

In Aktion

Die letzten Kilometer des Transports,
der in Berlin begonnen hatte.

BETRIEBSINTERNE RICHTLINIEN (BR)

MULTILIFT
TRANSPORTSYSTEME DEUTSCHLAND

Multilift Transportsysteme
GmbH & Co.KG
Donaustraße 71
90451 Nürnberg

INHALTSVERZEICHNIS BETRIEBSINTERNE RICHTLINIEN

BR 13 ML 01	AGG-VERHALTENSKODEX.....	AUSGABE 02-07.2010
BR 13 ML 02	ANTI-DROGEN-RICHTLINIE.....	AUSGABE 02-07.2010
BR 13 ML 03	UMWELT-RICHTLINIE	AUSGABE 02-07.2010
BR 13 ML04	COMPLIANCE - CODE OF CONDUCT FÜR MITARBEITER	AUSGABE 01-08.2010
BR 13 ML05	COMPLIANCE – CODE OF CONDUCT FÜR LIEFERANTEN	AUSGABE 01-08.2010

ERSTELLT: H. MÜLLER	GEPRÜFT: A. ALT	FREIGEgeben: W. MARKEWITSCH
DATUM: 18.08.2010	DATUM: 18.08.2010	DATUM: 18.08.2010

1. Geltungsbereich

Dieses Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gilt für die Multilift Unternehmensgruppe, einschließlich für ihre Organe (Geschäftsleitung, etc.) und alle Beschäftigten der Multilift Unternehmensgruppe.

2. Verhaltenskodex

Die Multilift Unternehmensgruppe und ihre Beschäftigten sind verpflichtet, jegliche Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu unterlassen.

Eine Benachteiligung im Sinne des Vorgenannten liegt dann vor, wenn sie unmittelbar oder mittelbar dazu führt, dass der Betroffene eine ungünstigere Behandlung erfährt, als eine andere Person in vergleichbarer Situation erfährt, die nicht das Benachteiligungsmerkmal aufweist.

Maßstab für die Multilift Unternehmensgruppe und ihre Beschäftigten ist es, dass sich der Betroffene aufgrund des Verhaltens benachteiligt fühlen kann. Schon ein solches Verhalten hat zu unterbleiben. Allen Beschäftigten, auf die eines der oben genannten Merkmale zutrifft, ist uneingeschränkt mit Respekt und Achtung zu begegnen und sie sind ohne Ansehung des Vorliegens eines der Merkmale zu behandeln.

Eine Benachteiligung liegt auch dann vor, wenn jegliche Dritte aufgrund eines der genannten Merkmale oder einem damit in Zusammenhang stehenden Aspekt benachteiligt wird. Jede Form der Herabsetzung oder gar Beleidigung, auch wenn sie nicht direkt an die Betroffenen gerichtet ist, hat zu unterbleiben.

Selbstverständlich hat insbesondere die sexuelle Belästigung jeglicher Dritter zu unterbleiben. Hierzu ist jedes Verhalten zu zählen, das auch nur potentiell von den Betroffenen als unerwünscht angesehen wird. Insbesondere hat es zu unterbleiben, dass Bilder, Texte oder sonstige gegenständliche Darstellungen sexuellen Inhalts jeglichem Dritten – wenn auch nur visuell – zugänglich gemacht werden.

Die Multilift Unternehmensgruppe und ihre Beschäftigten sind sich einig, dass Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen für die benachteiligenden Personen führen.

3. Schlussbestimmungen

Dieser Verhaltenskodex wird Bestandteil des Arbeitsvertrages. Die vorstehende Erklärung habe ich in Kopie übergeben bekommen und erkläre, dass ich den Inhalt zur Kenntnis genommen und in der Tragweite seiner Anforderungen verstanden habe.

Ort, Datum

Name in Druckbuchstaben

Unterschrift

Präambel

Suchtkrankheiten werden von der Unternehmensleitung als Krankheit anerkannt. Ziel dieser Anti-Drogen-Richtlinie ist es, die Gesundheit der Mitarbeiter/ innen zu erhalten und/ oder wiederherzustellen sowie den Suchtmittelmissbrauch zu beseitigen.

Allen Betroffenen will man rechtzeitig Hilfe angedeihen lassen, Hilfsangebote unterbreiten, die Gleichbehandlung garantieren und der Geschäftsleitung, sowie allen Vorgesetzten mit Personalverantwortung eine Verfahrensweise an die Hand geben.

Insbesondere ist es das Ziel eine maximale Arbeitssicherheit zu garantieren, zugunsten des betroffenen Beschäftigten, sowie aller Personen, welche unmittelbar und mittelbar durch ein Fehlverhalten als Folge einer Suchtkrankheit betroffen sein können.

Es ist ein Interessensausgleich zu erreichen, zwischen dem Schutz des betroffenen Mitarbeiters einerseits (insbesondere Diskretion, Angebot von Hilfsmaßnahmen und Erhaltung des Arbeitsplatzes) und andererseits dem Schutz aller Personen, welche von Folgestörungen der Suchtkrankheit (Sicherheitsmängel, immaterielle und materielle Schäden) betroffen sein können.

