

CODE OF CONDUCT

VERHALTENSKODEX DER
GMC INSTRUMENTS GMBH





Inhaltsverzeichnis

1	Geltungsbereich	5
2	Zentrale Grundsätze	5
2.1	Einhaltung des geltenden Rechts	5
2.2	Vorbildfunktion der Führungskräfte	5
2.3	Interessenskonflikte.....	5
2.4	Arbeitnehmervertretung.....	5
2.5	Führungskultur und Zusammenarbeit	5
3	Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	6
3.1	Beziehungen zu Geschäftspartnern	6
3.2	Fairer Wettbewerb und Kartellrecht.....	6
3.3	Korruption	6
3.4	Umgang mit Geschenken & Einladungen.....	6
3.5	Produktsicherheit & Produktqualität	7
3.6	Transparenz.....	7
4	Umgang mit Informationen	7
4.1	Datenschutz und Datensicherheit	7
4.2	Geheimhaltung.....	7
4.3	Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen	7
5	Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards	7
5.1	Menschenrechte	7
5.2	Diskriminierung.....	8
5.3	Chancengleichheit	8
5.4	Zwangs- und Kinderarbeit.....	8
5.5	Vergütung.....	8
5.6	Arbeitsbedingungen	8
6	Versammlungsfreiheit.....	8
7	Umweltschutz	8
8	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	8
9	Unternehmenseigentum.....	9
10	Umsetzung & Einhaltung des Code of Conduct.....	9

1 Geltungsbereich

- Unser Code of Conduct gilt für die gesamte GMC-Instruments Gruppe.

2 Zentrale Grundsätze

- Jeder Mitarbeiter ist zur Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften verpflichtet. Geschäftsführer und Führungskräfte verhalten sich vorbildlich. Wir legen Wert auf eigenverantwortliches, selbstständiges und nachhaltiges Handeln. Interessenkonflikte werden vermieden oder transparent gemacht. Angemessene Kontrollen unserer Prozesse und Regelungen sichern den Erfolg und vermeiden Risiken. Wir arbeiten vertrauensvoll, konstruktiv und fair mit der Arbeitnehmervertretung zusammen.

3 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

- Unsere Geschäftsbeziehungen beruhen auf gegenseitigem Vertrauen. Wir halten Verträge ein und erfüllen unsere Verpflichtungen. Dasselbe erwarten wir von unseren Partnern. Wir unterlassen jede Form von unlauterem Wettbewerb und treten aktiv dagegen ein. Jede Form von Korruption oder Betrug ist bei uns strikt untersagt und wird aktiv verfolgt. Die Entgegennahme und die Gewährung von Vorteilen sind grundsätzlich untersagt. Wir sorgen für ein Höchstmaß an Produktsicherheit und eine angemessene Produktqualität.

4 Umgang mit Informationen

- Wir informieren offen und regelmäßig, zutreffend, umfassend und wahrheitsgemäß. Datenschutz und Datensicherheit haben bei uns hohen Stellenwert. Wir legen größten Wert auf die Geheimhaltung vertraulicher Informationen. IT-Systeme werden bei uns unter Einhaltung hoher Sicherheits-Standards betrieben.

5 Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards

- Die international anerkannten Menschenrechte halten wir ein. Wir unterstützen Chancengleichheit und wenden uns gegen jede Form der Diskriminierung. Die ILO (International Labour Organization) Kernarbeitsnormen der Vereinten Nationen halten wir ein. Wir gewährleisten leistungsfördernde Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz fördern wir durch vielfältige systematische Maßnahmen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben ist uns wichtig.

6 Versammlungsfreiheit

- Wir achten die Rechte der Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Übereinstimmung mit geltenden Rechten und Gesetzen.

7 Umweltschutz

- Wir gehen möglichst sparsam und wirtschaftlich mit natürlichen Ressourcen und Energie um. Dies setzen wir auch bei unseren Produkten und Dienstleistungen um.
- Abfallvermeidung sowie sachgerechte Entsorgung sind für uns selbstverständlich und wir unterstützen das Recycling unserer Produkte. Unser Umweltmanagementsystem sorgt dabei für Nachhaltigkeit.

8 Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

- Uns als Arbeitgeber sind sichere und gesunde Arbeitsbedingungen wichtig. Die Gesundheit der Mitarbeiter steht im Vordergrund.

