

Verhalten im Geschäftsverkehr

Warum es wichtig ist

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Als einer der führenden Logistiker für Transporte von und nach Rumänien hat KeREL International über Jahre hinweg erfolgreich bewiesen, dass ein Familienunternehmen mit klaren Prinzipien, engagierten Mitarbeitern und innovativem Denken, viel bewegen kann.

Unser Geschäftsverhalten ist geprägt von Verantwortungsbewusstsein und ethischen Grundsätzen. Wir sind einer nachhaltigen Entwicklung verpflichtet, die den Bedürfnissen des Einzelnen, der Gesellschaft und der Umwelt gleichermaßen Rechnung trägt.

Die Reputation von KeREL trägt entscheidend zum Firmenwert bei. Unsere Stakeholder erwarten von uns, dass wir korrekt handeln. Wir alle sind daher für die Pflege und den Schutz des guten Rufs von KeREL verantwortlich. Klare Leitlinien für unser Verhalten im Geschäftsverkehr bieten die „KeREL Werte“ – Integrität, Mut und Leidenschaft.

Der Verhaltenskodex der KeREL hält in klaren Worten fest, was KeREL als Arbeitgeber von Ihnen erwartet, und enthält praktische Leitlinien, Beispiele sowie Verweise auf nützliche weiterführende Informationen.

KeREL legt großen Wert auf eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens, die zum freien Meinungsaustausch zwischen sämtlichen Stufen des Unternehmens anregt. Für unseren Erfolg ist ein aufgeschlossenes Arbeitsumfeld entscheidend. Durch die Pflege eines offenen Dialogs und durch aktive Beteiligung kann jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der KeREL einen Beitrag leisten.

KeREL ist überzeugt, dass die Integrität jetzt und in Zukunft die Basis für unsere nachhaltige und erfolgreiche Geschäftstätigkeit sowie unsere Kultur bildet. Jede Verletzung der Integrität könnte dazu führen, dass wir unser Geschäft nicht mehr betreiben dürfen, wodurch die kontinuierliche Versorgung der Kunden, gefährdet wäre.

Bei Zweifeln hinsichtlich des korrekten Verhaltens im Geschäftsverkehr, sollten Sie Hilfe und Rat einholen. Bei Compliance-Bedenken sollten Sie diese offen ansprechen.

Die Geschäftsleitung der KeREL International GmbH hat den Verhaltenskodex der KeREL formell gutgeheißen und unterstützt mit Engagement alle Initiativen zu dessen erfolgreicher Umsetzung. Bitte nehmen Sie sich die Zeit, unseren Verhaltenskodex zu lesen, wenden Sie ihn an und lassen Sie sich im täglichen Geschäftsleben stets davon leiten.

Mihaela Kellner
Geschäftsführende Gesellschafterin

Inhalt

- A. KeREL-Grundsätze**
- B. Verhaltenskodex der KeREL International**
- C. Persönliche Integrität**
- D. Integrität vom KeREL**
- E. Personalpolitik**
- F. Vermögenswerte von KeREL**
- G. Unternehmerische Verantwortung**
- H. Umfassendes Compliance Management**
- I. Compliance Management**

A. KeREL-Grundsätze

Sie definieren unsere Verpflichtungen

Respekt vor dem Individuum

Wir glauben, dass der Erfolg unseres Unternehmens von der Summe der Fähigkeiten und Leistungen und damit vom Engagement aller Mitarbeitenden abhängt. Deshalb wollen wir:

- dass das Individuum stets geachtet wird und dass alle Mitarbeitenden die Rechte und die Würde der anderen respektieren;
- dass unsere Mitarbeitenden ihre Begabungen entfalten, ihre Fähigkeiten und ihr Potenzial ausschöpfen und den Informationsaustausch sowie den offenen Dialog fördern;
- dass individuelle Leistungen und Beiträge zum Erfolg von KeREL anerkannt werden;
- dass Vielfalt und Chancengleichheit gefördert werden;
- dass alle Mitarbeitenden unter optimalen Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen arbeiten können.