Gerade die bei dem Betroffenen unmittelbar auftretenden Symptome dieser Krankheiten, wie z.B. Ausfallerscheinungen, Kontrollstörungen, Reaktionsminderung, etc. berühren in besonderem Maße die Erfordernisse an den Arbeitsschutz bei unserer Arbeitsausführung.

Über sämtliche unsere eigenen Vorgaben hinaus, stellen auch unsere Kunden sehr hohe Anforderungen und halten ein entsprechendes Augenmerk darauf.

Jeder Mitarbeiter muss sich bewusst sein, dass aufgrund der Art und Weise der Tätigkeiten auf den bearbeitenden Anlagen Gefahren für Leben, Gesundheit, Umwelt und enorme Vermögenswerte bestehen. Bei der Vernachlässigung der Sicherheitsvorgaben sind die vorgenannten Güter ständig gefährdet, so dass Personen- und Sachschäden von erheblichem Ausmaß entstehen können.

Der Verstoß eines einzelnen Mitarbeiters gegen unsere eigenen, sowie insbesondere gegen die Sicherheitsvorgaben unserer Kunden, kann enorm weit reichende, wirtschaftliche Folgen – einzeln oder zusammen – auslösen. Hierzu zählt u.a. die persönliche Vorsprache unserer Geschäftsleitung beim Kunden um den Vorfall zu erläutern, Gegenmaßnahmen zu entwickeln, umzusetzen und zu dokumentieren, der Verlust von Sicherheitsprämien oder Zahlungen von Sicherheitszuschlägen oder sogar der Verlust von Aufträgen beim Kunden, insbesondere der Verlust unseres Sicherheitsansehen, als einem der wichtigsten Marketing-Instrumente und somit eine Verschlechterung unserer Position gegenüber unseren Mitwettbewerbern.

Der Geschäftsleitung ist es wichtig zu verdeutlichen, dass schon ein noch so geringer Verstoß gegen Sicherheitsvorschriften für uns derartige immaterielle und materielle Schäden auslösen kann, dass die Gefahr eines Verlustes von Arbeitsplätzen besteht.

Nürnberg, den 02.07.2010

GESCHÄFTSLEITUNG
Wolfgang Markewitsch

1. Geltungsbereich

1.1 Diese Anti-Drogen-Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter/ innen der Multilift Unternehmensgruppe, einschließlich der zur Aus- oder Fortbildung Beschäftigten und der von uns beschäftigten AÜG-Mitarbeiter/ innen.

2. Verbot von Alkoholgenuss im Betrieb

2.2 Das Mitbringen von alkoholischen Getränken jeder Art, sowie sonstiger berauschender Mittel, einschließlich der unter Ziffer 9 genannten Stoffe, in den Betrieb bzw. das Mitführen selbiger Mittel auf dem Betriebsgelände ist untersagt. Dies gilt sowohl für den eigenen Betrieb des Unternehmens als auch für die Betriebe der Kunden.

2.3 Der Genuss der in Absatz 1 genannten Mittel, vor der Arbeitszeit – soweit die Wirkung nicht vor Antritt des Weges zur Arbeit vollständig abgeklungen ist – während der Arbeitszeit und / oder bis zur Beendigung des Heimweges ist verboten.

Während der Arbeitszeit und den Arbeitspausen muss jeglicher Genuss von berauschenden Mitteln unterbleiben. Auch der Genuss sonstiger Rauschmittel generell, sowie das Rauchen – mit Ausnahme in den dafür vorgesehenen Räumen – ist im Betrieb nicht gestattet.

Das Betreten des Betriebes, ebenso das Betreten der Betriebsgelände unserer Kunden, im alkoholisierten Zustand oder sonstigen Rauschzustand ist untersagt. Außerhalb der Arbeitszeit dürfen sich die Beschäftigten durch Alkoholgenuss nicht in einen Zustand versetzen, der während der Arbeit sie oder andere gefährden kann, das gilt insbesondere für den Alkoholgenuss kurz vor Dienstantritt. Ein alkoholisierte Zustand ist jede Blutkonzentration mit einem BAK-Wert von mehr als 0,0 Promille.

3. Verpflichtung der Beteiligten

3.1 Alle Mitarbeiter/ innen des Unternehmens sind verpflichtet den Inhalt dieser Richtlinie zu ihrem eigenen Wohle und zum Wohle des Unternehmens einschließlich aller anderen Mitarbeiter/ innen umzusetzen und einzuhalten.

Mitarbeiter/ innen dürfen sich durch Alkoholgenuss nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

Hat der/ die Mitarbeiter/ in Zweifel, ob er/ sie trotz Alkoholgenusses die Arbeit ohne Gefahr für sich und andere verrichten kann, muss er/ sie vorsorglich die Arbeit einstellen und seine/ ihre Zweifel unverzüglich einem betrieblichen Vorgesetzten offenbaren.