9 Unternehmenseigentum

- Jeder Mitarbeiter hat das Unternehmenseigentum sachgemäß und schonend zu behandeln sowie zu schützen.

10 Umsetzung & Einhaltung des Verhaltenskodex

- Der Code of Conduct bildet die Grundlage für unser tägliches Arbeiten und die Mitarbeiter richten ihr Handeln danach aus.

1 Geltungsbereich

- Der vorliegende Code of Conduct ist eine Selbstverpflichtung zu ethisch einwandfreiem Handeln und gilt für die gesamte GMC Instruments Gruppe mit all ihren Tochtergesellschaften. Er beschreibt grundsätzliche Prinzipien, welche die Basis für jegliches Handeln unserer Führungskräfte und Mitarbeiter darstellen.
- Der Code of Conduct findet als allgemeiner Verhaltenskodex weltweit in der Unternehmensgruppe Anwendung. Ausländische Tochterfirmen können landesspezifische Richtlinien ergänzen – hierbei müssen ggf. die jeweiligen Arbeitnehmervertretungen beteiligt werden.

2 Zentrale Grundsätze

2.1 Einhaltung des geltenden Rechts

- Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften – sowohl auf lokaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene.
- Jeder Mitarbeiter trägt die Handlungsverantwortung für seine Position im Unternehmen – um dieser gerecht zu werden sind arbeitsplatzrelevante Gesetze, Regelungen und Bestimmungen zu verstehen und zu befolgen. Sollten hierbei Fragen auftreten, sind diese an den direkten Vorgesetzten zu richten.
- Alle Führungskräfte sind in besonderem Maße dazu verpflichtet, die für ihren Verantwortungsbereich relevanten Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen und einzuhalten. Vorgesetzte, die eine besondere Verantwortung für die Umsetzung von Compliance tragen, benötigen umfassende rechtliche Kenntnisse und sind verpflichtet, sich diese anzueignen und aktuell zu halten.
- Sind landes- oder marktspezifische Vorschriften strenger, als die im vorliegenden Verhaltenskodex beschriebenen Prinzipien, so sind Erstgenannte anzuwenden.
- Bestehen Zweifel hinsichtlich der rechtlichen Angemessenheit einer Entscheidung, muss ein Rechtsexperte des Unternehmens, der GMC-I oder ein Anwalt hinzugezogen werden.

2.2 Vorbildfunktion der Führungskräfte

- Geschäftsführer und Führungskräfte sind besondere Repräsentanten der Unternehmenskultur. Sie haben bei der Umsetzung des Code of Conduct eine Vorbildfunktion inne. Sie müssen die dargestellten Werte authentisch verkörpern und vorleben. Jegliches Verhalten, das nicht konsistent mit dem Verhaltenskodex ist, ist zu unterlassen sowie im Unternehmensumfeld zu unterbinden und wenn notwendig zu ahnden.

2.3 Interessenskonflikte

- Wir erwarten, dass Privatinteressen unserer Mitarbeiter nicht den Unternehmensinteressen zuwiderlaufen. Situationen, aus denen Interessenskonflikte entstehen können, gilt es zu vermeiden und offen zu legen. Sollten Mitarbeiter vor einem möglichen oder tatsächlichen Interessenskonflikt stehen, sind sie verpflichtet, ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsführung darüber zu informieren, um eine schnelle Klärung zu ermöglichen.

2.4 Arbeitnehmervertretung

- Wir achten auf eine beidseitig offene, konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung. Wir pflegen einen kooperativen Dialog zum Ausgleich der Interessen. Arbeitnehmervertreter werden aufgrund Ihrer Funktion weder bevorzugt noch nachteilig behandelt.

2.5 Führungskultur und Zusammenarbeit

- Unser gesamtes Handeln ist auf langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet. Zentraler Erfolgsfaktor dafür sind die Menschen, die für unsere Gruppe arbeiten. Wir leben eine Unternehmenskultur, in der unsere Mitarbeiter in hohem Maße selbstständig arbeiten und Verantwortung übernehmen.
- Unsere Führungskräfte tragen die Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Sie realisieren unsere Unternehmenskultur, indem sie einen kooperativen Führungsstil pflegen, der allen Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich einräumt.
- Unsere Vorgesetzten fordern und fördern die Ihnen unterstellten Mitarbeiter. Dies erreichen sie durch regelmäßige Information über die für den Arbeitsbereich relevanten Sachverhalte, Aufgaben und Pflichten sowie klare, anspruchsvolle und realistische Zielvereinbarungen.
- Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe überprüfen sie kontinuierlich die Ergebnisse der Arbeitsprozesse, mögliche Risiken und achten auf die Einhaltung des Verhaltenskodex. Es liegt in ihrer Verantwortung Regelverstößen vorzubeugen.
- Die Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, aber auch zwischen den Kollegen gleicher Hierarchieebene, erfolgt auf vertrauensvoller Basis. Diese zeigt sich in gegenseitiger offener Information und Unterstützung.

