

Ethik Charta

1. Geltungsbereich

Das Image der AL-PRO Gerd Böhm GmbH (im folgenden AL-PRO) hängt maßgeblich von dem Verhalten jedes einzelnen Beschäftigten ab. Insbesondere die Führungskräfte müssen mit ihrem täglichen Handeln ein ethisch-korrektes Verhalten vorleben. Die nachfolgenden Leitlinien gelten in allen Bereichen des Unternehmens für alle bei AL-PRO beschäftigten Personen. Jeder einzelne muss sein Verhalten fortlaufend auf Übereinstimmung mit der Ethik-Charta prüfen. Im Falle von Interessenskonflikten muss die personalverantwortliche Führungskraft konsultiert werden.

2. Freie Entscheidung für die Beschäftigung bei AL-PRO

Wir lehnen jegliche Form von Zwangsarbeit ab. Jeder Beschäftigte kann aus freiem Willen seinen Arbeitsvertrag unter der Beachtung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam vereinbarten Kündigungsfrist beenden. Handlungen wie z.B. das Einbehalten des Ausweises, des Reisepasses, der Arbeitserlaubnis oder anderer Ausweisdokumente durch den Arbeitgeber sind untersagt.

3. Verbot von Kinderarbeit

Kinderarbeit oder andere Formen der Ausbeutung von Kindern sind nicht gestattet. Die Definition des Begriffs der Internationalen Arbeitsorganisation ILO ist zu beachten. Der Begriff Kinderarbeit bezieht sich auf Arbeiten, die für Kinder entweder mental, physisch, sozial oder moralisch schädigend sind und/oder sie an der Schulbildung hindern. Für das Mindestalter der AL-PRO Beschäftigten müssen die ILO Konventionen Nr. 138 und Nr. 182 beachtet werden.

4. Verhalten unter den Beschäftigten

Die AL-PRO Beschäftigten handeln in Anlehnung an die Qualitätspolitik und sind loyal gegenüber dem Unternehmen und den anderen Beschäftigten eingestellt. Wir fördern einen respektvollen und toleranten Umgang aller Beschäftigten untereinander. Unsere Gesprächskultur basiert auf einem sachlichen Umgangston und ist Voraussetzung für ein harmonisches Miteinander. Sowohl bei Neueinstellungen als auch beim täglichen Arbeiten ist jede Diskriminierung oder Bevorzugung aufgrund ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität unzulässig (vgl. Allgemeines Gleichstellungsgesetz).

5. Arbeitszeiten und faire Entlohnung

Die Entlohnung für die bei AL-PRO erbrachte Arbeit erfüllt mindestens die aktuell geltenden gesetzlichen Mindestlohn-Anforderungen oder übersteigt diese. Überstunden werden gemäß den individuellen vertraglichen Vereinbarungen mit dem jeweiligen Beschäftigten vergütet. Die Vergütung wird regelmäßig ausgezahlt. Sie darf auf keinen Fall als eine Form der Bestrafung vorenthalten werden. Bei Fragen zur Vergütung steht den Beschäftigten die personalverantwortliche Führungskraft als Ansprechpartner zur Verfügung.

Erstellt: Böhm, Christine	Gepflegt: Stepanets, Dimitri, Dr.	Freigegeben: Böhm, Jan-Patrick
Datum: 20.04.2022	Datum: 10.05.2022	Datum: 10.05.2022

6. Recht auf Bildung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen

Wir akzeptieren das Recht der Beschäftigten auf Bildung einer Arbeitnehmervertretung. Mitglieder solcher Arbeitnehmervertretungen dürfen bei AL-PRO weder benachteiligt noch bevorzugt behandelt werden.

7. Einhaltung von Arbeitssicherheitsvorschriften

AL-PRO stellt seinen Beschäftigten eine sichere Arbeitsumgebung zur Verfügung. Dies beinhaltet unter anderem ein Gefahren-Management über das Computer-gestützte Qualitätsmanagementsystem sowie die Ernennung und Ausbildung von Sicherheitsbeauftragten. Die Beschäftigten werden in regelmäßigen Sicherheitsunterweisungen über die Gefährdungen am Arbeitsplatz informiert. Arbeitsplatz-spezifische Gefährdungen können jederzeit über ein Sichttafelsystem eingesehen werden. Gerätschaften sowie kritische Infrastruktur werden nach einem Computer-gestützten Instandhaltungsplan geprüft und gewartet.

