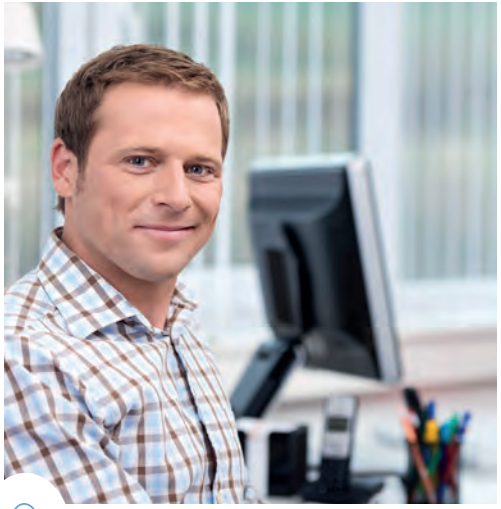
Der igefa Verhaltenskodex

Für Sicherheit in jeder Situation



inPACS Global Supply Solution

igefa

Wir versorgen Menschen.
Für eine saubere und sichere Welt.

Inhalt

Vorwort s. 4

Unsere Integrität s. 6

- Grundrechte der Mitarbeiter s. 6
- Gesundheit und Sicherheit s. 7
- Verantwortung für die Umwelt s. 8

Umgang mit Kollegen, Geschäftspartnern und Dritten; Interessenkonflikte s. 9

- Interessenkonflikt aus Nebentätigkeit s. 9
- Anbieten und Annehmen von Vorteilen s. 10
- Spenden s. 11
- Wettbewerb s. 11
- Werbung s. 11

Umgang mit Firmeneigentum s. 12

- Umgang mit Informationen s. 13
- Aufzeichnungen, Berichte, Transparenz s. 14
- Verschwiegenheit s. 15
- Datenschutz und Datensicherheit s. 16

Führung und Entwicklung s. 17

Ideen und Hinweise s. 18

Aufgrund der besseren Lesbarkeit und da in der deutschen Sprache durch den generischen Maskulin beide Geschlechter gleichermaßen mit einbezogen werden, wird in diesem Dokument zumeist auf ein angehängtes „Innen“ und ähnliche Formulierungen verzichtet.

Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

bundesweit steht die igefa für Verlässlichkeit, Dynamik und Integrität. Dies bestätigt uns in unserem Handeln, Denken und Werteverständnis, dem wir als Verbund familiengeführter Handelsunternehmen seit Jahrzehnten folgen.

Ein Unternehmen handelt immer durch Menschen. Das Ansehen der igefa wird im Wesentlichen durch das tagtägliche Engagement und Auftreten jedes einzelnen in der igefa agierenden Menschen geprägt und gestärkt.

Ob Gesellschafter, Geschäftsführer, Führungskraft oder Mitarbeiter – jeder von uns trägt Verantwortung dafür, dass die positiven Erwartungen an die igefa erfüllt werden. Schon ein einmaliges, unangemessenes Verhalten oder ein Verstoß gegen rechtliche Vorgaben kann unserem Firmenverbund mit all seinen Mitgliedern einen erheblichen Schaden zufügen.

Aus diesem Grund gibt es Verhaltensregeln, die in der igefa als „ungeschriebenes Gesetz“ schon immer Gültigkeit hatten und in dem vorliegenden Verhaltenskodex nun erstmals dokumentiert sind.

Dieser Kodex dient als Orientierungsrahmen, der dabei helfen soll, die täglichen Herausforderungen bei der Arbeit ethisch und rechtlich korrekt zu bewältigen sowie Situationen vorzubeugen, welche die Integrität unseres Verhaltens in Frage stellen können. Gerade neuen Mitarbeitern soll der Kodex diesbezüglich Sicherheit geben.

Der igefa Verhaltenskodex spiegelt die Inhalte des Code of Conduct wider, mit dem wir seit einigen Jahren auch unsere Lieferanten und Dienstleister im deutschen und internationalen Umfeld auf ethisch-rechtlich einwandfreies Verhalten verpflichten.

Es reicht nicht aus, diesen Verhaltenskodex lediglich zur Kenntnis zu nehmen. Vielmehr ist jeder Einzelne von uns angehalten, sein eigenes Verhalten anhand der in diesem Kodex festgelegten Maßstäbe selbstkritisch zu überprüfen und sich derjenigen Tätigkeitsbereiche bewusst zu werden, in denen Verbesserungen bei der täglichen Arbeit möglich sind.