3 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

3.1 Beziehungen zu Geschäftspartnern

- Unsere Geschäftsbeziehungen beruhen auf gegenseitigem Vertrauen und der Erwartungshaltung, sich aufeinander verlassen zu können. Unseren Geschäftspartnern (z. B. Kunden, Zulieferern, Beratern) bieten wir diese Sicherheit, indem wir jederzeit rechtskonform handeln und vertraglichen Verpflichtungen nachkommen.
- Im Gegenzug erwarten wir von unseren Geschäftspartnern die gleiche Sorgfalt im Hinblick auf Einhaltung von Vereinbarungen und Achtung geltenden Rechts und der Gesetze. Geschäftspartner und Kunden, die beispielsweise gegen Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte, Rechte zum Schutz der Umwelt oder das Korruptionsverbot verstoßen, lehnen wir strikt ab.
- Transaktionen mit Dritten – wie Import, Export und inländischer Handel von Gütern, Technologien oder Dienstleistungen sowie der Kapital- und Zahlungsverkehr – unterliegen nationalen und internationalen Gesetzen. Es muss stets sichergestellt werden, dass alle Vorschriften eingehalten werden und nicht gegen geltendes Recht verstoßen wird.

3.2 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

- Wir setzen uns zum Vorteil aller Marktteilnehmer für einen fairen Wettbewerb ein. Jeder unserer Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, die Regeln des Wettbewerbs- und des Kartellrechts einzuhalten. Im Umgang mit Wettbewerbern bedeutet dies beispielsweise, dass Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verboten sind. Auch die Aufteilung von Märkten, Kunden oder Gebieten sowie Vereinbarungen zu Kapazitäts- oder Produktionsbeschränkungen sind untersagt.
- Ebenso verboten ist der Austausch mit Wettbewerbern über sensible Informationen, wie beispielsweise Preise, Preisänderungen, Margen, Rabatte oder Umsätze.
- Sofern ein Tochterunternehmen der GMC Instruments Gruppe eine marktbeherrschende Stellung innehat, darf es diese nicht missbräuchlich ausnutzen.

3.3 Korruption

- Wir dulden keine Korruption – in unserem Konzern ist jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit strikt verboten. Die GMC Instruments Gruppe duldet keinerlei korruptes Vorgehen ihrer Mitarbeiter oder Geschäftspartner und geht dagegen vor. Wir wollen einen fairen Wettbewerb, in dem wir durch eigene Leistung und nicht durch Betrug erfolgreich sind.
- Unseren Mitarbeitern ist im Rahmen ihrer geschäftlichen Tätigkeit die Annahme, das Anbieten oder das Gewähren von Bestechungsgeldern oder sonstigen geldwerten Zuwendungen oder Vorteilen strikt untersagt.
- Im Kontakt mit Parteien, in- und ausländischen Behörden sowie Amtsträgern und politisch exponierten Personen (PEP) achten wir besonders auf integre Geschäftsvorgänge. Wir gewähren oder akzeptieren unter keinen Umständen Zahlungen, Zuwendungen oder sonstige geldwerte Vorteile an oder von Beamten, Angestellten im öffentlichen Dienst oder Beschäftigten eines Unternehmens in öffentlicher Hand, um Aufträge oder Vorteile für die GMC Instruments Gruppe zu erhalten.
- Wir unterlassen es zudem bei Privatunternehmen, durch unzulässige Zahlungen oder andere Vorteile auf Geschäftsabschlüsse Einfluss zu nehmen.

