

Verhaltens kodex





Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung
2. Geschäftsethik und -verhalten
3. Vertraulichkeit und Geschäftsgeheimnisse
4. Kartell- und Wettbewerbsgesetze
5. Geschäfte mit staatlichen Auftraggebern
6. Umgang mit Kunden und Lieferanten
7. Finanzunterlagen
8. Umweltschutz
9. Chancengleichheit der Mitarbeiter
10. Beziehungen zwischen den Mitarbeitern
11. Sicherheit am Arbeitsplatz
12. Verwendung der Vermögenswerte des Unternehmens
13. Zweifelsfälle
14. Umsetzung des Verhaltenskodexes

1. Einleitung

Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) soll unseren Mitarbeitern und leitenden Angestellten eine Orientierung sein, sich innerhalb von moralischen Grenzen zu bewegen, so dass es nicht zu Verfehlungen kommt, die nicht unserer Geschäfts-Ethik entsprechen.

Alle unsere Mitarbeiter und leitenden Angestellten müssen sich entsprechend daran halten. Sollte es Hinweise auf ein Fehlverhalten geben - der Angestellten oder von Dritten -, so ist die Geschäftsführung darüber unverzüglich zu informieren.

Unterstützend existieren noch weitere Regularien, die in unseren Zertifizierungen nach ISO 9001:2015 und nach Sicherheits Certifikat Contractor (SCC** Version 2021) enthalten sind.

2. Geschäftsethik und -verhalten

Die LASE GmbH führt ihre Geschäfte im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften und legt Wert auf Offenheit und Ehrlichkeit im Umgang mit ihren Geschäftspartnern.

Hierzu zählt insbesondere, dass LASE keine illegalen Geschäftspraktiken verfolgt, mit denen die Integrität des Unternehmens oder seiner Mitarbeiter infrage gestellt werden könnte.

Die Mitarbeiter dürfen keine Vorteile an Kunden, Lieferanten sowie sonstige Dritte (z. B. Amtsträger) in Form von Zahlungen oder Versprechungen gewähren oder von diesen annehmen, um bevorzugt behandelt zu werden oder den Anschein einer Vorzugsbehandlung zu erwecken.



3. Vertraulichkeit und Geschäftsgeheimnisse

Im Rahmen ihrer Tätigkeit für LASE haben Mitarbeiter möglicherweise mit vertraulichen Informationen zu tun.

Vertrauliche Informationen sind technisches und kommerzielles Wissen über LASE, das außerhalb des Unternehmens nicht bekannt werden darf.

Damit werden die Geschäftsinteressen von LASE geschützt.

Hierbei handelt es sich um alle Informationen, die mit dem Vermerk vertraulich™ oder für interne Nutzung™ gekennzeichnet sind, oder sonstige vertrauliche Geschäftsunterlagen und -informationen, wie z. B. Geschäftsgeheimnisse, Erfindungen, interne Berichte, Strategien, Vertriebsdaten, interne Preislisten, sensible Produktinformationen oder Geschäftspläne und Entwicklungsvorhaben.

Während der Dauer und Gültigkeit des Arbeitsvertrages dürfen weder direkt noch indirekt vertrauliche Informationen mündlich oder schriftlich offengelegt oder verwendet werden, ohne die vorherige schriftliche Zustimmung der zuständigen Führungskraft eingeholt zu haben.

Diese Verpflichtung besteht bei Vorliegen entsprechender arbeitsvertraglicher Bedingungen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Der umsichtige Umgang mit vertraulichen Informationen und internem Wissen schützt die Interessen von LASE.



4. Kartell- und Wettbewerbsgesetze

In den Unternehmensrichtlinien von LASE ist geregelt, dass von allen Mitarbeitern die geltenden Wettbewerbsgesetze einzuhalten sind.

Nach dem geltenden Kartell- und Wettbewerbsrecht sind Absprachen und Aktivitäten untersagt, die in den Ländern, in denen LASE tätig ist, den Handel behindern oder den Wettbewerb beschränken können. Zu Verstößen gegen diese Gesetze gehören z. B. Absprachen zwischen Mitbewerbern zur Festlegung und Kontrolle von Preisen, ein Boykott bestimmter Lieferanten oder Kunden, die Aufteilung von Kunden oder Märkten oder die Beschränkung der Herstellung oder des Vertriebs von Produkten.

Es ist besonders darauf zu achten, dass Aktivitäten im Zusammenhang mit Vertretern anderer Unternehmen nicht als Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht betrachtet oder ausgelegt werden. Mitarbeiter, die an solchen sogenannten Trusts beteiligt sind, müssen mit Schadenersatzforderungen und Gefängnisstrafen rechnen.