Unser gemeinsames Ziel ist es, die igefa und ihr Ansehen zu achten, zu schützen und voranzubringen, indem wir uns unter allen Umständen professionell und verantwortungsvoll im Sinne dieses Kodex verhalten.

Klaus Brune

Wolfgang Eichler

Jürgen Jarolimeck

Kai Kruse

Helmut Wittrock

Robert Wölflein

Thomas Wölflein

Unsere Integrität

Wir agieren im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften und verpflichten uns zur Einhaltung der Menschenrechte. Bei Unsicherheit halten wir Rücksprache mit der zuständigen Führungskraft bzw. den Spezialisten für Rechtsfragen im Unternehmen.

Grundrechte der Mitarbeiter[1]

Die Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter ist für uns in der igefa grundlegender Bestandteil integren Handelns. Dazu gehören die Gleichbehandlung und Chancengleichheit jedes Einzelnen im Unternehmen ungeachtet der Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie des Geschlechts oder Alters.

Wir respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Menschen. Niemand darf gegen seinen Willen beschäftigt oder zur Arbeit gezwungen werden. Eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung dulden wir nicht. Ebenso wenig dulden wir Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte), das sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist.

1: vgl. Erklärung der Menschenrechte der Resolution 217 A (III) vom 10.12.1948 sowie Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, http://www.ilo.org/berlin/lang--de/index.htm.

Gesundheit und Sicherheit

Die Sicherheit und der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter haben absoluten Vorrang in der igefa und sind fest im Qualitäts- und Umweltmanagementsystem verankert.

Umweltmanagement- und Gefahrgutbeauftragte, Betriebsärzte, die Berufsgenossenschaft und eine Reihe weiterer interner und externer Institutionen achten allesamt darauf, dass die Installationen und Abläufe die Mitarbeiter schützen und den rechtlichen und Managementvorgaben in Bezug auf Sicherheits-, Gesundheits- und Umwelterfordernisse entsprechen.

Darüber hinaus ist jeder Einzelne von uns angehalten, auf die eigene Sicherheit und die der Kollegen zu achten sowie ggf. auf Missstände aufmerksam zu machen. Das gilt gleichermaßen im Hinblick auf betriebsfremde Personen (z. B. Fremdfirmen).

Zum Gesundheitsschutz und zur Infektionsprävention gehört auch Hygiene. Zur Sicherheit achten wir immer auf ausreichende Händehygiene und halten im Falle einer leichten Erkrankung Abstand zu Kollegen (z. B. kein Händeschütteln). Bei Anzeichen einer ernsthaften oder ansteckenden Erkrankung konsultieren wir einen Arzt.

Die Arbeit unter Alkohol- oder Drogeneinfluss kann uns selbst und unsere Kollegen in große Gefahr bringen. Daher ist der Genuss von Alkohol und anderen Drogen vor bzw. während der Arbeit strikt verboten.

Verantwortung für die Umwelt

Zum Schutze der Umwelt haben wir uns in der igefa dazu verpflichtet, zur Minderung von Umweltbelastungen beizutragen. Die wesentlichen Schwerpunkte sind die Reduzierung des Einsatzes von Ressourcen wie Kraftstoff, Energie und Wasser sowie die Minimierung von Einwirkungen auf die Umwelt durch Abfall, Chemie und Treibhausgase. Jeder Einzelne von uns trägt Verantwortung für die Umwelt und ist angehalten, seinen Beitrag zum Schutz der Umwelt zu leisten – über die Einhaltung der entsprechenden Vorgaben im Rahmen seiner Tätigkeit hinaus.

Umgang mit Kollegen, Geschäftspartnern und Dritten; Interessenkonflikte

Im täglichen Geschäft haben wir Kontakt zu zahlreichen Menschen im Umfeld der igefa – der Fahrer zum Kunden bei der Übergabe der Ware, der Telefonverkäufer zum Kunden am Telefon, der Geschäftsführer zum Lieferanten in der Jahresverhandlung, der Sicherheitsbeauftragte zur Berufsgenossenschaft, der Auszubildende zu den Mitschülern in der Berufsschule usw. Bei all diesen Kontakten achten wir darauf, dass unser Auftreten stets geprägt ist von Respekt und Fairness, Integrität und Verlässlichkeit. Das Gleiche gilt für den Umgang mit Kollegen.