3.2 Mitarbeiter/ innen, die infolge Alkoholgenusses oder anderen berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen mit Arbeiten nicht beschäftigt werden. Dasselbe gilt für Mitarbeiter/ innen die nicht in der Lage sind, ihre Arbeitsleistung ordnungsgemäß zu erbringen.

Die betrieblichen Vorgesetzten und sonstigen Verantwortlichen sind verpflichtet, auf die Einhaltung der vorstehenden Bestimmungen zu achten. Vorgesetzte im Sinne dieser Regelungen sind alle Mitarbeiter/ innen mit fachlicher und disziplinarischer Weisungsbefugnis (Bereichsleiter, Betriebsleiter, etc.). Sonstige Verantwortliche sind insbesondere Personen, die für den Arbeitsablauf, die Arbeitssicherheit oder den Zugang zum Betrieb verantwortlich sind.

Die betrieblichen Vorgesetzten haben darauf hinzuwirken, dass auch keine alkoholischen Getränke und sonstige Rauschmittel am Arbeitsplatz, in Aufenthaltsräumen oder in Schränken vorrätig gehalten werde. Sie haben im Interesse der Arbeitssicherheit darauf zu achten, dass die vorstehende Regelung von allen Mitarbeiter/ innen ausnahmslos beachtet wird. Gegebenenfalls müssen sie einschreiten und Maßnahmen treffen, welche die Gefährdung durch die unter Alkohol stehenden Mitarbeiter/ innen ausräumt.

4. Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten

4.1 Hat der Vorgesetzte aufgrund vermehrt auftretender Auffälligkeiten den begründeten Verdacht, dass bei einem/ einer seiner Mitarbeiter/ in eine Suchtgefährdung bzw. Suchtkrankheit vorliegt, so führt er mit dem/ der Betroffenen ein vertrauliches Gespräch. In diesem vertraulichen Gespräch werden gegenüber dem/ der Betroffenen die Auffälligkeiten sachlich festgestellt. Zugleich wird deutlich gemacht, dass diese im Zusammenhang mit Alkoholmissbrauch oder mit Einnahme anderer Suchtmittel gesehen werden. Es wird darauf gedrängt, diese Auffälligkeiten abzustellen. Ein Vermerk in die Personalakte erfolgt nicht.

Hat ein ansonsten Verantwortlicher oder ein anderer Mitarbeiter einen entsprechenden Verdacht, hat er unverzüglich den zuständigen betrieblichen Vorgesetzten zu informieren. Ein begründeter Verdacht auf Trunkenheit kann sich vor allem bei starkem Alkoholgeruch, sinnwidrigem Verhalten oder unsicherem Gang sowie Beeinträchtigung der Beurteilungsfähigkeit ergeben.

4.2 Besteht der begründete Verdacht das ein/ eine Mitarbeiter/ in unter Alkoholeinfluss steht, ist der betroffenen Person vom Vorgesetzten in Gegenwart eines Zeugen die Möglichkeit anzubieten durch einen Alkoholtest diesen Verdacht zu entkräften. Hierzu ist auf jeden Fall die Zustimmung des/ der betroffenen Mitarbeiter/ in erforderlich! Macht er/ sie von dem Alkoholtest keinen Gebrauch, muss er/ sie sich so behandeln lassen, als sei die Beeinträchtigung seiner/ ihrer Arbeitsfähigkeit bewiesen. Der/ die Mitarbeiter/ in wird hierzu von der Arbeit freigestellt, soweit die Voraussetzungen des § 616 BGB gegeben sind.

4.3 Mitarbeiter/ innen, die wegen Alkoholeinwirkung nicht mehr beschäftigt werden, können auf Veranlassung des betrieblichen Vorgesetzten auf eigene Kosten nach Hause befördert werden. Deshalb gilt, wenn der/ die Mitarbeiter/ in trotz dringendem Trunkenheitsverdacht die Teilnahme an einem Alkoholtest verweigert. Für die Zeit eines alkoholbedingten Arbeitsausfalls entfällt die Zahlung des Arbeitsentgeltes.

Ergibt sich ein Blutalkoholgehalt von mehr als 0,0 Promille ist die Steuerung eines Kraftfahrzeuges durch den/ die Mitarbeiter/ in, ggf. auch die Nutzung eines Fahrrades zu unterbinden. Besteht hierzu für die Sicherheit des/ der Mitarbeiter/ in wegen seines/ ihres Zustandes Veranlassung, ist der sichere Nachhauseweg zu veranlassen, etwa durch Begleitung auf dem Heimweg oder Bestellung eines Taxis.