Verpflichtung zur Verantwortung

Wir streben in allen unseren Tätigkeiten ein hohes Leistungsniveau und ein verantwortungsbewusstes Geschäftsverhalten an. Wir praktizieren darum die Unternehmensgrundsätze im täglichen Umgang mit unseren Geschäftspartnern. Wir wollen Mitarbeitende und Führungskräfte auswählen und fördern, die sich durch Eigeninitiative und Einfühlungsvermögen auszeichnen und:

- ihre fachliche Kompetenz mit einem Führungsstil verbinden, der die Mitarbeitenden zu hohen Leistungen motiviert;
- aufgeschlossen sind, einen Sinn für Dringlichkeit haben, die Bedürfnisse des Unternehmens verstehen und den Mut haben, Bestehendes in Frage zu stellen;

- die nötige Flexibilität besitzen, um ihren Erfahrungshorizont zu erweitern;
- unsere Unternehmensgrundsätze in ihren Entscheidungen und Handlungen in die Tat umsetzen.

Der Leistung verpflichtet

Wir sind stets bestrebt, für unsere Stakeholder Werte zu schaffen und eine nachhaltige, hohe Rentabilität zu erreichen. Wir wollen damit unser Unternehmen weiterführen, Wachstum und Unabhängigkeit sicherstellen, Arbeitsplätze anbieten und Risiken abdecken.

Der Gesellschaft verpflichtet

Wir wollen in unseren Geschäftstätigkeiten, beim Umweltschutz und bei der Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung hohen ethischen und sozialen Anforderungen genügen. Daher befolgen wir alle lokalen, nationalen und internationalen Gesetze. Wir betrachten die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Stakeholder als sehr wichtig, weshalb wir regelmäßig ihre Meinung einholen und diese bei unseren Entscheidungen berücksichtigen. Wir unterstützen und respektieren die Menschenrechte.

Darüber hinaus verpflichten wir uns, die 10 Grundsätze des Globalen Pakts der Vereinten Nationen, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte sowie die grundlegenden Arbeitsrechte gemäß der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu beachten und einzuhalten.

Der Umwelt verpflichtet

Im Rahmen unseres Engagements für eine nachhaltige Entwicklung sind wir bestrebt, proaktiv neue, umweltschonende Technologien und Prozesse einzusetzen und die Belastung der Umwelt zu minimieren. Der Innovation verpflichtet, ist Innovation in allen unseren Geschäftsbereichen der Schlüssel zum Erfolg. Veränderung betrachten wir als Chance und Selbstgefälligkeit als Bedrohung. Deshalb fördern wir überall im Unternehmen jene Art von Wissbegierde, die wir brauchen, um für Neues offen zu sein.

Kontinuierliche Verbesserung

Wir messen unsere Grundsätze und unsere Leistung regelmäßig an denen unserer Wettbewerber und an Unternehmen mit Vorbildcharakter. Dazu gehört auch eine transparente Berichterstattung. Wir werden die Umsetzung unserer Grundsätze auch weiterhin durch geeignete Vorschriften und Vorgehensweisen ermöglichen.

B. Verhaltenskodex der KeREL International

Er definiert unser Geschäftsverhalten – tagtäglich und überall

Von unserer Integrität im Geschäftsverkehr hängt der gute Ruf der KeREL International ab. Bei allen Kontakten mit unseren Stakeholder sind wir stets um einwandfreies Vorgehen bemüht.

Der Verhaltenskodex der KeREL International drückt die Erwartungen von KeREL als Arbeitgeber aus. KeREL ist verpflichtet, jene Maßnahmen zu ergreifen, welche für die lokale Umsetzung des Verhaltenskodex der REL International erforderlich sind.

Alle Mitarbeitenden und alle, die im Namen von KeREL tätig werden, sind zur Einhaltung des Verhaltenskodex der KeREL International verpflichtet, unabhängig davon, wo und in welchem Tätigkeitsbereich sie arbeiten.

Der Verhaltenskodex der KeREL International dient als Leitfaden für unser Verhalten im Geschäftsverkehr und enthält praktische Leitlinien, Beispiele und Verweise auf nützliche weiterführende Informationen.

Bei Zweifeln hinsichtlich des richtigen Verhaltens ist Rat und Hilfe einzuholen.