LASE unterstützt durch Einhaltung der geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze den freien und fairen Wettbewerb.



5. Geschäfte mit staatlichen Auftraggebern

Bei Geschäften mit staatlichen Auftraggebern gelten im Vergleich zu Geschäften mit privaten Unternehmen besondere Vorschriften und Abläufe.

Illegale Geschäftspraktiken in Zusammenarbeit mit Behördenvertretern verstoßen sowohl gegen geltende Gesetze als auch gegen die Unternehmensethik von LASE und die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen. Jeder Versuch der Vorteilsgewährung oder -annahme, z. B. durch den Versuch von Bestechung, ist auf allen Ebenen des Unternehmens untersagt.

LASE handelt gegenüber staatlichen Auftraggebern stets transparent und nach hohen ethischen Standards.



6. Umgang mit Kunden und Lieferanten

Kunden und Lieferanten dürfen keine übertriebenen Geschenke gemacht oder andere Vorteile gewährt werden.

Die Mitarbeiter haben übertriebene Geschenke oder andere Vorteilsgewährungen für sich oder für nahestehende Personen abzulehnen.

Die Annahme oder Gewährung von Geldgeschenken ist grundsätzlich untersagt.

Es gilt, mit Kunden und Lieferanten eine professionelle Geschäftsbeziehung aufrechtzuerhalten, die nicht durch Interessenkonflikte und übertriebene Geschenke, die falsch ausgelegt werden können, gefährdet werden darf.

Die obere Grenze eines angemessenen Geschenks beträgt bei LASE 50 Euro bzw. den in die jeweilige Landeswährung umgerechneten Wert.

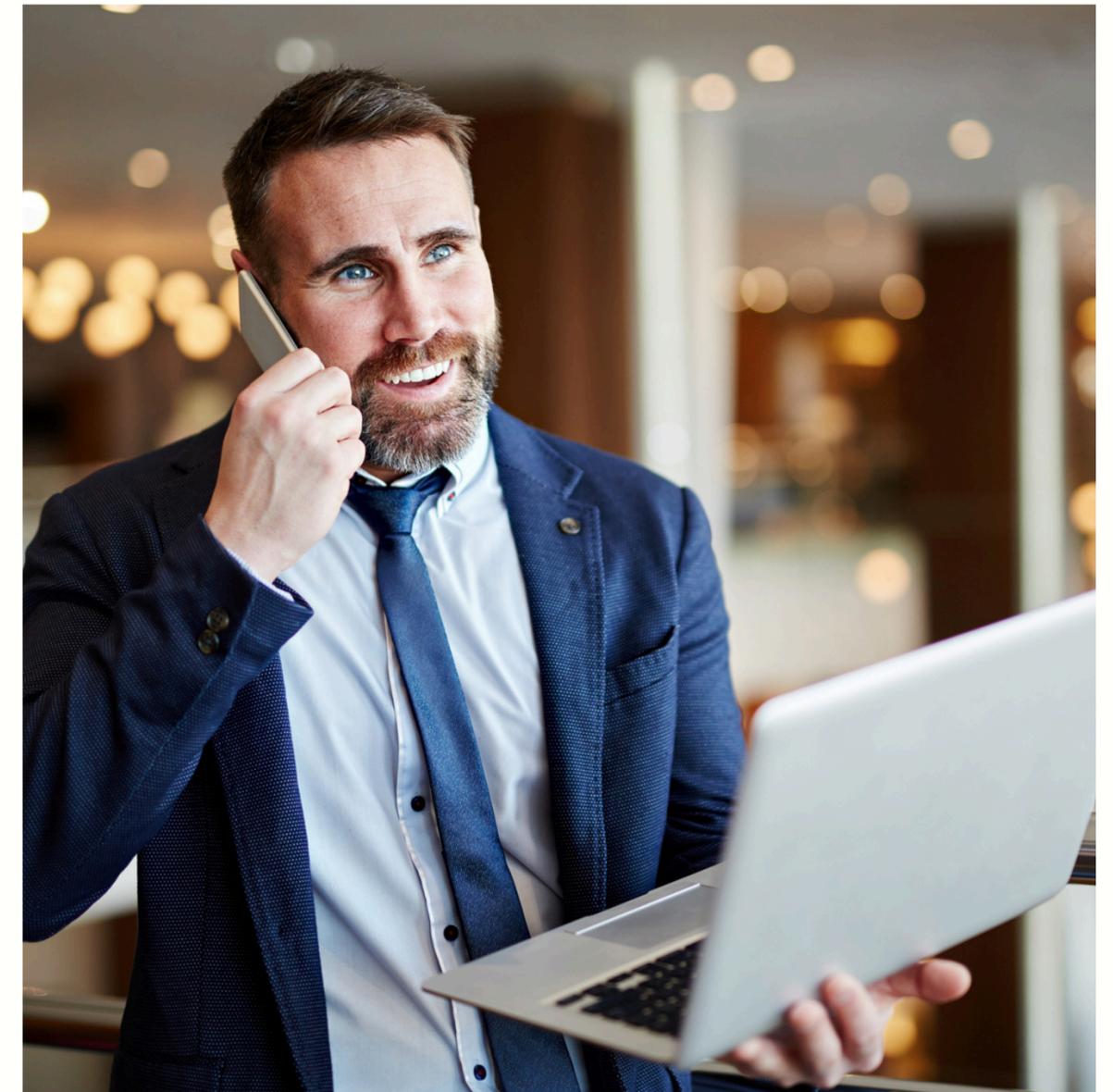
Sollte die Gesetzgebung vor Ort einen niedrigeren Wert definieren, so ist die gesetzliche Grenze einzuhalten.