Der Kunde steht im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. Um seinen Bedürfnissen optimal zu begegnen, ist ein Höchstmaß an Dienstleistungsorientierung erforderlich. Wir suchen nach den besten Lösungen. Dazu benötigen wir vielfach die Unterstützung anderer Abteilungen oder aus Partnerbetrieben. Im Umgang mit Kollegen ist Dienstleistungsmentalität ebenso wichtig wie im direkten Umgang mit unseren Kunden. Nur auf diese Weise sind wir in der Lage, unsere Kräfte optimal einzusetzen und ein Höchstmaß an Service und Leistung zu erbringen.

Spannungen mit Kollegen lösen wir kurzfristig und sachorientiert, in schwierigen Situationen geben die betreffenden Führungskräfte Hilfestellung.

Interessenkonflikt aus Nebentätigkeit

Stellen wir unsere Arbeitskraft einem Dritten außerhalb des Hauptarbeitsverhältnisses zur Verfügung, bedeutet dies, dass wir eine Nebentätigkeit ausüben. Hierfür ist die Zustimmung von Unternehmensseite erforderlich, um möglichen Interessenkonflikten vorzubeugen. Wir dürfen keine Nebentätigkeit ausüben, die den Interessen der igefa entgegensteht, insbesondere wenn Gründe des Wettbewerbs dagegen sprechen.

Anbieten und Annehmen von Vorteilen

Das Anbieten und Gewähren von Geschenken, Einladungen oder anderen Arten von Zuwendungen im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit können einen Interessenkonflikt hervorrufen. Im Sinne integren Geschäftsgebarens lehnen wir jegliche Form potentiell entscheidungsbeeinflussender Zuwendungen ab. Sofern die Ablehnung eines Geschenkes dem Gebot der Höflichkeit widerspricht, darf es angenommen werden, um es dem jeweils regional festgelegten Verwendungszweck zuzuführen[2]. Im Zweifelsfall lehnen wir ab.

Keiner darf seine dienstliche Stellung dazu benutzen, unberechtigte Vorteile einzufordern oder anzunehmen.

Werbegeschenke an Mitarbeiter von Geschäftspartnern wählen wir so aus, dass beim Empfänger jeglicher Anschein von Inkorrektheit vermieden wird. Gegenüber Beamten und anderen Amtsträgern unterlassen wir Geschenke ganz.

Sofern Verträge mit Beratern, Vermittlern oder vergleichbaren Dritten abgeschlossen werden, achten wir darauf, dass auch diese keine unberechtigten Vorteile anbieten oder gewähren.

2: z. B. igefa Zentrale: Weihnachtstombola für Mitarbeiter

Spenden

Als Verbund mittelständischer Familienunternehmen sehen wir es als unsere Pflicht an, uns gesellschaftlich zu engagieren. Unser Anspruch ist es, dort zu wirken, wo Hilfe dringend benötigt wird und auch ankommt. Wir konzentrieren uns dabei auf soziale Projekte und Hilfsorganisationen, die vor allem Kindern und benachteiligten Menschen helfen – durch Sach- und Geldspenden, aber auch durch den freiwilligen Einsatz unserer Mitarbeiter.