Die Einhaltung des Verhaltenskodex der KeREL International ist eine wesentliche Arbeitsvertragsgrundlage.

Jeder Mitarbeitende muss diesen lesen, verstehen und einhalten. REL duldet keinerlei Verstöße gegen den Verhaltenskodex der KeREL International und wird jeden nicht regelkonformen Vorfall angemessen bearbeiten. Alle Mitarbeitenden sollten sich bewusst sein, dass solche Verstöße ernste Konsequenzen für das Unternehmen und für sie selbst haben können und dass sie dafür zur Rechenschaft gezogen werden.

Von uns allen wird erwartet, dass wir:

- Integrität zeigen und dazu beitragen, den guten Ruf von KeREL zu erhalten.
- Uns bewusst sind, dass Verstöße gegen den Verhaltenskodex der KeREL International nicht geduldet werden und Konsequenzen für KeREL und uns selbst haben können.

Das Geschäftsgebaren von KeREL beruht auf folgenden Grundsätzen:

- Wir halten die Gesetze ein.
- Wir handeln nach bestem Wissen und Gewissen
- Wir berücksichtigen die Auswirkungen unserer Entscheidungen auf unsere Stakeholder
- Wir kommunizieren offen und effizient mit unseren Stakeholdern
- Wir sind stets bemüht, Vertrauen zu schaffen und mit Respekt und Integrität zu handeln

Bei KeREL basiert ethisches Verhalten auf Vertrauen, Respekt und Integrität.

Vertrauen ist das Fundament der Geschäftsethik bei KeREL, da unsere Geschäftsbeziehungen auf Zusammenarbeit, Gegenseitigkeit und Berechenbarkeit aufbauen; Vertrauen wird durch Täuschung, Betrug und die Nichteinhaltung von Versprechen zerstört.

Respekt zeigt sich in offener Kommunikation, Aufmerksamkeit gegenüber den Ideen Anderer und der Behandlung der Mitmenschen mit Würde.

Integrität bedeutet kompromisslose Einhaltung des Verhaltenskodex und übereinstimmendes Handeln. Integrität zeigt sich in Ehrlichkeit, Verantwortlichkeit und dem Einsatz gutfundierter Methoden für die Lösung geschäftsbezogener Probleme.

Hilfe & Rat einholen

Fragen als Teil der Prävention

Im Arbeitsalltag sehen wir uns manchmal Situationen gegenüber, die im Verhaltenskodex der KeREL oder in den Dokumenten, auf welche dieser verweist (z.B. Richtlinien, Weisungen, Vorschriften), nicht explizit erläutert werden. Bei Unsicherheit hinsichtlich des richtigen Verhaltens sollten wir uns folgende Fragen stellen:

- Ist mein Verhalten rechtmäßig?
- Entspricht es den Werten und Grundsätzen von KeREL?
- Entspricht es dem Verhaltenskodex der KeREL?
- Könnte es negative Auswirkungen für KeREL oder mich selbst haben?
- Wäre mir wohl dabei zumute, wenn es in einer Zeitung veröffentlicht würde?

Oft reicht dies zur Orientierung schon vollkommen aus. Wer bei Zweifeln oder Unsicherheiten hinsichtlich des korrekten Verhaltens Rat und Hilfe einholt, handelt richtig.

Durch die Stärkung einer Kultur in welchem Fragen willkommen sind, bezweckt KeREL, nicht regelkonformem Verhalten vorzubeugen.

Geeigneter Ansprechpartner bei Unsicherheiten ist der/die Linienvorgesetzte sowie der Geschäftsführer.

Die KeREL-Führungskräfte sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass alle ihnen unterstellten Mitarbeitenden die Hilfe und den Rat erhalten, die sie zur Einhaltung des Verhaltenskodex der KeREL benötigen.

Von uns allen wird erwartet, dass wir:

- unsere Linienvorgesetzte, den Geschäftsführer oder den KeREL Verhaltenskodex um Hilfe und Rat bitten, wenn wir Zweifel hinsichtlich des korrekten Verhaltens im Geschäftsverkehr haben
- Den uns unterstellten Mitarbeitenden Hilfe und Rat bieten.