4.4 Sind im Verhalten des/ der Betroffenen in der Folgezeit (4-6 Wochen) wiederum Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten festzustellen, so findet unter Teilnahme je eines Mitgliedes der Geschäftsleitung und des Suchtberaters, sowie ggf. des Betriebsarztes ein weiteres Gespräch statt. In diesem Gespräch wird der/ die Betroffene mit eindeutiger Terminsetzung aufgefordert, eine Suchtberatungsstelle oder eine Selbsthilfeorganisation aufzusuchen, eine Entziehungskur anzutreten bzw. die Hilfsangebote der Krankenkasse in Anspruch zu nehmen. Die betrieblichen Organe, Geschäftsleitung und Helfer (Suchtberater), werden dabei behilflich sein.

4.5 Die Geschäftsleitung veranlasst, dass nach 4 Wochen ein Wiederholungsgespräch mit dem gleichen Teilnehmerkreis lt. Ziffer 4.4 stattfindet. Hierbei ist zu klären, in welchem Umfang die betroffene Person bereit war, das Hilfsangebot wahrzunehmen. Hat der/ die Betroffene die Beratungsstelle bzw. Selbsthilfeorganisation nicht aufgesucht oder Hilfsangebote der Krankenkasse nicht genutzt, so ist der Arbeitsgeber berechtigt eine Abmahnung zu erteilen.

5. Wiedereingliederung

Nimmt die betroffene Person an einer Entziehungsmaßnahme teil, muss diese Person vor ihrer Wiedereingliederung durch ein ärztliches Zeugnis belegen, dass ihre Entzugsbehandlung erfolgreich abgeschlossen und sie zum Zeitpunkt der vom Arbeitgeber vorzunehmenden Wiedereingliederung als abstinent anzusehen ist. Bei allen Maßnahmen der Wiedereingliederung ist auf das Ehrgefühl der betroffenen Person besondere Rücksicht zu nehmen. Die Wiedereingliederung erfolgt dann am bisherigen bzw. vergleichbaren Arbeitsplatz in der alten Betriebsstätte.

6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Lehnt der/ die Betroffene trotz Abmahnung die angebotenen Hilfsmaßnahmen ab und ändert sein/ ihr Verhalten nicht, kann die fristgerechte Kündigung erfolgen.

7. Wiedereinstellung

7.1 Für den Fall, dass dem/ der Mitarbeiter/ in gekündigt wurde und er/ sie sich nachweislich einer erfolgreichen Entzugsbehandlung unterzogen hat, ist das Unternehmen bereit zu prüfen, ob der/ die ehemalige Mitarbeiter/ in wieder eingestellt werden kann.

7.3 In Fällen, in denen wieder eingestellte Mitarbeiter/ innen in den ersten zwei Jahren nach der Wiedereinstellung rückfällig werden, kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden. Gespräche und Abmahnungen nach Ziffer 4 dieser Anti-Drogen-Richtlinie entfallen.

7.4 Wird der/ die Mitarbeiter/ in im Verlauf von zwei Jahren nicht rückfällig und kommt seinen/ ihren arbeitsvertraglichen Pflichten uneingeschränkt nach, so werden die vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgelegten Beschäftigungsjahre auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.

8. Schulungsmaßnahmen

Geschäftsleitung und Bereichsleiter werden durch geeignete Schulungsmaßnahmen in die Lage versetzt, diese Regelungen anzuwenden und bekommen Kenntnisse über die Wahrnehmung einer Suchtgefährdung bzw. Suchtkrankheit und die Gesprächsführung mit Suchtgefährdeten bzw. Suchtkranken vermittelt.

9. Alkohol, andere Drogen oder Suchtmittel

Alkohol im Sinne dieser Richtlinie sind alle Getränke oder andere Genussmittel mit einem Alkoholgehalt von mehr als 0,0 %. Vorstehende Regelungen gelten entsprechend nicht nur für den Alkoholkonsum, sondern auch für sämtliche Drogen und/ oder Suchtmittel, sowie die Medikamente, welche geeignet sind eine ähnliche Wirkung zu entfalten

10. Schlussbestimmungen

Die vorstehende Erklärung habe ich in Kopie übergeben bekommen und erkläre, dass ich den Inhalt zur Kenntnis genommen und in der Tragweite seiner Anforderungen verstanden habe.

Diese Richtlinie tritt am 01.04.2010 in Kraft und gilt unbefristet.

Ort, Datum

Name in Druckbuchstaben

Unterschrift

Präambel

Wir alle sind verantwortlich für den Erhalt und die Schonung unserer natürlichen Umwelt. Als Verbund mehrerer aufeinander abgestimmte Firmengruppen verpflichten wir uns dazu, unsere Kompetenzen verantwortungsvoll für eine nachhaltige Umweltpolitik einzusetzen, die gleichzeitig auch wirtschaftsverträglich ist.

Deshalb setzen wir uns für eine Reihe von Umweltaspekten ein, die im Einklang zwischen Mensch und Natur stehen. Unser integriertes Management-System unterstützt uns bei unseren weitreichenden Aufgaben.