3.4 Umgang mit Geschenken & Einladungen

- Zuwendungen, etwa im Rahmen von Einladungen oder im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen, die dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte und Dienstleistungen zu präsentieren, sind zulässig, soweit sie maßvoll und sozialadäquat sind. Solche Sachgeschenke, Einladungen und persönliche Gefälligkeiten dürfen allerdings nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie im Rahmen allgemein üblicher Geschäftsgepflogenheiten und im Hinblick auf Anlass und Umfang angemessen sind.
- Sie dürfen nicht als Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil angenommen oder gewährt werden. Zuwendungen, die erlaubt sind, müssen also geschäftsüblich sein, dürfen keinen unangemessen hohen Wert haben sowie den persönlichen Lebensstandard der Beteiligten nicht überschreiten und die unternehmerische Entscheidung nicht zu beeinflussen vermögen.
- Als Richtwert gilt, dass erlaubte Geschenke und Zuwendungen einen ungefähren Wert in Höhe der jeweiligen steuerlichen Freibeträge haben dürfen, wenn sie oben genannte Vorschriften erfüllen. Die Gewährung und Annahme von Geldzuwendungen sind in jedem Falle verboten. Zuwendungen an Amtsträger sind ebenfalls untersagt.
- Als Grundsatz für die Mitarbeiter gilt, dass die Annahme oder Gewährung von Vorteilen dann zu vermeiden sind, wenn durch sie der Eindruck der (versuchten) unzulässigen Beeinflussung entstehen kann.
- Bestehen Zweifel hinsichtlich Legalität oder Illegalität der Annahme oder Gewährung einer Zuwendung muss der Mitarbeiter den Vorgesetzten zurate ziehen.

3.5 Produktsicherheit & Produktqualität

- Stabile, langfristige Kundenbeziehungen sind ein Schlüsselfaktor für unseren Unternehmenserfolg. Dies erreichen wir nur durch einwandfreie Produkte, die Qualität, Sicherheit und Zuverlässigkeit garantieren. Unser Anspruch ist es, die hohen Qualitätsvorstellungen unserer Kunden zu erfüllen und Mängel sowie gefährliche Eigenschaften, welche die Gesundheit beeinträchtigen oder Eigentum schädigen könnten, zu eliminieren.
- Jeder Mitarbeiter trägt zu dieser Maxime bei, indem er seine umfassende Kompetenz gewissenhaft in den Produktzyklus miteinbringt.
- Qualität verstehen wir als einen dynamischen Prozess, der unter Einbezug der Kundenwünsche und -vorschläge, ständig verbessert wird.

3.6 Transparenz

- Wahrheitsgemäße Darstellung nach außen ist uns ein zentrales Anliegen, denn nur durch umfassende und authentische Information und Kommunikation kann zu Geschäftspartnern ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden.
- Speziell im Hinblick auf unsere Produkte und Dienstleistungen legen wir großen Wert auf transparente und ganzheitliche Angaben. Wir sind uns bewusst, dass falsche und irreführende Informationen diesbezüglich unseren Kunden und infolgedessen auch unserem Ruf schaden können. Dies widerspricht unseren Werten.
- Insbesondere Mitarbeiter aus den Bereichen Marketing und Vertrieb haben hierbei eine große Verantwortung.

4 Umgang mit Informationen

4.1 Datenschutz und Datensicherheit

- Der Schutz vertraulicher, geheimer und personenbezogener Daten ist uns ein zentrales Anliegen. Wir erheben, verarbeiten oder nutzen Daten nur, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist – die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich.
- Wir sorgen dafür, dass der Umgang mit personenbezogenen Daten für den Betroffenen fair und transparent ist und die Rechte der betroffenen Personen nach geltenden internationalen und nationalen datenschutzrechtlichen Vorgaben gewahrt bleiben.
- Unsere Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, Rechtsvorschriften zum Datenschutz sowie die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zur Informationssicherheit zu kennen und einzuhalten. Oberste Maxime der GMC Instruments Gruppe ist die Geheimhaltung anvertrauter geheimer und personenbezogener Daten, um einen Missbrauch dieser zu verhindern.

4.2 Geheimhaltung

- Wir legen größten Wert auf die Geheimhaltung vertraulicher Informationen. Jeder Mitarbeiter muss dafür Sorge tragen, dass er Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm anvertraut worden sind oder die er auf anderem Wege erfahren hat, nicht weitergibt. Vertrauliche Informationen sind vor unbefugter Einsicht durch Dritte zu schützen. Unternehmensintern muss darauf geachtet werden, dass geheime Informationen nur den Mitarbeitern anvertraut werden, die diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben auch benötigen.
- Die Geheimhaltungsverpflichtung ist auch nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wirksam.