Offen Ansprechen

Wer Compliance-Bedenken anspricht, handelt richtig

KeREL-Mitarbeitende, die Compliance-Bedenken offen ansprechen, handeln richtig und in Übereinstimmung mit unseren KeREL International -Werten und -Unternehmensgrundsätzen.

Das Management muss über Integritätsprobleme in Kenntnis gesetzt werden, damit diese zeitnah und in vertrauenswürdiger Form angegangen werden können. Indem KeREL-Mitarbeitende Compliance-Bedenken offen ansprechen, tragen sie dazu bei, sich selbst, ihre Kollegen sowie die Interessen und Rechte von KeREL International zu schützen.

Bei Compliance-Bedenken ist es in der Regel am besten, persönlich mit dem Linienvorgesetzten darüber zu sprechen.

Jeder Mitarbeitende, der in gutem Glauben Compliance-Bedenken meldet, handelt im Interesse von KeREL und verdient Anerkennung. KeREL duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeitende, die in gutem Glauben Compliance-Bedenken angesprochen haben. Jeder Mitarbeitende, welcher der Ansicht ist, dass dieser Grundsatz nicht eingehalten wird, kann und sollte sich beim Linienvorgesetzten oder dem Geschäftsführer beschweren.

Von Linienvorgesetzten bei KeREL wird erwartet, dass sie ein Klima des Vertrauens schaffen, in dem die Mitarbeitenden ermutigt werden, ihre Meinung zu sagen und Compliance-Bedenken offen anzusprechen.

Von uns allen wird erwartet, dass wir:

- Compliance-Bedenken offen ansprechen, wenn wir in gutem Glauben davon ausgehen, dass jemand etwas getan hat, gerade tut oder zu tun beabsichtigt, das gegen den Verhaltenskodex der KeREL International verstößt.
- Compliance-Bedenken offen mit unserem Linienvorgesetzten besprechen.
- Es melden, wenn wir bemerken, dass jemand Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt ist, weil er/sie in gutem Glauben Compliance-Bedenken geäußert hat.

C. Persönliche Integrität

Interessenkonflikte

Persönliche Interessen dürfen unser Berufliches Urteilsvermögen nicht ungerechtfertigt beeinflussen

Wir, alle Mitarbeiter der KeREL, müssen Situationen vermeiden in denen persönliche Interessen, mit den Interessen von KeREL in Konflikt geraten. Aktivitäten von Verwandten und nahe stehenden Personen können zu Interessenkonflikten führen. Wir sollten uns nicht in Situationen begeben, in denen unsere persönlichen oder familiären Interessen mit den Interessen von KeREL in Konflikt geraten könnten.

Eine berufliche Tätigkeit außerhalb von KeREL kann zu Interessenkonflikten führen. Wir dürfen unsere Anstellung bei KeREL nicht missbrauchen, um ungerechtfertigt persönliche Vorteile oder Vorteile für Verwandte oder uns nahe stehende Personen zu erlangen.

Viele tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte lassen sich auf eine sowohl für die betroffenen Mitarbeitenden als auch für das Unternehmen akzeptable Weise lösen. Im Fall eines Interessenkonflikts sollte sich der/die betroffene Mitarbeitende an den/die Linienvorgesetzte/n wenden, damit eine angemessene Lösung gefunden werden kann.

Geschenke & Unterhaltungsangebote

Wir nehmen keine Geschenke oder Unterhaltungsangebote an, die Zweifel an unserer persönlichen Integrität aufkommen lassen könnten

Auch wenn Geschenke aus den aufrichtigsten Beweggründen einer persönlichen oder beruflichen Freundschaft ausgetauscht werden, können sie missverstanden werden und zu einer unzulässigen Beeinflussung führen. KeREL Mitarbeiter dürfen keine Geschenke oder Unterhaltungsangebote annehmen, die Zweifel hinsichtlich deren persönlichen Integrität oder der Unabhängigkeit von KeREL aufkommen lassen könnten. Wenn Zweifel bestehen, ob ein unaufgefordert erhaltenes Geschenk oder Unterhaltungsangebot angenommen werden kann, müssen sich KeREL-Mitarbeitende an ihre Linienvorgesetzten wenden und sich an deren Entscheidung halten.

