Leitbild
(Code of Conduct)

Spontex Logistics GmbH
Endach 34
A-6330 Kufstein

Unser Leitbild (Code of Conduct) ist

Wertschätzung in allen Bereichen

Die Spontex Logistics GmbH ist geprägt von einer Unternehmenskultur, die auf Verantwortung, Wertschätzung und Integrität basiert. Als international agierendes Unternehmen fühlen wir uns unseren Stakeholdern verpflichtet. Dies bedeutet, dass wir uns jederzeit an die geltenden Gesetze sowie bindenden Verpflichtungen und Anforderungen der Normen (ISO 9001, ISO 14001, ISO 28000, GDP) halten, ethische Grundsätze hochhalten. Diese Verpflichtung gilt für alle Mitglieder unseres Unternehmens.

Dieser Verhaltenskodex dient als Orientierung für alle bei uns tätigen Personen sowie unsere Partnerschaften. Er umfasst gesetzliche Rahmenbedingungen, interne Regeln und ethische Grundsätze, die für unser Unternehmen gelten. Ziel ist es, ein einheitliches Verständnis von unseren Werten und verantwortungsvollem Handeln zu schaffen. Daher ist es wichtig, dass jede einzelne Person ihre persönliche Verantwortung wahrnimmt und sich stets an geltenden Gesetzen, internationalen Standards und unseren unternehmensinternen Richtlinien orientiert.

Als MitarbeiterInnen sind BotschafterInnen unseres Unternehmens. Unser Verhalten und unsere Handlungen werden mit der Spontex Logistics GmbH in Verbindung gebracht. Jede einzelne Person trägt dazu bei, dass wir positiv wahrgenommen werden und wirtschaftlich erfolgreich sind. Führungskräfte spielen dabei eine wichtige Rolle. Sie unterstützen alle Mitarbeitenden dabei, sich an die Gesetze und diesen Verhaltenskodex zu halten und so ein integres Verhalten zu fördern.

Dieser Verhaltenskodex ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Kufstein, November 2024
Unterzeichnet durch den Geschäftsführer

Leitbild
(Code of Conduct)

Spontex Logistics GmbH
Endach 34
A-6330 Kufstein

1. Allgemeine Grundsätze

Das Unternehmen richtet seine geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen an den allgemein gültigen ethischen Werten, insbesondere der Integrität, der Glaubwürdigkeit und dem Respekt vor der Menschenwürde aus. Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen. Das Unternehmen verpflichtet sich zur Erfüllung zutreffender Anforderungen im Rahmen der Erbringung seiner Tätigkeiten zum Zwecke der Erhöhung der Kundenzufriedenheit sowie zur Einhaltung seiner bindenden Verpflichtungen und zur fortlaufenden Verbesserung seines Managementsystems. Das Unternehmen beachtet die Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder, in denen es tätig ist.
Der Verhaltenskodex stellt verbindliche Regeln dar, die von jedem Mitarbeitenden des Unternehmens zu beachten sind. Insbesondere alle Führungskräfte tragen die Verantwortung für die aktive Umsetzung dieses Verhaltenskodex. Sie haben in jeder Hinsicht eine Vorbildfunktion zu erfüllen. Der Kodex ist Grundlage und Leitfaden für die Bewältigung ethischer und rechtlicher Herausforderungen bei der täglichen Arbeit. Jeder Mitarbeitenden kann sich mit Fragen und Hinweisen in diesem Zusammenhang an die Geschäftsführung wenden.
Das Unternehmen ist kundenorientiert und verfolgt die Kundenzufriedenheit. Mit unserem Risikomanagement optimieren wir laufend unsere Prozesse und evaluieren Zahlen-Daten-Fakten orientiert. In Folge erwartet wir von unseren Lieferanten die Beachtung der Leitwerte des Verhaltenskodex, unterstützt sie hierbei bestmöglich und fordert sie auf, Gleiches in ihren Lieferantenketten zu tun.