4.3 Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

- Bei uns werden im Geschäftsalltag regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet. Geeignete Sicherheitsmaßnahmen – wie Passwörter und lizenzierte Software – sind deshalb unabkömmlich, um den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten zu gewährleisten.
- Unsere Mitarbeiter sind dazu angehalten, die Sicherheitsvorkehrungen stets zu beachten, um schwerwiegende Schäden am Unternehmen zu vermeiden. Besonders sorgsam muss auf den Inhalt von E-Mails, Anhänge und heruntergeladene Dateien geachtet werden, da diese gegebenenfalls eine potenzielle Gefahr im Hinblick auf Computerviren darstellen.
- Vom Unternehmen bereitgestellte IT-Systeme dürfen nur im Rahmen geschäftlicher Tätigkeiten und nicht für persönliche Zwecke genutzt werden. Jeder Mitarbeiter muss sich dessen bewusst sein, dass am Arbeitsplatz bereitgestellte IT-Ressourcen Firmeneigentum sind.

5 Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards

5.1 Menschenrechte

- Als internationale Firmengruppe leben wir eine Kultur der Vielfalt, die von Offenheit und Toleranz sowie von Respekt und Vertrauen geprägt ist. Wir achten stets die Würde und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter und unserer Geschäftspartner. Wir respektieren und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte. Wir achten und respektieren die jeweiligen moralischen Vorstellungen der Teilnehmer in unseren Märkten.

5.2 Diskriminierung

- Diskriminierung wird bei uns nicht geduldet. Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Neigung, dürfen nicht erfolgen. Unser Unternehmen verpflichtet sich, im Rahmen der geltenden Gesetze, jede Form der Diskriminierung zu unterbinden.

5.3 Chancengleichheit

- Kein Mitarbeiter soll benachteiligt behandelt werden – Chancengleichheit ist bei uns oberste Prämisse. Diskriminierung und Ausgrenzung werden unter keinen Umständen geduldet. Der Umgang zwischen den Mitarbeitern aller Hierarchieebenen ist von gegenseitiger Achtung, wechselseitigem Vertrauen und Respekt geprägt.

5.4 Zwangs- und Kinderarbeit

- Wir lehnen jegliche Form von Zwangs- und Kinderarbeit ab. Wir beachten die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten. Das Mindestalter der Beschäftigten richtet sich nach den jeweiligen staatlichen Gesetzen beziehungsweise tarifvertraglichen Regelungen, soweit diese nicht das Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation (Mindestbeschäftigungsalter) unterschreiten.

5.5 Vergütung

- Wir halten uns an die gesetzlichen Regelungen zur Entlohnung. Eine angemessene Vergütung für alle Beschäftigten betrachten wir als essentiell. Arbeitsentgelte und die sonstigen Leistungen (Sozialleistungen, Urlaub etc.) erfüllen die gesetzlichen Normen und orientieren sich am Markt.

5.6 Arbeitsbedingungen

- Unser Grundsatz ist es, Arbeitsbedingungen zu realisieren, die unsere Mitarbeiter zu Bestleistungen motivieren. Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter sich als wichtiger Bestandteil unseres Unternehmens sehen und sich mit diesem identifizieren: Unsere Mitarbeiter sind unsere Zukunft. Ihre Kompetenzen sind unser Erfolgsschlüssel, um am Markt bestehen zu können. Wir legen großen Wert darauf ein guter Arbeitgeber zu sein, der mit der Zeit geht. Unser Arbeitsumfeld erlaubt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben. Unsere Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen halten die jeweiligen nationalen Gesetze ein oder gehen darüber hinaus.

6 Versammlungsfreiheit

- Wir achten die Rechte der Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Übereinstimmung mit geltenden Rechten und Gesetzen. Wir erkennen für unsere Mitarbeiter das Recht der freien Gewerkschaftsbildung bzw. dem Beitritt einer Gewerkschaft an und akzeptieren die Gründung betrieblicher bzw. gewerkschaftlicher Interessensvertretungen, sofern diese nicht in Widerspruch zu gesetzlichen Regelungen stehen. Ergebnisse von Kollektivverhandlungen, die unsere Firmengruppe betreffen, akzeptieren wir, wenn sie auf Grundlage nationaler Gesetze realisiert wurden.