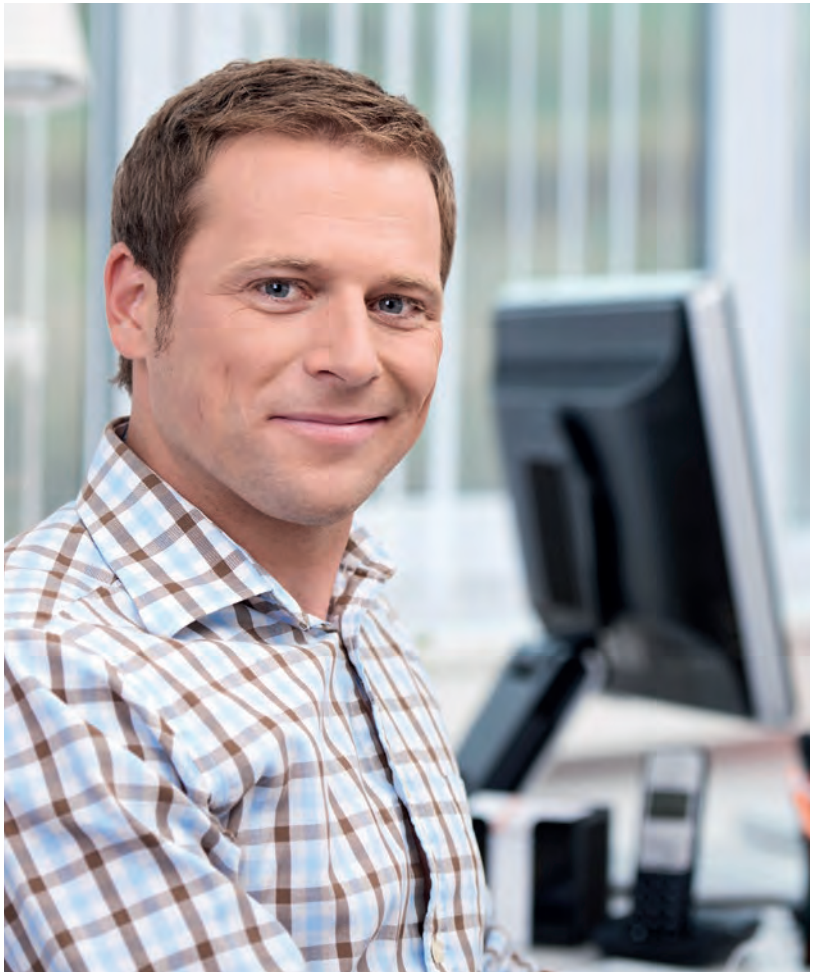
Wir leisten grundsätzlich keine Spenden an politische Institutionen, Einzelpersonen oder an Organisationen, deren Ziele unseren Grundsätzen nicht entsprechen bzw. dem Ansehen der igefa schaden könnten. Unsere Spendenaktivitäten sind immer transparent; der Empfänger und die Verwendung einer Spende sind jeweils rechtlich vertretbar und dokumentiert.

Wettbewerb

Die Regeln des freien und fairen Wettbewerbs sind Grundvoraussetzung für eine auf Leistung basierende Marktwirtschaft und fördern Effizienz, wirtschaftliche Entwicklung sowie Innovation. Deshalb achten wir den fairen Wettbewerb und lehnen unlautere Methoden zur Erzielung von Wettbewerbsvorteilen ab.

Werbung

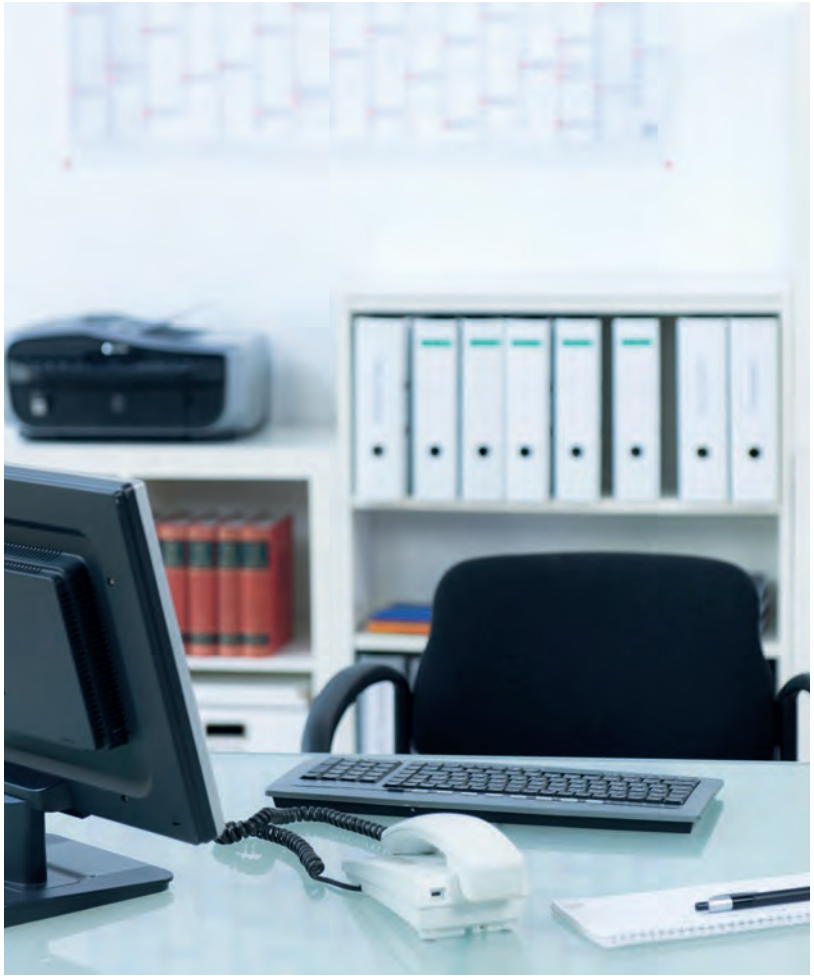
Für alle Kommunikations- und Werbemaßnahmen der igefa gilt: Wir veröffentlichen ausschließlich wahrheitsgetreue, unmissverständliche Inhalte. Zudem werben wir nur in Medien, die für die verschiedenen Branchen aus fachlicher Sicht interessant sind und mit unseren Grundsätzen im Einklang stehen. Bei Sponsoring-Aktivitäten setzen wir angemessene und nachweisliche Kommunikations- und Marketingleistungen vom Sponsoringpartner voraus.



