

Geldwerte persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine unlautere Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr zwischen Unternehmen dürfen weder angeboten, versprochen, gewährt noch gebilligt werden. Ebenso dürfen im Umgang mit Geschäftspartnern persönliche Vorteile von Wert für eine unlautere Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr weder gefordert noch angenommen werden. Geschäftsführung und Mitarbeiter des Unternehmens dürfen im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen, die mit der Absicht gewährt werden, eine Geschäftsbeziehung in unlauterer Weise zu beeinflussen oder bei denen die Gefahr besteht, die professionelle Unabhängigkeit des Geschäftspartners zu gefährden. Dies ist grundsätzlich nicht der Fall bei Geschenken und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen.

2. Verhalten gegenüber Wettbewerbern

Das Unternehmen achtet den fairen Wettbewerb. Daher hält es die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Kartellgesetze und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs.

Im Umgang mit Wettbewerbern verbieten diese Regelungen insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen unlauter beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden rechtswidrig zuteilen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern. Ferner verbieten diese Regelungen unlautere Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen (Preis- und Konditionenbestimmung).

Im Hinblick darauf, dass die Abgrenzung zwischen verbotenen Kartellen und zulässiger Zusammenarbeit problematisch sein kann, soll das Unternehmen für seine Mitarbeiter einen Ansprechpartner benennen, der in Zweifelsfragen kontaktiert werden kann.

3. Geschäftsgeheimnisse

Das Unternehmen achtet und wahrt Betriebs-/und Geschäftsgeheimnisse anderer. Vertrauliche Informationen sowie vertrauliche Unterlagen dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass hier eine Befugnis erteilt wurde, es sich um öffentlich zugängliche Informationen handelt oder eine vollziehbare Entscheidung einer Behörde oder eines Gerichts dazu zwingt.

4. Ethik – Eskalationspolitik

Sollte ein Mitarbeiter des Unternehmens über eine unangemessene Situation gemäß des Korruptionsverbots von einem Geschäftspartner oder Mitarbeiter erfahren, gleich welchen Ranges die oder derjenige hat, ist er verpflichtet, dies der Geschäftsführung zu melden.

V. Geltungsbereich, Umsetzung, Lieferanten

1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Niederlassungen und Geschäftseinheiten des Unternehmens.

2. Umsetzung und Einhaltung

Das Unternehmen wird seinen Beschäftigten die in diesem Plock-Verhaltenskodex geregelten Inhalte und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen bekannt machen. Es wird durch geeignete Maßnahmen darauf hinwirken, dass der Plock-Verhaltenskodex eingehalten wird.

3. Lieferanten

Dieser Verhaltenskodex ist für unsere Lieferanten auf unserer Webseite erreichbar. Somit wird auch sichergestellt, dass alle Lieferanten der Lieferkette Zugriff auf den Plock-Verhaltenskodex haben, um diesen zu befolgen.