Insiderinformation & Insiderhandel

Wir schützen Insiderinformation und verhindern Insiderhandel

Wichtige, nicht öffentliche Informationen über KeREL oder ihre Geschäftspartner werden als Insiderinformation bezeichnet.

Die Mitarbeiter der KeREL, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit in den Besitz von Insiderinformation gelangen, sowie Personen, die nicht bei KeREL angestellt sind, jedoch auch von dieser Insiderinformation Kenntnis erhalten, gelten als Insider.

In den meisten Ländern ist die Nutzung von Insiderinformation beim Kauf oder Verkauf von Beteiligungspapieren verboten (Insiderhandel). KeREL hält sich an die geltenden Gesetze zum Insiderhandel und hat zusätzliche interne Regeln aufgestellt, um Insiderinformation zu schützen und Insiderhandel zu verbieten.

E. Integrität vom KeREL

Integrität im Geschäftsverkehr

Die Integrität vom KeREL ist abhängig vom Verhalten Ihrer Mitarbeiter

Alle KeREL Mitarbeiter tragen durch ihr Verhalten zur Integrität von KeREL als Unternehmen bei. Der Verhaltenskodex der KeREL International legt hohe Standards an die im Geschäftsverkehr zu befolgende Integrität fest. Die Einhaltung dieser Integritätsanforderungen ist eine Voraussetzung für den nachhaltigen Erfolg von KeREL.

KeREL stellt seinen Mitarbeitern die notwendigen Informationen, Anweisungen, Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die erforderliche Unterstützung zur Verfügung, damit sie die Erwartungen und Vorgaben von KeREL betreffend Integrität im Geschäftsverkehr einhalten können.

Bestechung und unlautere Vorteile

KeREL hat sich in allen Beziehungen mit Geschäftspartnern zur Einhaltung strenger Integritätsstandards verpflichtet.

KeREL verurteilt und untersagt jede Art von Bestechung und jede andere Form von korruptem Geschäftsverhalten.

Wer für KeREL handelt, darf weder Einzelpersonen noch Unternehmen irgendwelche unlauteren Vorteile anbieten oder gewähren, weder direkt noch indirekt, um Geschäftsabschlüsse zu tätigen. Unlautere Vorteile sind etwa unzulässige Rabatte, Bestechungsgelder, Schmiergelder, Zahlungen unter der Hand und alle sonstigen vergleichbaren unlauteren materiellen Vorteile.

Die Gewährung eines Vorteils an einen Geschäftspartner ist erlaubt, sofern alle folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- es muss nach den geltenden Landesgesetzen erlaubt sein;
- es muss den örtlichen Gepflogenheiten entsprechen;
- es muss angemessen sein;
- es muss ordnungsgemäß verbucht werden und
- es muss in dem Land, in dem die Dienstleistungen erbracht werden, erfolgen.

Datenschutz

KeREL hat sich dem Datenschutz verschrieben und Grundsätze verabschiedet, die durchgängig für jede Art der Datenverarbeitung innerhalb der KeREL International und im Zusammenwirken mit Dritten einzuhalten sind.

Jede Art der Verarbeitung personenbezogener Daten (z.B. Angaben zu Mitarbeitenden, Kunden und Zulieferern) muss in Übereinstimmung mit den Datenschutzgesetzen und den Grundsätzen von KeREL erfolgen.

F. Personalpolitik

Die KeREL-Werte – Integrität, Menschlichkeit und Toleranz – sollen uns bei unseren Entscheidungen und Handlungen leiten, als Einzelne und als Unternehmen. Sie sind die Säulen, auf denen unsere Unternehmenskultur ruht, und gilt für die gesamte KeREL International. Bei KeREL werden gegenseitige Achtung und Vertrauen gepflegt.

Diskriminierung & Belästigung

KeREL verpflichtet sich, alle potenziellen und bestehenden Mitarbeiter fair und gleich zu behandeln.

Wir dulden keinerlei Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz.