Umgang mit Firmeneigentum

Jeder Einzelne im Unternehmensverbund ist dafür verantwortlich, Firmeneigentum zu schützen und pfleglich und ehrlich damit umzugehen. Unter Firmeneigentum sind Vermögenswerte zu verstehen, die von Mitarbeitern nicht erworben wurden. Dazu gehören u. a. alle Arbeitsmittel vom Kugelschreiber bis zum PKW, Handelswaren und Muster, Strom wie auch Informationen und Daten.

Kein Mitarbeiter darf Firmeneigentum über den gewöhnlichen Rahmen seines Arbeitsvertrages hinaus zum persönlichen Nutzen verwenden, es sei denn, er hat dafür die ausdrückliche Erlaubnis der Geschäftsleitung.



Umgang mit Informationen

Der sichere und korrekte Umgang mit Informationen und Daten ist wichtiger Bestandteil unseres Informationsmanagements. Wir alle sind in der Pflicht, die nachstehend aufgeführten Regeln zu beachten, um einerseits das Vertrauen der Öffentlichkeit in die igefa zu wahren und andererseits Risiken hinsichtlich der Geheimhaltung von Betriebsgeheimnissen und des Persönlichkeitsschutzes vorzubeugen.

Aufzeichnungen, Berichte, Transparenz

Die richtige, ordnungsgemäße Berichterstattung ist Voraussetzung für eine offene und wirksame Zusammenarbeit mit Kunden, Mitarbeitern, Geschäftspartnern und allen staatlichen Stellen (z. B. Behörden).