Die Umsetzung neuer Gesetze, neuer Techniken und der Fortschritt in allen Betriebsbereichen ist für die Multilift Unternehmensgruppe eine Verpflichtung, zum Schutz zukünftiger Generationen und ein Recht auf eine intakte Umwelt.

Unsere Ziele

Unser Ziel ist es, die Umweltbildung, das Umweltwissen zu vertiefen sowie das Umweltbewusstsein zu stärken. Wir gehen verantwortungsvoll und effizient mit Ressourcen um und verpflichten uns zur nachhaltigen Sicherung unserer Umwelt.

Wir verpflichten uns dazu, gesetzliche Vorschriften, Richtlinien und Gesetze zu befolgen und über dem hinaus einen präventiven Umweltschutz zu fördern bzw. umzusetzen. Ebenfalls werden Aspekte gemäß DIN EN ISO 14001:2005 berücksichtigt.

Unser Ziel ist es, dass alle Dienstleistungen im Rahmen der bestmöglichen Kundenbetreuung erbracht werden, die Umwelt dabei entlastet wird, Ressourcen geschont werden und unsere Kunden zufrieden sind.

⇒ Umwelt

Wir wollen unseren Beitrag dazu leisten, dass unsere Umwelt geschützt wird, Arten und Lebensräume erhalten bleiben und ein sorgsamer Umgang mit Ressourcen (Wasser, Boden, Bodenschätze) erfolgt.

⇒ Wirtschaft

Wir wollen die wirtschaftlichen Kapazitäten und die Versorgung der Menschheit mit Rohstoffen erhalten, damit zukünftige Generationen in einer intakten Umwelt leben können.

⇒ Soziales

Wir wollen durch unser Handeln das Zusammenleben der Privatwirtschaft und der Bürger stärken, Arbeitsplätze sichern und eine Steigerung des Wohlstands unter Berücksichtigung ökologischer Voraussetzungen erreichen.

⇒ Lernen für die Nachhaltigkeit:

Wir wollen finanzielle Anreize und Förderprogramme durch den Staat nutzen. Eine permanente Zusammenarbeit mit den Behörden und Ämtern befähigt uns dazu, dass unsere Ziele unter der Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen umgesetzt werden.

Diese Ziele unserer Umwelt-Richtlinie sind in der Multilift Unternehmensgruppe verankert und damit für alle Mitarbeiter gültig und bindend.

Die Geschäftsleitung hat den Umweltschutz-Beauftragten mit der Planung, Überwachung sowie der ständigen Pflege des integrierten Management-Systems beauftragt.

Sie erklärt deshalb hiermit verbindlich, ihre Umweltpolitik so zu gestalten, dass das Unternehmen heute und in Zukunft diese Anforderungen zuverlässig erfüllt.

Nürnberg, den 02.07.2010

GESCHÄFTSLEITUNG

Wolfgang Markewitsch

Regional denken – global handeln

Die Multilift Unternehmensgruppe hat sich seit ihrer Gründung immer die höchsten Verhaltensnormen gegenüber ihren Kunden, ihren Mitarbeitern/ innen, ihren Geschäftspartnern und Zulieferern wie auch mit staatlichen Behörden und der Gesellschaft auferlegt.

Diese Verpflichtung, die höchsten Standards einzuhalten, leistet sehr viel mehr als das reine Vermeiden von rechtswidrigen oder unethischen Handlungen durch das Unternehmen und oder durch Einzelpersonen. Wir wollen eine führende Rolle in der Branche einnehmen und die Multilift Unternehmensgruppe dadurch für Ihre Mitarbeiter/ innen mit einem besseren Arbeitsumfeld ausstatten, ein attraktiverer Geschäftspartner und ein geschätztes Unternehmen sein, das einen wichtigen Beitrag in der Gesellschaft leistet.

Geltungsbereich

Die Grundsätze unserer ethischen, sozialen und betrieblichen Verhaltensweisen (Code of Conduct) gelten für alle Mitarbeiter/ innen, Führungskräfte und die Geschäftsleitung. Jedes Mitglied der Multilift Unternehmensgruppe hat für deren Einhaltung eigenverantwortlich zu sorgen. Wir verpflichten auch unsere Kunden und Lieferanten diese Grundsätze zu akzeptieren und einzuhalten.

Einhaltung geltender Gesetze und interner Leitlinien

Wir üben unsere Geschäftstätigkeit immer unter Einhaltung aller Gesetze und Richtlinien aus, die in dem jeweiligen Land unserer Tätigkeiten und Aufgabenstellungen vorgegeben sind.

Für alle unsere Geschäftsbereiche und Abteilungen gibt es Leitlinien und Verfahren, die wir bei der Ausübung unserer Tätigkeit zu befolgen haben. Ein Aspekt ist dabei besonders wichtig: Wir sind verpflichtet, firmenübergreifend sämtliche erforderlichen Unterlagen und Dokumente zu verwahren und Buchhaltungskontrollen durchzuführen, die unsere Geschäftstätigkeit sowie unsere Einnahmen und Ausgaben darstellen. Alle Mitarbeiter/ innen sind verpflichtet, entsprechend dieser Leitlinien und Verfahren zu handeln.