2. Verhalten gegenüber Wettbewerbern, Geschäftspartnern und Dritten

Das Unternehmen achtet die Regeln eines fairen und offenen Wettbewerbs und trifft keine Absprachen, die den Wettbewerb in unzulässiger Weise beeinflussen. Mitarbeitenden des Unternehmens sind verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Verboten ist insbesondere jede Absprache, aber auch jede abgestimmte Verhaltensweise mit Wettbewerbern zu folgenden Themen:

- Preise und Preisbestandteile
- Konditionen
- Kunden
- Liefergebiete
- Boykotte

Erfolgt die Vergabe eines Auftrags auf der Grundlage einer formalen Ausschreibung, wird das Unternehmen Angebote mit anderen Bietern weder absprechen noch abstimmen.

Das Unternehmen wendet sich ausdrücklich gegen jede Form der Korruption im In- und Ausland und vermeidet schon den Anschein, durch unlautere Geschäftspraktiken Einfluss auf geschäftliche Entscheidungen nehmen zu wollen.
Kein Mitarbeitende darf die geschäftlichen Verbindungen des Unternehmens zum eigenen oder fremden Vorteil oder zum Nachteil des Unternehmens ausnutzen. Das bedeutet insbesondere, dass kein Mitarbeiter im Geschäftsverkehr unerlaubte private Vorteile (z.B. Geld, Sachwerte, Dienstleistungen) gewährt oder annimmt, die geeignet sind, eine sachgerechte Entscheidung zu beeinflussen.
Jeder Mitarbeiter des Unternehmens ist verpflichtet, bei Verdachtsmomenten oder rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des Vorliegens von Korruption oder Wirtschaftskriminalität Rat bzw. Hilfe einzuholen. Rat bzw. Hilfe bietet der Geschäftsführer.
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.
Bestehen Zweifel hinsichtlich des Vorliegens eines sachlichen Grundes oder der Üblichkeit einer Zuwendung, hat der Mitarbeiter vorab den Geschäftsführer zu fragen.

Vorteile jeglicher Art an Beamte und andere Amtsträger sowie an Beauftragte staatlicher Einrichtungen, auch mittelbar über Dritte, sind unabhängig von deren Wert untersagt.
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. Die Spende muss transparent sein. Der Empfänger der Spende und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt sein. Über den Grund für die Spende und die zweckbestimmte Verwendung muss jederzeit Rechenschaft abgelegt werden können.
Spendenähnliche Vergütungen sind zu unterlassen. Spendenähnliche Vergütungen sind Zuwendungen, die nur scheinbar als Vergütung einer Leistung gewährt werden, deren Wert aber den Wert der Leistung deutlich überschreiten.
Das Unternehmen duldet keine Geldwäsche. Alle Mitarbeitende sind zur strikten Befolgung der Gesetze zur Geldwäschebekämpfung verpflichtet. Ferner haben sie verdächtige Zahlungsformen oder andere Transaktionen, die auf Geldwäsche hindeuten, sofort den Geschäftsführer mitzuteilen.
Das Unternehmen erstellt Steuererklärungen und -anmeldungen wahrheitsgemäß.

Von unseren Lieferanten erwartet das Unternehmen eine qualifizierte und termingerechte Dienstleistung und die Implementierung ausreichender Standards zur Sicherheit in der Lieferkette.

3. Vermeidung von Interessenkonflikten

Das Unternehmen erwartet von allen Mitarbeitenden Loyalität. Es achtet darauf, dass die Mitarbeitenden nicht in Situationen geraten, in denen deren persönlichen oder finanziellen Interessen, mit denen des Unternehmens oder seiner Geschäftspartner kollidieren.
Die Mitarbeitenden des Unternehmens haben jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bestehen könnte, unverzüglich ihren Vorgesetzten anzuzeigen.
Mitarbeitende des Unternehmens ist es untersagt, ein Unternehmen zu führen oder für ein Unternehmen zu arbeiten, das im Wettbewerb mit dem Unternehmen steht.

