

Verhaltenskodex

stick lembke

Stand: 07.03.2023
Version: 1.1

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
I. Geltungsbereich.....	3
II. Wie wird der Verhaltenskodex richtig angewendet.....	3
III. Bedenken melden	4
1. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	4
1.1. Arbeits- und Gesundheitsschutz	4
1.2. Gewalt am Arbeitsplatz.....	4
1.3. Diskriminierung und Belästigung.....	5
1.4. Datenschutz.....	5
2. Menschenrechte, Umweltschutz und Produktsicherheit.....	5
2.1. Menschenrechte	5
2.2. Umweltschutz.....	6
2.3. Produktsicherheit	6
3. Integrität im Geschäftsverkehr.....	6
3.1. Interessenkonflikte.....	6
3.2. Bestechung und Korruption (Umgang mit Geschenken und finanziellen Gefälligkeiten)	7
3.3. Wettbewerbs- und Kartellrecht	8
4. Schutz von Informationen, Vermögenswerten und Finanzen des Unternehmens	9
4.1. Geistiges Eigentum und Schutz vertraulicher Informationen.....	9
4.2. Vermögensgegenstände des Unternehmens.....	9
4.3. Nutzung elektronischer Medien.....	9
4.4. Kommunikation mit den Medien	10
IV. Schulung und Durchsetzung des Verhaltenskodex	10

Vorwort

Das Unternehmen stick & lembke betreibt in der Regel ein Geschäft mit Freunden für Freunde. Wir betrachten dies nicht als Floskel, sondern als täglich gelebte Realität. Dies gilt auch dann, wenn geschäftliche Vorgänge auf die Erzielung eines wirtschaftlichen Vorteils abzielen. Wir wollen Fairness und bieten dafür einen praktikablen Handlungsrahmen. Dabei hat ethisch einwandfreies Handeln für uns oberste Priorität. Der nachfolgende Leitfaden gibt allen Mitarbeitenden im Zweifel einen Hinweis darauf, was wir wollen und wie wir dies sicherstellen möchten. Dieser ist für jeden Mitarbeitenden verbindlich.

I. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex (im Folgenden "Kodex" genannt) beschreibt unsere Grundsätze und Vorgaben für ein ethisch einwandfreies Handeln. Er soll uns dabei helfen, bei rechtlichen Unsicherheiten und ethischen Fragen die richtige Entscheidung für das Unternehmen selbst, unsere Interessenvertreter und auch unsere Marke zu treffen. Er bietet Orientierung dafür, wie sich Probleme erkennen, bewerten und behandeln lassen. Und er beinhaltet Schutzmechanismen ohne Angst ethisches Fehlverhalten zu melden.

Der Kodex gilt für alle Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen und Führungskräfte gleichermaßen. Nationale Gesetze, andere Richtlinien, Verträge, Vorschriften und sonstige Regelungen, wie z.B. Verfahrensanweisungen oder Arbeitsanweisungen von stick & lembke sowie diese Prinzipien des Kodex sind zu achten. Ausnahmen aufgrund von Gewohnheiten sind nicht zulässig. Von allen geltenden Regelungen ist stets die, die zur Verwirklichung des Schutzzwecks am besten geeignet ist, maßgeblich.

Alle haben die Pflicht den Kodex zu lesen, zu befolgen, bei Untersuchungen den verantwortlichen Unternehmensvertretern Auskunft zu geben und Verstöße zu melden. Eine besondere Rolle geht hier den Führungskräften zu. Sie sind Vorbild und unterstützen alle Mitarbeitenden bei Fragen oder Bedenken zur Wahrung gesetzlicher und interner Vorgaben sowie unserer ethischen Prinzipien. Sie fördern einen offenen und stetigen Austausch und bieten Rat und Orientierung an.

II. Wie wird der Verhaltenskodex richtig angewendet

Da unser Tätigkeitsfeld sehr vielfältig ist, ist es möglich, dass unser Kodex nicht alle Gesetze, Regelungen oder Situationen in Bezug auf ethisch korrektes Verhalten abdeckt. Um uns dennoch angemessen zu verhalten, sollten wir daher auch unseren gesunden Menschenverstand einsetzen. Die folgenden Fragen können wir nutzen, wenn wir uns unsicher sind, welches Verhalten in einer Situation das ethisch korrekte wäre:

- Steht die Handlung im Einklang mit den Prinzipien des Verhaltenskodex?
- Ist die Handlung legal und konform zum allgemein gültigen Recht?
- Ist die Sicherheit von jemanden gefährdet oder könnte es jemandem körperlichen oder geistigen Schaden zuführen?
- Wie hätte ich in der Situation gehandelt?