Zur Unternehmenspolitik von KeREL gehört es, zu gewährleisten, dass das Verhalten ihrer Mitarbeitern frei ist von Diskriminierung gegen andere aufgrund von Geschlecht, Rassenzugehörigkeit, Alter, Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung, Zivilstand, genetischen Informationen oder sonstiger relevanter Merkmale. Diese Grundsätze gelten für sämtliche Aspekte des Anstellungsverhältnisses wie Einstellung, Arbeitszuteilung, Beförderung, Vergütung, Arbeitsdisziplin und Kündigung.

KeREL duldet keinerlei körperliche, sexuelle, rassistische, psychische, verbale oder andere Form der Belästigung.

Wer in guten Treuen davon ausgeht, Mitarbeiter seien diskriminiert oder belästigt worden, sollte dieses Fehlverhalten seinem/r Linienvorgesetzten melden.

Sicherheit, Gesundheits- & Umweltschutz

Wir engagieren uns für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und eine saubere Umwelt. Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz werden bei KeREL ebenso verantwortungsbewusst und methodisch behandelt wie die Themen Qualität, Produktivität und Kosteneffizienz.

Im Rahmen unseres Engagements für eine nachhaltige Entwicklung bemühen wir uns aktiv um den Einsatz neuer und nachhaltigerer Technologien und Verfahren und sind bestrebt, unsere Einwirkung auf die Umwelt möglichst gering zu halten.

Alle KeREL Mitarbeitern sind im Rahmen ihrer Tätigkeiten persönlich dafür verantwortlich, an ihrem Arbeitsplatz nach bestem Wissen, ihren Fähigkeiten und Erfahrungen für Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz zu sorgen.

In unseren Büros gilt ein striktes Rauchverbot. Darüber hinaus ist sowohl der Konsum als auch das Arbeiten unter Einfluss von den Alkohol- und Rauschmitteln strengstens untersagt.

G. Vermögenswerte von KeREL

Geistiges Eigentum

Gesetze zum Schutz des geistigen Eigentums schützen wertvolle Vermögenswerte von KeREL – Zulassungsdaten, Geschäftsgeheimnisse, Domainnamen sowie weitere damit verbundene Rechte. KeREL respektiert die geistigen Eigentumsrechte Dritter. KeREL erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie im Arbeitsalltag die geistigen Eigentumsrechte Dritter beachten.

Vertrauliche Informationen

Wir respektieren die vertraulichen Informationen Dritter. Wenn wir vertrauliche Informationen an Dritte weitergeben, muss ein solcher Informationsaustausch durch die Unterzeichnung einer Vertraulichkeitsvereinbarung abgesichert sein.

Geheimhaltungspflichten sind Teil des Arbeitsvertrags und gelten auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Elektronisches Kommunikationsmittel

Der Begriff „Elektronische Kommunikationsmittel der KeREL International“ umschreibt die zum Eigentum von KeREL gehörenden Telefone, Faxgeräte, Computer, tragbaren elektronischen Kommunikationsmittel wie Laptops, Handhelds oder Mobiltelefone einschließlich Zubehör, E-Mail-Systemen und Internet.

Elektronische Kommunikationsmittel der KeREL International sind grundsätzlich und vorrangig zur Nutzung für Geschäftsaktivitäten von KeREL bestimmt.

KeREL Mitarbeiter dürfen elektronische Kommunikationsmittel der KeREL International ausnahmsweise

für persönliche Zwecke nutzen, vorausgesetzt, sämtliche in der entsprechenden KeREL-Direktive festgeschriebenen Bedingungen sind erfüllt. Mit „persönlicher Nutzung“ ist jede Nutzung gemeint, die nicht in direktem Zusammenhang mit den geschäftlichen Aktivitäten von KeREL stehen.

Mitarbeitern, die Zugang zu elektronischen Kommunikationsmitteln der KeREL International haben, müssen diese mit der nötigen Sorgfalt behandeln und darauf achten, dass sie nicht beschädigt, verloren oder anderweitig verlegt werden. Darüber hinaus müssen KeREL Mitarbeiter die KeREL-Vorgaben zur IT-Sicherheit einhalten, dürfen also keine Hard- oder Software in KeREL-Systemen installieren oder einsetzen, die nicht ausdrücklich von KeREL-IT-Spezialisten genehmigt wurde.