Bewirtungen von Kunden und Lieferanten sind im Rahmen der legitimen Geschäftsinteressen des Unternehmens angemessen zu gestalten.

Weitere Informationen dazu enthalten die internen Richtlinien der jeweiligen Gesellschaft.

In Fällen, in denen die Mitarbeiter sich unsicher sind, kann die Führungskraft Auskunft geben.

LASE pflegt zu seinen Kunden und Lieferanten eine professionelle Geschäftsbeziehung, die frei von Interessenkonflikten ist.



7. Finanzunterlagen

Die Finanzunterlagen von LASE sind korrekt und entsprechen den gesetzlichen Vorgaben.

Diese Unterlagen sind wichtig für die Erfüllung der unternehmerischen Pflichten gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Aufsichtsbehörden.

Illegale Praktiken im Zusammenhang mit Finanzunterlagen verstoßen gegen geltende Gesetze und arbeitsvertragliche Verpflichtungen.



8. Umweltschutz

LASE verpflichtet sich dem Umweltschutz. Dazu gehört, dass Mitarbeiter die Umwelt schützen und unnötige Verschwendung von Ressourcen (z. B. von Energie, Papier oder sonstigen Rohstoffen) vermeiden.

Die Auswahl und Bewertung von Lieferanten erfolgt nach Gesichtspunkten wie Umweltfreundlichkeit bei der Herstellung, Umweltfreundlichkeit bei der Entsorgung, Berücksichtigung der Normen und Gesetze zum sicheren Umgang mit kritischen Betriebsmitteln und Gefahrstoffen durch Betriebsanweisungen.

Alle Materialien, Geräte, Ausrüstungen und Arbeitsstoffe werden auch unter dem Aspekt der Förderung der Arbeitssicherheit, der Vermeidung von gesundheitlichen Schäden und der Vermeidung von Umweltgefahren beschafft.

LASE-Mitarbeiter sind SGU geschult und zertifiziert. SGU steht für Sicherheit, Gesundheit und Umwelt. Dies belegt im Besonderen auch unsere Zertifizierung nach Sicherheits Zertifikat Kontraktoren (SCC** Version 2021).

9. Chancengleichheit der Mitarbeiter

LASE setzt sich als Arbeitgeber für ein Arbeitsumfeld ein, das von Fairness, Respekt und Chancengleichheit geprägt ist. Hierzu tragen genauso die Mitarbeiter durch einen offenen, freundlichen und fairen Umgang mit Kollegen und Geschäftspartnern bei.

Unsere Wertschätzung ist für alle Mitarbeiter gleich unabhängig von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung.

Auch die vertraglichen Grundlagen bei LASE basieren auf der Chancengleichheit für Mitarbeiter.

Dies gilt für alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses, insbesondere für Beschäftigung, Rekrutierung, Arbeitskonditionen, Schulung, Geschäftsreisen, Arbeitszeiten, berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, Weiterentwicklung sowie für die Entlohnung.

LASE ist verpflichtet, den Mitarbeitern mindestens den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen.

Mitarbeiter, die sich benachteiligt fühlen, können sich vertrauensvoll an die jeweilige Führungskraft oder einen Vertreter der Personalabteilung wenden.

10. Beziehungen zwischen den Mitarbeitern

Der Erfolg des Unternehmens hängt unter anderem von der offenen und vertrauensvollen Kommunikation untereinander, innerhalb des Teams und auf allen Unternehmensebenen ab.