Behandeln Sie andere Menschen fair und mit Respekt!

Alle Mitarbeiter/ innen der Multilift Unternehmensgruppe sind eigenständig (persönlich) dafür verantwortlich, sich gegenseitig zu achten, sich nicht zu beleidigen, alle Menschen zu respektieren und würdevoll zu behandeln. Die Multilift Unternehmensgruppe ist bestrebt alle Mitarbeiter/ innen unter der Maßgabe der Einhaltung geltender Arbeitsmarktgesetze der jeweiligen Länder ohne jegliche Diskriminierung einzustellen und zu fördern. Wir unterstützen die internationale Bemühungen zur Abwehr von Menschenhandel und Ausbeutung. Wir erwarten diese Selbstverpflichtung auch von allen Organisationen, mit denen wir in geschäftlicher Verbindung stehen. Wir werden Geschäfte mit Organisationen unterlassen, die sich am Menschenhandel beteiligen oder davon profitieren.

Verpflichtung zur Sicherheit und die gesundheitliche Unversehrtheit unserer Mitarbeiter!

Es ist uns eine Verpflichtung, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Wir sind dafür verantwortlich, weltweit sämtliche Umwelt- und Arbeitsschutzgesetze und -bestimmungen einzuhalten. Wir erwarten von jedem Mitarbeiter/ in, Arbeitsunfälle zu vermeiden, indem er für ein sicheres Arbeitsumfeld sorgt und die Sicherheitsbestimmungen am Arbeitsplatz befolgt.

Gehen Sie mit Ihren Kunden und Ihren Lieferanten sowie Behörden fair und ehrlich um!

Alle im Auftrag von Multilift Unternehmensgruppe getätigten Geschäftsvorfälle sowie alle Verträge, die im Namen von der Multilift Unternehmensgruppe geschlossen werden, müssen einem generellen Verantwortungsbewusstsein unterliegen. Das bedeutet, dass Bargeld und sonstige Gefälligkeiten - beispielsweise Rabatte, Waren oder Geschenke - im Zusammenhang mit einem Vertrag, Übereinkommen oder beim Erwerb von Waren bzw. Dienstleistungen niemals gefordert oder angenommen werden dürfen. Es ist den Mitarbeitern/ innen der Multilift Unternehmensgruppe untersagt, Bargeld oder sonstige Gefälligkeiten in Aussicht zu stellen, um für die Multilift Unternehmensgruppe eine Vorzugsbehandlung oder eine Gegenleistung für unseren Kunden oder Zulieferer zu erzielen. Ferner darf man Regierungsvertretern, Gewerkschaftsorganisationen, Zöllnern, Grenzbeamten oder bestehenden bzw. potenziellen Kunden niemals direkt oder indirekt beträchtliche Wertgegenstände zukommen lassen. Versuchen Sie nie, behördliche Entscheidungen durch unzulässige Verhaltensweisen zu beeinflussen! Sollten Sie mit Bestechung oder einer unangemessenen Entschädigung in Berührung kommen oder darüber in Kenntnis gesetzt werden, sind Sie verpflichtet, umgehend Ihren Vorgesetzten oder Ihren Compliance-Beauftragten zu informieren. Der zuständige Sachbearbeiter wird sich dann mit dem Auftraggeber in Verbindung setzen und die weitere Vorgehensweise abstimmen.

Vermeiden Sie Interessenkonflikte

Es ist wichtig einen Interessenkonflikt zwischen den eigenen Interessen und denen der Multilift Unternehmensgruppe zu vermeiden. Konflikte zwischen persönlichen und betrieblichen Handeln können entstehen durch...

- ⇒ Wesentlichen Beteiligungen an Unternehmen, die Kunden oder Lieferanten der Multilift Gruppe sind
- ⇒ Wesentlichen Beteiligungen an Unternehmen, die im Wettbewerb zur Multilift Gruppe stehen
- ⇒ Eine Tätigkeit für einen Kunden, Lieferanten oder Wettbewerber ohne Genehmigung und Wissen eines Vorgesetzten ausüben
- ⇒ Beschäftigung von Verwandten bzw. Bevorzugung von Kunden und Lieferanten bei denen Verwandte tätig sind.
- ⇒ Unterstützung politischer oder religiöser Einrichtungen im Namen der Multilift Unternehmensgruppe
- ⇒ Annahme eines politischen Amtes ohne vorherige Information und Zustimmung der Leitung

Wettbewerb auf faire Art und Weise!