- Wäre es gut, wenn in den Medien darüber berichtet werden würde?
- Was würde ich einem Freund, meinen Eltern oder Kindern raten zu tun?
- Wie ist mein Bauchgefühl? Habe ich ein schlechtes Gefühl, sollte ich den Fall melden.

Wenn diese Fragen nicht bei der Entscheidung geholfen haben, sollte die Geschäftsführung informiert werden, um eine Entscheidung und das mögliche weitere Vorgehen zu besprechen

III. Bedenken melden

Ein respektvoller und fairer Umgang untereinander fördert die Unternehmenskultur und begünstigt unseren Erfolg. Wir haben die Pflicht allen Meldungen und Verstößen schnellstmöglich nachzugehen. Deshalb kann sich jeder der meldet sicher sein, dass:

- Wir jeden Fall ernst nehmen.
- Alle Meldungen vertraulich behandelt und gründlich untersucht werden.
- Die meldende Person, sofern nicht selbst beteiligt, in ihrer Anonymität geschützt ist.
- Wir keine Vergeltungsakte gegen meldende Personen dulden.
- zu Unrecht Beschuldigte geschützt werden.

Anforderungen der menschenrechtlichen, sozialen und ökologischen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette sind in den Dokumenten der Lieferanten- und Dienstleistervereinbarung zu finden (Supplier Code of Conduct).

1. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

1.1. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Unsere Mitarbeitenden sind unser wertvollstes Kapital. Daher verpflichten wir uns, unseren Mitarbeitenden ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zur Verfügung zu stellen. Jeder muss sämtliche Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvorschriften einhalten, an den regelmäßig angebotenen Schulungen teilnehmen und sich über die Notfallpläne informieren. Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, dass die Arbeit frei von Substanzen (u.a. illegale Drogen, Alkohol oder andere kontrollierte Substanzen) ausgeübt wird, die unsere Arbeit beeinflussen könnten. Unsichere Arbeitsbedingungen oder Unfälle müssen der zuständigen Person umgehend gemeldet und Abhilfemaßnahmen getroffen werden.

1.2. Gewalt am Arbeitsplatz

Gewalt am Arbeitsplatz wird nicht toleriert. Unter Gewalt am Arbeitsplatz zählen alle Vorkommnisse, gegen den Arbeitgeber, Beschäftigte, Kunden, Zulieferer oder andere Dritte, die beleidigt, bedroht oder tätlich angegriffen werden, sodass explizit oder implizit ihre Gesundheit, ihre Sicherheit oder ihr Wohlbefinden gefährdet wird. Unter Vorbehalt geltender Gesetze und zur Wahrung dieser Vorgabe ist es Mitarbeitenden untersagt Schusswaffen, andere Waffen, Sprengkörper und/ oder andere gefährliche Materialien in die Firmenräume zu bringen.

1.3. Diskriminierung und Belästigung

Diskriminierung:

In allen Bereichen des Unternehmens und bei allen Entscheidungen ist jegliche Form von direkter oder indirekter Diskriminierung verboten. So darf niemand aufgrund seines Alters, Geschlechts, sexueller Orientierung, Schwangerschaft, Behinderung, seiner Nationalität, ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, politischen Überzeugung, seines sozialen Hintergrunds oder Familienstands benachteiligt werden.

Belästigung:

Belästigung ist in all ihren Formen untersagt. Als Belästigung wird ein unerwünschtes Verhalten sexueller Natur bezeichnet, welches sich in unerwünschter verbaler, non-verbaler oder physischer Form äußert und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Insbesondere, wenn ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung und Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

1.4. Datenschutz

Der Schutz persönlicher Daten sowie Daten von Kunden und das Recht des Einzelnen auf Privatsphäre und Integrität sind uns sehr wichtig. Wir ergreifen alle angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass personenbezogene Daten geschützt und korrekt entsprechend der jeweils geltenden Gesetze verarbeitet werden.