7 Umweltschutz

- Als auch im Energiesektor tätige Firmengruppe ist uns der Umweltschutz ein besonderes Anliegen. Im Hinblick auf das Wohl künftiger Generationen liegt es in unserem Interesse, verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen (Wasser, Luft, Energie, Werkstoffe und Flächen) umzugehen. Dies fängt bei der Materialbeschaffung an, inkludiert jegliche Maßnahmen, die Entwicklung der Produkte, Prozesse der Produktion und reicht bis zum Ende eines jeden Produktlebenszyklus. Durch den Einsatz neuester Technologien sollen der Energieverbrauch und der Ausstoß von Emissionen stetig gesenkt und Umweltbelastungen minimiert werden. Auch unnötige Abfälle sind durch einen bewussten und effizienten Umgang mit den Ressourcen zu vermeiden. Ein differenziertes Abfallmanagement ist für uns selbstverständlich.
- Jeder unserer Mitarbeiter trägt Verantwortung dafür, natürliche Ressourcen zweckmäßig und sparsam zu verwenden und somit maßgeblich an unserer Umweltpolitik mitzuwirken. Informationen und Schulungen sollen hierbei das Umweltbewusstsein unserer Belegschaft steigern.

8 Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

- Im Rahmen der nationalen Bestimmungen gewährleisten wir Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an allen bei uns bestehenden Arbeitsplätzen. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen haben für uns höchste Priorität und werden kontinuierlich weiterentwickelt. Es muss stets sichergestellt werden, dass unsere Mitarbeiter und Dienstleister unfallfrei arbeiten können. Dies erfolgt durch die richtige Arbeitsplatzgestaltung, Auswahl und Einweisung der Dienstleister und die kontinuierliche Reflexion unserer Arbeitsprozesse sowie durch regelmäßige Arbeitssicherheitsschulungen, die jeder Mitarbeiter wahrzunehmen hat. Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben beschäftigen wir an unseren Standorten Sicherheitsverantwortliche, die für die Einhaltung und Gewährleistung sicherheitsrelevanter Vorschriften sorgen.

9 Unternehmenseigentum

- Jeder unserer Mitarbeiter ist zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Unternehmenseigentum verpflichtet. Einrichtungen oder Gegenstände dürfen nur dienstlich genutzt werden, sofern nicht Sonderregelungen oder Einzelgenehmigungen durch den Vorgesetzten die private Nutzung gestatten.
- Jeder unserer Mitarbeiter hat das Unternehmenseigentum sachgemäß und schonend zu behandeln und vor Verlust, Beschädigung, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen.

10 Umsetzung & Einhaltung des Code of Conduct

- Die GMC Instruments GmbH erwartet in allen Tochterfirmen von Geschäftsführern, Führungskräften und Mitarbeitern die Einhaltung des vorliegenden Verhaltenskodex. Alle Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, sich mit dem Inhalt dieses Kodex vertraut zu machen, ihn zu kennen und ihr Handeln danach auszurichten. Der Code of Conduct bildet die Grundlage für unsere tägliche Arbeit.
- Jeder Vorgesetzte muss sicherstellen, dass alle Mitarbeiter seines Bereiches den Verhaltenskodex kennen und einhalten. Bei Fragen bzw. Unsicherheiten seitens der Mitarbeiter, die den Verhaltenskodex betreffen, sind sie erster Ansprechpartner.
- Wir sind uns bewusst darüber, dass der vorliegende Code of Conduct nicht jegliche Standards, Prozesse und Bestimmungen im Detail regelt. Sofern Tochterfirmen der GMC Instruments GmbH genauere Richtlinien oder Bestimmungen für einzelne Sachverhalte verabschiedet haben oder landesspezifisch rechtlich strengere Vorschriften gelten, sind diese bindend.
- Jeder unserer Mitarbeiter, der gegen den Verhaltenskodex oder andere betriebsspezifische Regelungen verstößt, muss unter Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes im Rahmen der betrieblichen und gesetzlichen Regelungen mit Konsequenzen rechnen, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses und zu Schadensersatzforderungen reichen können.

Nürnberg, den 01.01.2024

GMC Instruments GmbH

Joachim Czabanski
Vors. der Geschäftsführung

Matthias Wist
Geschäftsführer

GMC INSTRUMENTS

GMC-Instruments GmbH

Südwestpark 15 ■ 90449 Nürnberg ■ Deutschland
Tel.: +49 911 252661-0 ■ Fax: +49 911 252661-881

www.gmc-instruments.com ■ info@gmc-i.com