Wir verfolgen einen offenen und fairen Umgang mit unseren Wettbewerbern und halten weltweit die geltenden Kartellbestimmungen ein. Insbesondere ist das Herbeiführen von Preisabsprachen, das Austauschen von Angebotsinformationen bzw. –unterlagen, das Aufteilen von Gebieten, Kunden oder Märkte untersagt. Sollte ein Wettbewerber Ihnen gegenüber ein solches Thema ansprechen oder mit einem anderen Anliegen an Sie herantreten, das Ihrer Meinung nach einen Verstoß gegen das Kartellrecht oder gegen unsere Unternehmenspolitik bedeuten würde, so lehnen Sie es sofort strikt ab, darüber zu sprechen. Unterrichten Sie daraufhin unverzüglich Ihren Vorgesetzten oder Compliance-Beauftragten von dem Vorfall.

Verschwiegenheit

Das Vermögen der Multilift Unternehmensgruppe umfasst sehr viel mehr als nur unser Kapital, unsere Geräte und Maschinen, unsere Sonderkonstruktionen und unsere Ausrüstungsgegenstände. Vielmehr ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Betriebswertes unser Ideenreichtum, unsere Lösungspläne, unsere Technologien, unsere Kundendaten und sonstige geschützte Informationen. Der Diebstahl, die widerrechtliche Aneignung bzw. die ungenehmigte Verwendung dieses Vermögens ist ein schwerwiegender Tatbestand, der auch als solcher geahndet wird. Jeder Mitarbeiter/ in ist verpflichtet, dieses Vermögen der Multilift Unternehmensgruppe so zu schützen als wäre es sein eigenes. Es ist von größter Bedeutung, außerhalb keine wichtige Informationen über das Unternehmen bzw. seine geschäftliche Situation zu verbreiten, wie z.B.: Finanzergebnisse und Unternehmenspläne, neue oder in der Planung befindliche Dienstleistungen, neue Verträge, Verlust eines Vertrags, Bestimmungen, Preise, Vertrauliche Informationen über oder von Kunden, Lieferanten oder sonstigen Firmen, mit denen wir Geschäftsbeziehungen unterhalten. Bitte bedenken Sie, dass jede Information an unserem Wettbewerb, wozu auch beiläufige Gespräche und ein informeller Informationsaustausch zählen, unsere Position gefährden kann. Es ist am besten, derartige Gespräche aus dem Weg zu gehen.

Umgang mit unseren EDV-und Kommunikationssystemen!

Jeder Mitarbeiter/ in der Multilift Unternehmensgruppe ist verpflichtet die EDV (Hardware und Software) vor Beschädigung, Modifizierung, Diebstahl, betrügerischer Handhabung, unbefugtem Zugriff sowie der Veröffentlichung vertraulicher Betriebs- und Kundeninformationen zu schützen. Computer- und Telekommunikationssysteme, werden von der Multilift Unternehmensgruppe zu Geschäftszwecken zur Verfügung gestellt und dürfen zu keinem anderen Zweck verwendet werden. Die Mitarbeiter dürfen diese Systeme nicht zum Versenden von Mitteilungen mit beleidigendem oder verleumderischem Inhalt verwenden. Sämtliches Material, das auf Systemen des Unternehmens gespeichert, verarbeitet, versandt oder empfangen wurde, ist Eigentum des Unternehmens und unterliegt den lokalen Gesetzen.

Abweichungsbericht

Wir erwarten von allen Mitarbeitern/ innen, dass sie ihre Vorgesetzten auf alle Umstände und Begebenheiten aufmerksam machen, die den Ruf des Unternehmens oder die Realisierung von Projekten beeinträchtigen könnten. Jede Meldung eines Verdachtes oder eines Verstoßes wird verfolgt. Die Verantwortlichen der Multilift Unternehmensgruppe sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Es besteht die Möglichkeit, Ihr Anliegen, das aus bestimmten Gründen nicht mit dem zuständigen Sachbearbeiter diskutiert werden kann auch direkt an den Compliance-Beauftragten zu übermitteln.

Harald Müller

Tel: +49 (07221) 3026930

Fax: +49 (07221) 3026950

Mobil: +49 (0160) 97272797

Mail: h.mueller@e-h-group.com

Unternehmen:

Mitarbeiter

Bestätigung des Empfangs und des Einverständnisses!

Ich bestätige den Erhalt der Broschüre (Unterweisung) der Verhaltensgrundsätze der Multilift Unternehmensgruppe und ich erkläre, dass ich sie lesen und mich mit ihrem Inhalt vertraut machen werde und mich daran halten werde. Ich bin informiert, dass alle Mitarbeiter/ innen der Multilift Unternehmensgruppe, unabhängig deren Rang und Position, für das Befolgen, Einhalten und Umsetzung verantwortlich sind.

Bei Verstößen gegen Compliance - Code of Conduct (Verhaltensgrundsätze) der Multilift Unternehmensgruppe behält sich die Geschäftsleitung arbeitsrechtliche Schritte vor. Alle Mitarbeiter/ innen der Multilift Unternehmensgruppe werden veranlasst, den Compliance - Code of Conduct für Mitarbeiter (Ausgabe 01-08.2010) handschriftlich zu unterzeichnen. In gleicher Weise wird bei allen Neueinstellungen verfahren.