Vertrauliche Gespräche sollten so geführt werden, dass unbefugte Dritte keine Kenntnis davon erhalten. Davon betroffen sind auch Telefongespräche oder Videokonferenzen mit sensiblen Inhalten.

Zum Schutz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung ist es nicht gestattet Gespräche aufzuzeichnen oder durch verdeckte Abhörgeräte zu belauschen. Nur nach vorheriger Einwilligung aller Beteiligten ist eine Aufnahme zu Informationszwecken gestattet.

2. Menschenrechte, Umweltschutz und Produktsicherheit

2.1. Menschenrechte

Als international tätiges Unternehmen sind wir uns unserem Einfluss auf die Bedingungen, wie Menschen in der Lieferkette behandelt und unter denen sie arbeiten, bewusst. Für Beschäftigte und Geschäftspartner von stick & lembke erwarten wir, dass die fundamentalen Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (gemäß ILO 1998) geachtet werden:

- Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen
- Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit
- effektive Abschaffung von Kinderarbeit
- Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Im Rahmen unseres Supplier Code of Conduct, CoC der Teil unseres Zulassungsverfahrens für Lieferanten ist, unterstützen und achten wir diese Prinzipien. Der CoC bildet die Basis für die Wahrung der arbeitsrechtlichen Standards und menschenwürdigen Bedingungen in der Lieferkette.

2.2. Umweltschutz

Wir beachten die Bestimmungen und Standards zum Schutz der Umwelt und richten entsprechende Maßnahmen und Mechanismen ein. Ferner setzen wir es uns als Unternehmen zum Ziel, einen wirksamen Beitrag zur Senkung von CO₂e-Emissionen zu leisten. Auch wenn das nicht immer leicht ist, versuchen wir, eventuelle Umweltbelastungen durch unsere Geschäftstätigkeit so weit wie möglich zu minimieren und unsere Aktivitäten zum Schutz des Klimas und der Umwelt fortlaufend auszubauen.

Wir möchten den Klima- und Umweltschutz durch einen vorsorgenden Ansatz unterstützen und ergreifen Initiativen, um das Verantwortungsbewusstsein von Mitarbeitenden sowie Lieferanten weiter zu stärken.

Der Schutz von Natur und Umwelt ist uns ein Anliegen. Darum verpflichten wir auch die Geschäftspartner sich an international geltende Umweltnormen zu halten. Sie sind angehalten, kontinuierlich an der Vermeidung und Verminderung von Umweltbelastungen, insbesondere Treibhausgasemissionen zu arbeiten. Geltende Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien wie Pestiziden sowie der Schutz von Süßwasser und die Abwasserbehandlung sind einzuhalten. Der Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen sind in besonderem Maß zu berücksichtigen.

2.3. Produktsicherheit

Als Händler von ausschließlich Bio-Tee, sind wir uns der Verantwortung bewusst, sichere und qualitativ hochwertige Produkte zu liefern. Neben der stetigen Gewährleistung internationaler, nationaler und kundenspezifischer Anforderungen sind uns vor allem die ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen und der Umweltschutz ein Anliegen. Mit unseren handverlesenen Tees versuchen wir durch stetige Weiterentwicklung auch unsere Verpackungen immer nachhaltiger zu gestalten. Da jedoch der Verbraucherschutz immer an erster Stelle steht, kann es sein, dass die Produktsicherheit höher angesiedelt ist als die Nachhaltigkeit.

3. Integrität im Geschäftsverkehr

3.1. Interessenkonflikte

Alle Mitarbeitenden verpflichten sich im Rahmen ihrer Tätigkeit für stick & lembke im besten Interesse des Unternehmens zu handeln. Dabei sollten die getroffenen Entscheidungen, unsere Fähigkeiten objektive Entscheidungen für das Unternehmen zu treffen, nicht durch persönliche Interessen oder private Beziehungen beeinflusst werden.

Bei potenziellen Interessenkonflikten ist die einzig richtige Lösung die Benachrichtigung und vollständige Offenlegung der Fakten bei der Geschäftsführung von stick & lembke. Sollte sich ein Mitglied der Geschäftsleitung in einem Interessenkonflikt befinden, trifft der geschäftsführende Gesellschafter von stick & lembke diese Entscheidung.