8. Einhaltung gesetzlicher Forderungen

Sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene verpflichten wir uns zur Einhaltung aller geltender gesetzlicher Forderungen.

9. Emissionen, Abfälle und Abwässer

Bei der Planung neuer Anlagen werden geltende Immissionsschutzgesetze beachtet. Zur Entsorgung von Abfällen stehen auf dem Firmengelände genügend Behälter zur Verfügung. Die Verwendung von Gefahrstoffen ist auf das notwendige Minimum reduziert. Fallen dennoch Gefahrstoffabfälle an, müssen diese über geeignete Annahmestellen entsorgt werden, z.B. den städtischen Recyclinghof. Stoffe, die das Grundwasser sowie die Umwelt schädigen können, werden in geeigneten Gefahrstoffschränken mit Auffangbehälter gelagert und nur für die Dauer des jeweiligen Arbeitsschrittes entnommen.

10. Nachhaltiger Umgang mit Ressourcen

Das Fertigungspersonal ist dazu angehalten, Verpackungen sowie Verpackungsmaterial wieder zu verwenden. Gebrauchtes Verpackungsmaterial wird an entsprechenden Sammelplätzen zwischengelagert. Die Beschäftigten sind zur Trennung von Abfällen verpflichtet. Dafür stehen ausreichend Wertstoff- sowie Papiertonnen zur Verfügung. Die Anzahl an Containern für Hausmüll wird geringgehalten. Verhaltensweisen, die zum schonenden Umgang mit Ressourcen beitragen, sind in der AL-PRO Energiepolitik verschriftlicht. Beschäftigte werden anhand Energiepolitik geschult.

11. Faire Geschäftspraktiken

AL-PRO verpflichtet sich zu einem fairen Wettbewerb und der Einhaltung des geltenden Kartellrechts. Preisabsprachen, Aufteilungen von Märkten, Projekten, Kunden oder Bezugsquellen mit im Wettbewerb stehenden Unternehmen sind nicht gestattet. Das Abwerben der Beschäftigten eines Kunden ist ebenso untersagt.

Erstellt: Böhm, Christine	Geprüft: Stepanets, Dimitri, Dr.	Freigegeben: Böhm, Jan-Patrick
Datum: 20.04.2022	Datum: 10.05.2022	Datum: 10.05.2022

12. Einhaltung geltender Zoll- und Handelsvorschriften

Verstöße gegen geltende Zoll- und Handelsvorschriften können sowohl zu Strafzahlungen führen als auch das Image von AL-PRO schädigen. Beschäftigte müssen bei Ein- und Ausfuhr von Waren geltende Bestimmungen strikt einhalten. Unter anderem müssen auch aktuelle Sanktionen bzw. Embargos beachtet werden. Entsprechende Merkblätter und Listen können auf der Internetseite des Zolls eingesehen werden.

13. Konfliktminerale

Die sogenannten Konfliktminerale wie z.B. Zinn, Wolfram, Tantal und Gold werden oft in der Elektronik-Industrie verwendet. Unser Ziel ist es Materialien zu nutzen, die NICHT zur Finanzierung von bewaffneten Gruppen, von Zwangsarbeit oder anderen Menschenrechtsverletzungen beitragen. Dies erwarten wir auch von unseren Lieferanten.

14. Umgang mit vertraulichen Informationen

Informationen, die nicht explizit für die Öffentlichkeit bestimmt und öffentlich zugänglich sind, müssen vertraulich behandelt werden. Beispiele für diese Informationen sind:

- Jegliches geistige Eigentum des Kunden
- Identität von Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern
- Unternehmenskennzahlen
- Informationen über interne (Prozess-) Abläufe sowie die Unternehmensorganisation
- Fertigungsabfolgen und Rezepturen

Diese Verpflichtung gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Unternehmensexterne müssen eine Geheimhaltungsvereinbarung unterzeichnen, bevor ihnen ein Zugang zu vertraulichen Informationen gewährt wird.

Erstellt: Böhm, Christine	Geprüft: Stepanets, Dimitri, Dr.	Freigegeben: Böhm, Jan-Patrick
Datum: 20.04.2022	Datum: 10.05.2022	Datum: 10.05.2022