Im Zusammenhang mit der Nutzung von elektronischen Kommunikationsmitteln der KeREL International ist der Datenschutz nicht uneingeschränkt garantiert; er kann in Übereinstimmung mit den geltenden rechtlichen Bestimmungen aufgehoben werden.

H. Unternehmerische Verantwortung

Soziale Verantwortung

KeREL International setzt gezielt Ressourcen für wichtige Bedürfnisse ein, die ohne Beteiligung unseres Unternehmens nicht erfüllt werden könnten. Wir beziehen Stärken und Kapazitäten unserer Partner mit ein und übernehmen die Verantwortung für innovative, nachhaltige Projekte, die einen spürbaren Erfolg für die Begünstigten bedeuten. Dabei können wir uns immer auch auf das freiwillige Engagement unserer Mitarbeitenden verlassen, denen es ein persönliches Anliegen ist, etwas zum Positiven zu verändern.

Unsere Geschäftstätigkeit führen wir auf nachhaltige und verantwortungsvolle Weise, unter Beachtung der Bedürfnisse des Einzelnen, der Gesellschaft und der Umwelt. Zahlreiche Initiativen, die wir umsetzen, beruhen auf Freiwilligkeit und gehen über die gesetzlichen und behördlichen Vorschriften hinaus.

Geschäftspartner

KeREL strebt hohe Leistungsstandards und unternehmerische Verantwortung in ihrer gesamten Geschäftstätigkeit an; dies gilt auch für Beziehungen zu und Anforderungen an Geschäftspartner. Unsere Geschäftspartner spielen eine entscheidende Rolle, denn sie ermöglichen unser nachhaltiges Wachstum.

KeREL erwartet, dass sich ihre Geschäftspartner an die geltenden Gesetze, Branchenbestimmungen und die Vertragsbedingungen halten und auch die allgemein anerkannten Standards der sozialen Verantwortung einhalten, so z.B. Schutz der Menschenrechte, Sicherheit und Umweltschutz sowie das Verbot von Kinder- oder Zwangsarbeit und Bestechung.

I. Compliance Management

Verantwortlichkeiten im Bereich Compliance

KeREL International achtet die Gesetze und respektiert die allgemein anerkannten Gebräuche der Länder, in denen es tätig ist.

Wir müssen alle im Rahmen unseres Verantwortungsbereiches sicherstellen, dass unser Verhalten mit den geltenden Gesetzen und den KeREL-Vorgaben zur Integrität übereinstimmt.

Compliance-Risiken, die in unsere geschäftliche Verantwortung fallen, müssen wir kontinuierlich erkennen, abschätzen und risikogerecht managen.

Teil unserer Führungsaufgaben als Linienvorgesetzte bei KeREL ist es, die Mitarbeiter, für die wir verantwortlich sind, sorgfältig auszuwählen, ihnen zweckdienliche Instruktionen zu geben und ihre Tätigkeiten zu überwachen.

Der Geschäftsführer setzt sich dafür ein, dass der Verhaltenskodex der KeREL International innerhalb des Unternehmens konsequent eingehalten wird und dient zudem als Ansprechpartner für Mitarbeitende, Kunden, Zulieferer und die Öffentlichkeit bei Fragen bezüglich Umsetzung und Einhaltung des Verhaltenskodex der KeREL International.

Von uns allen wird erwartet, dass wir:

- Compliance-Bedenken ansprechen, wenn wir in guten Treuen davon ausgehen, dass im Zusammenhang mit einem Geschäftsvorgang, an dem KeREL beteiligt ist, jemand etwas getan hat, gerade tut oder möglicherweise tun wird, das gegen den Verhaltenskodex der KeREL International verstößt.
- Sofort über die verfügbaren Kanäle melden, wenn wir bemerken, dass jemand Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt ist, weil er oder sie Compliance-Bedenken geäußert hat.

Mitarbeiter, die gegen den Verhaltenskodex der KeREL International verstoßen, werden zur Verantwortung gezogen und mit angemessenen Sanktionen belegt; dazu kann auch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit KeREL gehören.

KeREL International GmbH
Management Abteilung
84478 Waldkraiburg

© Oktober 2024