3.2. Bestechung und Korruption (Umgang mit Geschenken und finanziellen Gefälligkeiten)

Alle Mitarbeitenden von stick & lembke sind dafür verantwortlich, sich in den von stick & lembke tätigen Ländern und Regionen an die dort geltenden Gesetze und Vorschriften gegen Bestechung und Korruption zu halten.

Als Bestechung bezeichnet man einen materiellen oder immateriellen Vorteil, den man Amtsträger:innen, Geschäftspartnern, Kund:innen oder Lieferanten zukommen lässt, um damit ihre Entscheidung zu beeinflussen und seine eigene wirtschaftliche oder persönliche Lage zu verbessern. Als materielle Vorteile kommen u.a. Geldgeschenke, kostenlose oder vergünstigte Dienstreisen, Tickets für Veranstaltungen, andere Geschenke von Wert, Darlehensgewährungen, Rabatte, Urlaubsreisen, Prämien oder andere Nebeneinnahmen in Betracht. Unter immateriellen Vorteilen können u.a. die Förderung der Karriere, die Verleihung von Ehrenämtern aber auch sexuelle Zuwendungen verstanden werden.

Geschenke oder Einladungen können den Eindruck erwecken, dass sich der Schenkende oder Eingeladene Vorteile verschaffen möchten. Auch kann es die Reputation von stick & lembke oder dem Betroffenen selbst schädigen. Im Zweifelsfall sollte das Thema mit der Geschäftsführung besprochen werden. Zur Vorbeugung von Unregelmäßigkeiten werden generell organisatorische Maßnahmen getroffen, z. B. die Anwendung des Vier-Augen-Prinzips sowie die Trennung entscheidender Funktionen wie z. B. Entscheidung, Ausführung und Controlling.

Grundsätzlich ist es jedem Beschäftigten von stick & lembke untersagt, Personen, Unternehmen oder anderen Geschäftspartnern, mit denen wir arbeiten oder eine Zusammenarbeit anstreben, Vorteile anzubieten, zu gewähren, von diesen zu erbitten oder anzunehmen. Ausnahmen hiervon sind sozial angemessene Zuwendungen, mit anderen Worten Geschenke, die im Geschäftsverkehr allgemein üblich, als Höflichkeit oder Gefälligkeit anerkannt und daher als soziale Praktiken akzeptiert sind. Dazu zählen u.a. Werbegeschenke, Essenseinladungen oder Einladungen zu Sport- oder anderen kulturellen Veranstaltungen im vernünftigen Rahmen. Barzahlungen, ausschweifende Bewirtungen oder Veranstaltungen im Rotlichtmilieu gelten nicht als sozial angemessen. Darüber hinaus sollten wiederholte oder regelmäßig erfolgende Geschenke oder Einladungen vermieden werden. Werbegeschenke sollen wertmäßig so gestaltet sein, dass ihre Annahme den Empfänger nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit bringt oder der Anschein einer Beeinflussung entsteht (im Zweifel Einholung der Entscheidung der Geschäftsleitung).

Falls Mitarbeitenden ein Geschenk, eine Mahlzeit oder andere Einladung angeboten werden sollte, müssen die oben beschriebenen Vorgaben eingehalten und auch die regionalen Gepflogenheiten geachtet werden. Wenn die Rückgabe eines Geschenks den Schenkenden kränken würde oder wenn die Umstände bei der Übergabe die Rückgabe verhindern, darf der Mitarbeitende das Geschenk annehmen, sollte aber die Geschäftsleitung darüber informieren. Widerspricht das angebotene Geschenk gänzlich unseren Prinzipien, sollte der Mitarbeitende höflich ablehnen und die Unternehmensrichtlinien erklären.

3.3. Wettbewerbs- und Kartellrecht

Der Wettbewerb wird durch verschiedene Gesetze auf nationaler (Kartellrechts – GWB, Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen und Lauterkeitsrecht -UWG, Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb) und europäischer Ebene sowie durch andere internationale Leitlinien in seiner Freiheit und vor unlauteren geschäftlichen Handlungen geschützt. Stick & lembke bekennt sich zu einem fairen Wettbewerb unter Einhaltung des gültigen Wettbewerbs- und Kartellrechts.

Beschäftigten von stick & lembke sind folgende Handlungen untersagt:

- die Entscheidungsfreiheit eines Kunden durch Ausübung von Druck oder andere unzulässige Einflussnahme zu beeinflussen
- die Freiheit der Kunden oder Lieferanten im Hinblick auf die Preisfindung oder den Aufbau von Lieferbeziehungen mit ihren eigenen Kunden oder Lieferanten zu beschränken.