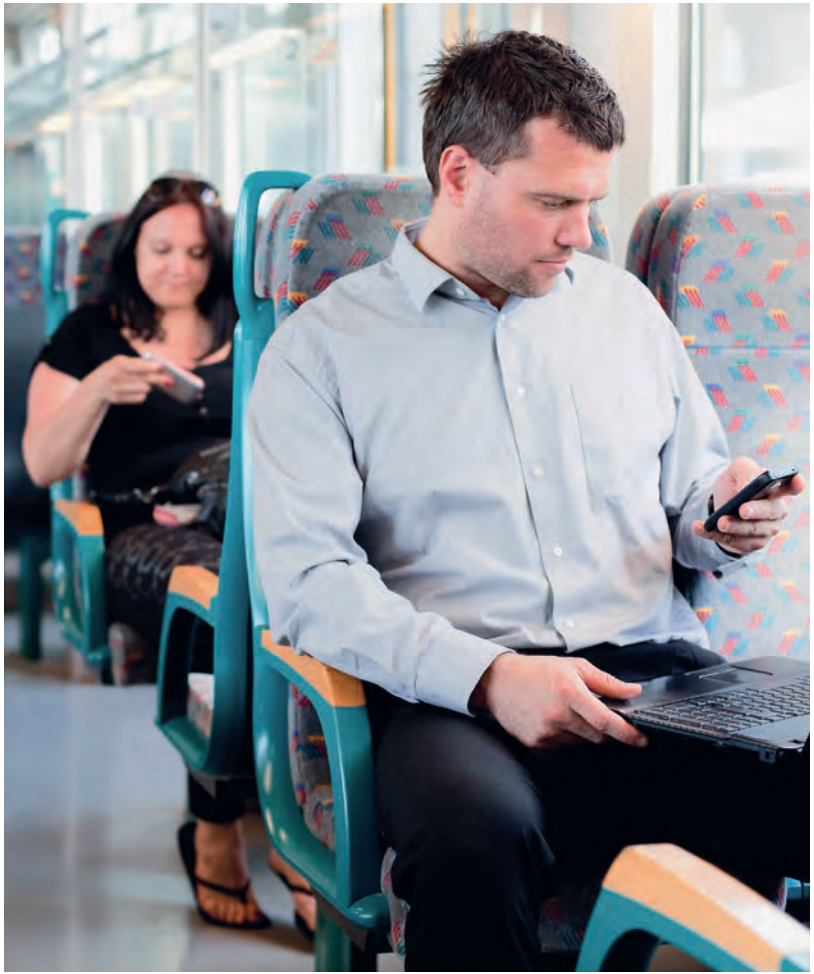
Aufzeichnungen, Datenerhebungen, Berichte und Abschlüsse verfassen wir vollständig, korrekt und verständlich für die jeweiligen Empfänger und im Einklang mit den jeweils anwendbaren gesetzlichen Vorschriften und Verfahrensanweisungen. Im Zweifelsfall legen wir bei Bewertungen und Entscheidungen einen konservativen Maßstab an (Vorsichtsprinzip). Für Rückfragen geben wir Verfasser, Datum und ggf. Verteiler an und wir achten auf die Form und Orthographie. Jeglicher Schriftverkehr an externe Stellen (z. B. Kunden, Lieferanten, Behörden) bedarf einer (ggf. zweiten) Unterschrift durch den betreffenden Verantwortlichen.

Darüber hinaus gilt: Die interne Datenweitergabe im Rahmen üblicher, gewöhnlicher Prozesse ist ohne Einschränkungen möglich, sofern sie für den jeweiligen Auftrag bzw. Prozessschritt notwendig ist. Im Zweifel halten wir mit der Geschäftsleitung bzw. dem Datenschutzbeauftragten Rücksprache.

Verschwiegenheit

Wir bewahren strengstes Stillschweigen über alle Angelegenheiten des Firmenverbundes, die nicht öffentlich bekannt gegeben worden und somit intern sind[3]. Bei persönlichen Gesprächen oder Telefonaten mit Kollegen in der Öffentlichkeit (z. B. in öffentlichen Verkehrsmitteln) achten wir auf Vertraulichkeit der Informationen. Zudem schützen wir unsere Geschäftsdokumente vor fremdem Einblick.

3: Geschäfts- und Entwicklungsvorgänge, Zahlen des internen Berichtswesens, Preise, Umsätze, Erträge etc.; nicht öffentliche Informationen über Kunden, Lieferanten, Berater etc.; Gehalt, Spesen, Kfz-Vereinbarungen, Prämien und dergleichen



Datenschutz und Datensicherheit

Wir wissen um die Sensibilität der uns anvertrauten personenbezogenen Daten. Eine Vielzahl technischer und organisatorischer Maßnahmen zielen darauf ab, die Vertraulichkeit dieser Daten sicherzustellen.

Wir erheben, verarbeiten und nutzen personenbezogene Daten ausschließlich im Rahmen unserer Aufgabenstellung. Daten, Datenträger oder Listen schützen wir vor dem Zugriff Dritter bzw. vernichten sie, sofern sie nicht mehr benötigt werden, so dass eine missbräuchliche Verwendung unmöglich ist. Kennwörter und Zugänge zum Firmennetzwerk bzw. anderen Anwendungen behandeln wir stets vertraulich und machen sie keinem Unbefugten zugänglich.

Grundsätzlich gelten die Prinzipien „Datensparsamkeit“ und „Datenvermeidung“.

Die Verwendung der eigenen personenbezogenen Daten ist für den jeweiligen Betroffenen transparent. Jeder einzelne Mitarbeiter hat das Recht auf Einsicht, Auskunft und Beschwerde, auf Benachrichtigung und Berichtigung.