Besprechungen zur Förderung der innerbetrieblichen Information finden regelmäßig im Unternehmen statt, um die Mitarbeiter über die aktuelle Geschäftslage zu informieren und ihnen die Möglichkeit zu geben, zu allen Themen Stellung zu nehmen und ihre Meinung zu äußern.

LASE erwartet von allen Führungskräften und Mitarbeitern im persönlichen Gespräch, bei Telefonaten, bei schriftlichen Korrespondenzen und insbesondere auch im E-Mail-Verkehr einen höflichen und von Wertschätzung getragenen Umgang.

Die Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit stellen einen verbindlichen, weltweit gültigen Handlungsrahmen für alle Mitarbeiter und Führungskräfte dar.

11. Sicherheit am Arbeitsplatz

LASE richtet sich nach den Empfehlungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO), die Gesundheit als einen Zustand des vollständigen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur als die bloße Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechen definiert.

LASE verpflichtet sich, für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen und die Arbeitsschutzgesetze einzuhalten.

Diese Bemühungen beziehen sich unter anderem auf die Vermeidung des Missbrauchs von Suchtmitteln, wie Medikamenten, Alkohol und anderen Drogen.

Besondere Bedeutung hat der Arbeitsschutz im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit.

Um diese Personengruppen vor Überforderung und Gesundheitsschäden zu schützen, bestehen besondere Schutzvorschriften: Das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Kinderarbeitsschutzverordnung.

LASE sieht seine Mitarbeiter als einen wichtigen Erfolgsfaktor und damit wichtigstes Gut im Unternehmen und nicht nur als einen Kostenfaktor.

LASE versteht die Gesundheit der Mitarbeiter als soziale Verantwortung.

Daher gilt es, Gesundheitspotenziale nachhaltig zu stärken, das Wohlbefinden der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu verbessern sowie Gefährdungen am Arbeitsplatz vorzubeugen.

LASE übernimmt die Verantwortung für die Gesundheit und die Sicherheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz.

Dies belegt im Besonderen auch unsere Zertifizierung nach Sicherheits Zertifikat Kontraktoren (SCC** Version 2021).

12. Verwendung der Vermögenswerte des Unternehmens

LASE stellt seinen Mitarbeitern die Infrastruktur und die Ausstattung zur Verfügung, die sie für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigen.

Mitarbeiter verfügen somit über einige Vermögenswerte des Unternehmens, wie z. B. Arbeitszeit, Produkte des Unternehmens, Büro- und Geschäftsausstattung, Fuhrparkfahrzeuge, Software, Firmendaten, Marken und Logos.

Die Nutzung dieser Vermögenswerte des Unternehmens ist ausschließlich für betriebliche und nicht für private Zwecke bestimmt.

Die Mitarbeiter sind für den nachhaltigen Umgang mit den Vermögenswerten des Unternehmens verantwortlich.

13. Zweifelsfälle

Mitarbeiter auf allen Ebenen des Unternehmens sind aufgefordert, ihre Führungskraft anzusprechen, sofern sie Zweifel haben, ob ein Verhalten im Einklang mit dem Gesetz und dem Arbeitsvertrag ist.

14. Umsetzung des Verhaltenskodexes

LASE erwartet von seinen Führungskräften im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex eine besondere Verantwortung.

Es gilt, den Verhaltenskodex selbst umzusetzen und durch das eigene Verhalten mit gutem Beispiel voranzugehen, die Mitarbeiter ausführlich zu informieren und sie zu beraten.

Mitarbeiter sollten Fragen zunächst mit ihrer unmittelbaren Führungskraft besprechen. LASE ergreift angemessene Maßnahmen, um im Falle eines Verstoßes die Mitarbeiter zu unterstützen.

Grundsätzlich geht LASE davon aus, dass sich alle Mitarbeiter an diesen Verhaltenskodex halten.

Eine Verletzung der geltenden Gesetze kann zu negativen Folgen, z. B. einer Rufschädigung, führen, was sich nachteilig auf das Unternehmen und dessen Stellung am Markt auswirken kann.

Alle Mitarbeiter sind direkt angesprochen, die Vorgaben einzuhalten.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden entsprechend den geltenden Gesetzen, Betriebsvereinbarungen und einzelvertraglichen Regelungen behandelt.

LASE erwartet von allen Mitarbeitern, die Regelungen dieses Verhaltenskodexes einzuhalten.

Hinweis:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet.

Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

LASE

Industrielle Lasertechnik GmbH