Vereinbarungen mit Wettbewerbern und aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen zum Zwecke der Wettbewerbsunterbindung oder -beschränkung sind verboten.

Generell dürfen folgende Punkte nicht mit Mitbewerbern besprochen werden:

- Informationen über Kundenbeziehungen
- Preise, geplante Preisänderungen, Nachlässe, Verkaufsbedingungen oder Konditionen
- vertrauliche Marktinformationen
- Interne Berechnungen, Liefermengen oder Pläne
- Produktions- oder Verkaufsquoten
- Aufteilungen von Kunden, Gebieten, Märkten oder Produktprogrammen

Die Beschränkungen gelten nicht nur für offizielle Vereinbarungen, sondern auch für aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen und informellen Austausch, die auf eine Beschränkung des Wettbewerbs abzielen oder sie herbeiführen.

Beim Umgang mit Wettbewerbern muss sichergestellt sein, dass keine Informationen herausgegeben oder entgegengenommen werden, die Rückschlüsse auf das gegenwärtige oder künftige Marktverhalten des Informationslieferanten zulassen würden. Gegebenenfalls müssen wettbewerbssensible Informationen anonymisiert werden, so dass die Informationsquelle nicht mehr identifiziert und jegliche Beeinflussung der Marktentwicklung ausgeschlossen werden kann.

Alle Mitarbeitenden respektieren bestehende gewerbliche Schutzrechte (Patente, Marken, Designs, Urheberrechte usw.) und werden solche Rechte nicht ohne Genehmigung ausüben.

Um alle geltenden Gesetze einzuhalten, halten wir uns an folgenden Praktiken:

- Wir beteiligen uns nicht an unfairen, betrügerischen oder irreführenden Methoden.
- Produkte und Dienstleistungen werden immer auf ehrliche und aufrichtige Weise präsentiert.
- Informationen über Wettbewerber werden nur auf gesetzliche und ethisch vertretbare Weise gesammelt, geteilt und genutzt.
- Das Einholen von Informationen erfolgt nicht durch Diebstahl, unerlaubtes Eindringen, Belauschen, Abhören, das Hacken von Computern, Eindringen in die Privatsphäre etc.

Im Zweifelsfall sollten sich die Mitarbeitenden an die Geschäftsleitung wenden.

4. Schutz von Informationen, Vermögenswerten und Finanzen des Unternehmens

4.1. Geistiges Eigentum und Schutz vertraulicher Informationen

Geistiges Eigentum ist ein wertvoller Vermögenswert und trägt erheblich zum Erfolg des Unternehmens bei. Dieses Gut gilt es zu schützen. Als geistiges Eigentum von stick & lembke zählen alle Ideen, Strategien, Abläufe und Geschäftsgeheimnisse zu Dienstleistern, Kunden und Lieferanten, die Beschäftigte während ihrer Tätigkeit erarbeiten oder mit Hilfe von Ressourcen von stick & lembke entwickeln.

Alle Mitarbeitenden sollen zum Schutz dieser Informationen beitragen und vertrauliche, das Unternehmen betreffende, Informationen geheim halten. Auch dürfen diese Informationen nicht an Dritte unbefugte Personen weitergegeben werden - dazu zählen auch Freunde und Familie. Vorbehaltlich geltender Gesetze sind diese Prinzipien auch nach der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses mit stick & lembke zu wahren. Ausnahmen gelten, wenn:

- eine schriftliche Genehmigung von stick & lembke vorliegt
- diese Informationen rechtmäßig an die Öffentlichkeit gelangen dürfen
- eine rechtliche Anordnung zur Offenlegung dieser Informationen vorliegt

Zum Schutz dieser Informationen sind Akten, Dateien und Daten vor dem Zugriff durch Unberechtigte zu schützen. Dafür sollen Passwörter entsprechen eingesetzt, regelmäßig aktualisiert und nicht weitergegeben werden. Es ist jederzeit sicherzustellen, dass niemand auf Datenbestände Einfluss nehmen kann, auch nicht, wenn der Arbeitsplatz verlassen wird.