Führung und Entwicklung

Nur motiviert, gut ausgebildet und mit Freude bei der Arbeit können wir tagtäglich Bestleistungen erbringen, um den hohen Erwartungen unserer Kunden gerecht zu werden.

Jede Führungskraft trägt eine besondere persönliche Verantwortung für die ihr anvertrauten Mitarbeiter.

Unsere Führungskräfte fördern und fordern ihre Mitarbeiter bestmöglich, geben ihnen Schutz und Entfaltungsspielraum und sind gleichzeitig Ansprechpartner für berufliche und persönliche Dinge. Sie legen eine vorbildliche Verhaltensweise an den Tag, die diesen Kodex widerspiegelt und geprägt ist durch Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz. Sie kommunizieren klar die Bedeutung der Einhaltung dieses Kodex gegenüber ihren Mitarbeitern.

Die Führungskräfte sind für die Planung und den Einsatz der Mitarbeiter in ihrem Bereich sowie die Förderung und Sicherung von Fachwissen verantwortlich. Die jeweiligen Aufgaben müssen sie verständlich erklären und überwachen.

Die Führungskräfte entbinden die Mitarbeiter nicht von ihrer Verantwortung für das eigene Handeln.

Unsere Führungskräfte bewerten ihre Mitarbeiter hinsichtlich ihrer erbrachten Leistung und ihres Potentials und legen diese Bewertung dem Mitarbeiter jeweils gegenüber offen; Erkenntnisse aus dieser Bewertung verarbeiten die jeweilige Führungskraft und der Mitarbeiter gemeinsam im Rahmen eines persönlichen Entwicklungsplanes für den Mitarbeiter. Mit dem igefa Campus und seinen verschiedenen Lernmöglichkeiten ist eine Plattform für die individuelle Entwicklung der Mitarbeiter geschaffen.

Ideen und Hinweise

Jeder von uns ist Profi an seinem Arbeitsplatz und der Beste, wenn es darum geht, Verbesserungspotential zu erkennen und pragmatische Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

Daher sind wir aufgefordert, Verbesserungsvorschläge anzubringen. Ob große oder kleine Verbesserungen, in Summe haben sie eine große Wirkung und sichern so die Zukunftsfähigkeit der igefa.

Ebenso trägt jeder Einzelne von uns Verantwortung, auf Umstände hinzuweisen, die auf die Verletzung der in diesem Kodex dokumentierten ethisch-rechtlichen Vorgaben schließen lassen. Solche Hinweise müssen hinreichend bestimmt sein und bedürfen der Schriftform.

Neben der Anlaufstelle Führungskraft haben alle Mitarbeiter die Möglichkeit, solche Meldungen auch über Meldeboxen, die an jedem Standort eingerichtet sind, bzw. andere interne Anlaufstellen einzureichen. Die gesammelten Rückmeldungen, einschließlich anonymer Meldungen, werden von dem jeweils Beauftragten ausgewertet und eventuelle Maßnahmen ggf. in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung bzw. dem Inhaber initiiert. Grundsätzlich werden dabei alle Daten vertraulich behandelt; der Meldende wird vor Benachteiligungen aufgrund der Meldung geschützt.

Julius Brune

inPACS Global Supply Solution

igefa ProMedical

ARNDT

igefa DRESDEN

igefa Handelsgesellschaft

igefa Zentrallogistik

igefa E-Business

igefa IT-Service

hegro

igefa leipzig

kammerer

friedrich CliniCare

HENRY KRUSE

HILDEBRANDT & BARTSCH

IGEFA KÖLN

IGEFA ROSTOCK

MARCO

hegro

igefa Mettmann

Oelckers

Witt

Wittrock + Kraatz

Wittrock + Uhlenwinkel

toussaint

Jesse Industrial Supply

O+S OFFTERDINGER & SAILER

FSC www.fsc.org

RECYCLED

Papier aus Recyclingmaterial

FSC® C125128

IGEFA Handelsgesellschaft mbH & Co. KG
Henry-Kruse-Straße 1 • 16356 Ahrensfelde OT Blumberg • Tel. 033394 51-0 • Fax 033394 51-210 • E-Mail info@igefa.de • www.igefa.de

A1160IJOH Stand 03/18 MAB