4. Umgang mit Informationen

Die Mitarbeitende des Unternehmens sind verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und andere interne Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt entsprechend für die nicht öffentlich zugänglichen Informationen über Vertragspartner und Kunden. Die Verschwiegenheitsverpflichtung gilt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.
Neben den allgemeinen Geheimhaltungsvorschriften ist das Datengeheimnis nach DSGVO einzuhalten. Insbesondere ist es untersagt, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu verarbeiten, bekannt zu geben, zugänglich zu machen oder anderweitig zu nutzen. Diese Verpflichtung auf das Datengeheimnis besteht auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen fort.
Alle Berichte und andere schriftlichen Dokumentationen sind korrekt und wahrheitsgemäß zu verfassen. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um interne Berichte handelt, oder diese nach außen gegeben werden.
Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen haben sich an den Grundsätzen einer ordnungsgemäßen Buchführung auszurichten und stets vollständig und korrekt zu sein.

5. Grundsätze sozialer und ökologischer Verantwortung

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

Das Unternehmen respektiert und unterstützt die international anerkannten Menschenrechte. In diesem Zusammenhang stehen wir auch in einem ständigen Dialog mit unseren Lieferanten, um sicherzustellen, dass die Verbote von Kinderarbeit und Zwangsarbeit in jeder Form eingehalten werden.
Diskriminierung von Mitarbeitenden und Dritten wird nicht geduldet. Das Unternehmen tritt einer nicht akzeptablen Behandlung von Mitarbeitenden, insbesondere sexuellen oder verbalen Belästigungen, entschieden entgegen.

5.1 Chancengleichheit

Das Unternehmen fördert die Chancengleichheit ihrer Mitarbeitenden.
Die Versammlungs- und Koalitionsfreiheit der Beschäftigten wird, soweit nach den nationalen Bestimmungen rechtlich zulässig, anerkannt. Das Unternehmen beachtet die geltenden nationalen Gesetze und Arbeitsnormen hinsichtlich angemessener Entlohnung und maximaler Arbeitszeit. Dies schließt selbstverständlich auch die Einhaltung sämtlicher Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns mit ein. Das Unternehmen sorgt insgesamt für faire Arbeitsbedingungen.

5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird im Rahmen der nationalen Bestimmungen gewährleistet. Sicherheitstechnische Themen werden unter Beteiligung bzw. der Konsultation unserer Beschäftigten umgesetzt.

5.3 Umweltschutz

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmensziele. Sowohl bei der Entwicklung neuer Dienstleistungen als bei der Umsetzung achten wir darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima so gering wie möglich gehalten werden und unsere Dienstleistung einen positiven Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz leistet.
Jeder Mitarbeitende trägt dabei Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.
Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, hält sich das Unternehmen an die Vorschriften zum Schutz von Verbrauchern.

6. Einhaltung des Verhaltenskodex

Das Unternehmen macht seine Mitarbeitende mit den in diesem Verhaltenskodex geregelten Inhalten vertraut und erläutert die sich daraus ergebenden Verpflichtungen. Das Unternehmen kommuniziert die Grundsätze des Verhaltenskodex gegenüber ihren Geschäftspartnern.
Die in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Verhaltensanforderungen sind für die Mitarbeiter des Unternehmens verbindlich und daher unbedingt einzuhalten.
Das Unternehmen leitet alle erforderlichen Schritte ein, um die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundwerte und Vorgaben durch geeignete Organisationsmaßnahmen sowie angemessene Richtlinien und Prozesse in allen Geschäftsbereichen umzusetzen.
Das Unternehmen verpflichtet sich, die Einhaltung des Kodex regelmäßig zu kontrollieren.
Jeder Mitarbeitende des Unternehmens ist angehalten, von ihm beobachtete (potenziellen, auch drohenden) Verstöße gegen Gesetze, interne Regelungen und diesen Verhaltenskodex unverzüglich dem Geschäftsführer zu melden.
Meldungen einer Verletzung dieses Kodex werden strikt vertraulich behandelt und haben keine negativen Auswirkungen für den meldenden Mitarbeitenden, es sei denn, es wäre bewusst ein unwahrer Sachverhalt behauptet worden.
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.