4.2. Vermögensgegenstände des Unternehmens

Alle Mitarbeitenden tragen Verantwortung für die Vermögensgegenstände des Unternehmens. Sämtliches vom Unternehmen zur Verfügung gestelltes Sacheigentum, Bedarfsmaterial und die Betriebseinrichtungen sind vor Beschädigung, Zerstörung und Diebstahl zu schützen und nur für geschäftliche Zwecke zu nutzen. Eine persönliche Nutzung dieser Vermögenswerte ist nur nach vorheriger Genehmigung gestattet. Vermögenswerte zur persönlichen Bereicherung oder für Zwecke, die nichts mit unserem Unternehmen zu tun haben, zu nutzen, ist nicht gestattet. Für den Fall, dass Mitarbeitende berechtigt sind, über Vermögensgegenstände des Unternehmens zu verfügen, dürfen solche Handlungen ausschließlich im Interesse des Unternehmens erfolgen.

4.3. Nutzung elektronischer Medien

Unser Ruf und unsere Marke hängen vom Verhalten jedes Einzelnen ab. In Bezug der Nutzung elektronischer Medien (E-Mail, Internet, soziale Medien) ist jede unkorrekte Nutzung zu folgenden Zwecken und Handlungen verboten:

- jede Art von illegalen Zwecken
- unternehmensfremde Geschäfte für persönliche Gewinne oder Profit

- Posten, speichern, übertragen, herunterladen, versenden von verleumderischem, diffamierendem, pornografischem, sexuellem oder obszönem Material, egal welcher Art
- Teilnahme an Kettenbriefen
- jede Handlung, die das Unternehmen diskreditieren könnte;
- das Versenden von anonymen Mitteilungen oder Mitteilungen unter falschem Namen;
- das Versenden einer unangemessen hohen Anzahl an privaten E-Mails, oder von solchen mit großen Anhängen, was zur Beeinträchtigung des E-Mail-Systems des Unternehmens führen könnte;
- die Teilnahme an einem News-Forum oder anderen Diskussionsgruppen.
- Die Nutzung der geschäftlichen E-Mail-Adresse für private Zwecke

Beschäftigte, die das E-Mail-System des Unternehmens nutzen, um private E-Mails zu versenden, erklären sich damit einverstanden, dass diese E-Mails zusammen mit der E-Mail-Korrespondenz des Unternehmens für die gesetzlich vorgeschriebene Zeit gespeichert werden. Die private Nutzung von Telefon und E-Mail ist, unter Beachtung aktueller Informationen, generell erlaubt.

4.4. Kommunikation mit den Medien

Sämtliche Informationen, die an die Öffentlichkeit oder Medien weitergegeben werden, müssen korrekt, transparent, pünktlich, klar, offen und unter Beachtung der Gleichbehandlung kommuniziert werden. Es ist wichtig zu verhindern, dass vertrauliche Information ohne vorherige Absprache veröffentlicht werden. Sofern persönliche Meinungen wiedergegeben werden, sollte das auch klar kommuniziert werden. Zur Kommunikation an die Öffentlichkeit leitet bitte sämtliche Anfragen an die autorisierten Beschäftigten (Geschäftsleitung) weiter.

Wenn Daten, Präsentationen oder andere Informationen zur Abgabe an Kunden, Lieferanten oder die Öffentlichkeit aufbereitet werden, ist das Corporate Design in Bezug auf die Darstellung des Firmennamens, des Logos oder anderer visueller Elemente einzuhalten.

IV. Schulung und Durchsetzung des Verhaltenskodex

Alle Mitarbeitenden tragen gemeinsam die Verantwortung dafür, unsere Werte und den Ruf des Unternehmens zu wahren. Grundlage dafür ist, dass alle Beschäftigte eine jährliche und alle neuen Mitarbeitenden bei Eintritt ins Unternehmen eine Schulung zu diesem Kodex erhalten.

Die Verpflichtung zur Einhaltung der hier beschriebenen Prinzipien ergibt sich aus dem allgemein gültigen Recht, internen Anweisungen, Richtlinien und Regelungen von stick & lembke sowie als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag. Jedem neuen Beschäftigten wird dieser Verhaltenskodex bei Vertragsunterzeichnung als vertragsbegleitendes Dokument ausgehändigt. Bewusste Verstöße können im Rahmen des geltenden Arbeitsrechtes zu angemessenen disziplinarischen Maßnahmen führen.