Diese Richtlinie tritt am 01.08.2010 in Kraft und gilt unbefristet.

Ort, Datum

Geschäftsleitung

Mitarbeiter

Regional denken – global handeln

Das Geschäftsverhalten der Unternehmensgruppe Multilift

Die Unternehmensgruppe Multilift hat sich seit ihrer Gründung immer die höchsten Verhaltensnormen gegenüber ihren Kunden, ihren Mitarbeitern/-innen, ihren Geschäftspartnern und Lieferanten wie auch mit staatlichen Behörden, Institutionen und der Gesellschaft auferlegt. Die Unternehmensgruppe Multilift definiert mit diesen Verhaltensgrundsätzen Anforderungen an ihre Lieferanten in Bezug auf den Umgang mit Menschen, der Gesellschaft und der Umwelt.

Behandeln Sie andere Menschen fair und mit Respekt

Die Lieferanten der Unternehmensgruppe Multilift sind dafür verantwortlich alle Menschen zu respektieren und würdevoll zu behandeln sowie alle Mitarbeiter/-innen unter der Maßgabe der Einhaltung geltender Arbeitsmarktgesetze der jeweiligen Länder ohne jegliche Diskriminierung einzustellen und zu fördern. Sie haben die internationaler Bemühungen zur Abwehr von Menschenhandel und Ausbeutung zu unterstützen. Die Unternehmensgruppe Multilift wird Geschäftsbeziehungen mit Organisationen unterlassen, die sich am Menschenhandel beteiligen oder davon profitieren.

Einhaltung geltender Gesetze

Wir üben alle Geschäftstätigkeiten immer unter Einhaltung der geltenden Gesetze und Richtlinien aus, die in dem jeweiligen Land unserer Tätigkeiten und Aufgabenstellungen vorgegeben sind.

Verpflichtung zur Sicherheit und die gesundheitliche Unversehrtheit der Mitarbeiter

Es ist eine Verpflichtung, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Sie sind dafür verantwortlich, weltweit sämtliche Umwelt- und Arbeitsschutzgesetze und -bestimmungen einzuhalten.

Verbot von Korruption

Bei allen Verträgen, die im Namen von der Unternehmensgruppe Multilift geschlossen werden, dürfen Bargeld und sonstige Gefälligkeiten - beispielsweise Rabatte, Waren oder Geschenke - im Zusammenhang mit einem Vertrag, Übereinkommen oder beim Erwerb von Waren bzw. Dienstleistungen niemals gefordert oder angenommen werden. Es ist weiter untersagt, Bargeld oder sonstige Gefälligkeiten in Aussicht zu stellen, um für die Unternehmensgruppe Multilift eine Vorzugsbehandlung zu erzielen. Ferner darf man Regierungsvertretern, Gewerkschaftsorganisationen, Zöllnern und Grenzbeamten niemals direkt oder indirekt beträchtliche Wertgegenstände zukommen lassen. Versuchen Sie nie, behördliche Entscheidungen durch unzulässige Verhaltensweisen zu beeinflussen!

Sollten Sie mit Bestechung oder einer unangemessenen Entschädigung in Berührung kommen oder darüber in Kenntnis gesetzt werden, sind Sie verpflichtet, umgehend die Unternehmensgruppe Multilift zu informieren. Der zuständige Sachbearbeiter der Unternehmensgruppe Multilift wird sich dann mit dem Auftraggeber in Verbindung setzen und die weitere Vorgehensweise abstimmen.

Wettbewerb auf faire Art und Weise

Wir erwarten einen offenen und fairen Umgang mit Wettbewerbern und das Einhalten von geltenden Kartellbestimmungen. Insbesondere ist das Herbeiführen von Preisabsprachen, das Austauschen von Angebotsinformationen bzw. –unterlagen, das Aufteilen von Gebiete, Kunden oder Märkte untersagt.

Unternehmen:

Lieferant (Subunternehmen)

Bestätigung des Empfangs und des Einverständnisses!

Ich bestätige den Erhalt der Broschüre der Verhaltensgrundsätze der Multilift Unternehmensgruppe und ich erkläre, dass ich sie lesen und mich mit ihrem Inhalt vertraut machen werde und mich daran halten werde.

Bei Verstößen gegen den Compliance - Code of Conduct (Verhaltensgrundsätze) der Multilift Unternehmensgruppe behält sich die Geschäftsleitung eine Überprüfung der Geschäftsbeziehung vor.

Alle Lieferanten Multilift Unternehmensgruppe werden veranlasst, eine Empfangs- und Einverständniserklärung des Compliance - Code of Conduct für Lieferanten (Ausgabe 01-08.2010) zu unterzeichnen.

Diese Richtlinie tritt am 01.08.2010 in Kraft und gilt unbefristet.

Ort, Datum

Geschäftsleitung

Lieferant (Subunternehmen)