

Code of Conduct (Code of Ethics)

Compliance-Richtlinie für Verhaltensgrundsätze für die Mitarbeiter der Ullrich GmbH

Präambel

Die Ullrich GmbH (nachfolgend Ullrich genannt) profitiert vom Vertrauen der Mitarbeiter, Kunden und der Öffentlichkeit und setzt in die Integrität, Fairness und Verlässlichkeit des Unternehmens und in die Qualität der Produkte und Dienstleistungen.

Daher verpflichten wir uns zur Einhaltung von geltenden **Gesetzen** und Richtlinien der Länder, in denen die Ullrich tätig ist. Diese Leitlinien beruhen insbesondere auf Grundsätzen des UN Global Compact, der ILO-Konvention, der Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den UN-Konventionen über Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen sowie auf den OECD-Richtlinien für internationale Unternehmen.

1) Umgang mit Interessenkonflikten

Unser Ziel ist es, jeglichen Interessenkonflikten in einer Art und Weise zu begegnen, die eine gerechte Behandlung aller unserer Mitarbeiter sicherstellt.

Im Gegenzug ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, seine privaten Interessen von denen der Firma zu trennen.

Nebentätigkeiten von Mitarbeitern, die gegen Entgelt erfolgen, müssen zuvor Ullrich zur Genehmigung mitgeteilt werden und dürfen keine Konkurrenzsituation darstellen.

2) Schutz vertraulicher Informationen

Aus Sicht der Ullrich sind Sozial- und Finanzdaten, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie Personaldaten als besonders schützenswerte Informationen anzusehen.

Von Mitarbeitern der Ullrich wird erwartet, dass sie diese Informationen weder veräußern, noch zum Nachteil der Ullrich nutzen oder weitergeben.

Ullrich geht davon aus, dass von den Mitarbeitern eine umgehende Meldung an den Vorgesetzten erfolgt, falls hierzu ein Verstoß vorliegt.

Wichtigste Grundvoraussetzungen zum Schutz: Sichere Passwörter und hohe IT-Sicherheit (speichern von Daten auf Datenträgern / Festplatte).

3) Verbot von Korruption und Bestechung

Ullrich duldet keine Form korrupten Verhaltens und vermeidet auch nur den bloßen Anschein hiervon. Ullrich toleriert nicht, dass seine Mitarbeiter Bestechungsgelder, unzulässige Spenden oder sonstige unzulässige Zahlungen von Kollegen, Kunden, Lieferanten, Ämtern und sonstige Dritte annehmen bzw. selbst anbieten oder gewähren.

4) Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit

Ullrich verbietet jegliche Form von Kinder- und Zwangsarbeit und beschäftigt ausschließlich Mitarbeiter, die sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben.

Die Anwendung von körperlichen Strafen (Gewalt) sowie psychischer oder physischer Nötigung (Einschüchterung) sind verboten.

Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.

Wenn Ullrich junge Arbeitnehmer beschäftigt, muss gewährleistet sein, dass diese nicht übermäßigen körperlichen Risiken ausgesetzt sind und die Arbeit weder deren Gesundheit noch ihrer Entwicklung schadet.

5) Verbot von kartellrechtswidrigen Absprachen

Das Anliegen des Kartellrechts ist es, wettbewerbsbeschränkende Verhaltensweisen zu verhindern.

Ullrich achtet auf einen fairen Wettbewerb. Daher werden die Gesetze beachtet, die den Wettbewerb schützen und fördern, wie die geltenden Kartellgesetze und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs.

Im Umgang damit verbieten diese Regelungen besonders Absprachen und andere Aktivitäten, die das Preisgefüge oder die Konditionen beeinflussen. Ebenso untersagen diese Regelungen Vorgehensweisen, die den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern. Auch Vertragspartner sollen in ihrer Freiheit, ihre Preise und sonstige Konditionen autonom zu bestimmen, nicht eingeschränkt werden.

6) Umgang mit Geschenken und Einladungen

Grundsätzlich dürfen Mitarbeiter Geschenke, Einladungen oder ähnliches weder für sich noch für Angehörige fordern oder annehmen.

Mitarbeiter dürfen persönliche Vorteile nur entgegennehmen, wenn nicht der Eindruck entsteht, es würde von Ihnen eine Gegenleistung erwartet.

Der Vorteil muss im Rahmen üblicher Handlungen (Arbeitsjubiläum, Tombola usw.) liegen und darf nicht gegen ein Gesetz verstoßen.

In Deutschland sind je Person Euro 35,- zulässig und können als Betriebsausgabe geltend gemacht werden.

7) Einkaufshandbuch

Das Einkaufshandbuch regelt verbindlich, einheitlich und unternehmensweit die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten von Einkäufern und Bedarfsträgern, die an Beschaffungsvorgängen beteiligt sind.

Im Einkaufshandbuch sind die Beschaffungsvorgänge für alle Warengruppen betreffend die wichtigsten Regelungen dargestellt, die beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen zu beachten sind. Durch eine übergreifende Gültigkeit des Einkaufshandbuchs werden sowohl Beschaffungsvorgänge effizienter bearbeitet als auch die erforderliche Transparenz für Revisions- und Compliance-Konformität geschaffen.

Das Einkaufshandbuch ist die Basis für eine enge und abgestimmte Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern des Einkaufs und der Fachbereiche, die gemeinsam an einem Beschaffungsvorgang beteiligt sind. Durch die Einhaltung der beschriebenen Regelungen werden die Unternehmens- und Einkaufsziele umgesetzt sowie gleichzeitig mögliche Risiken im Umgang mit den Lieferanten reduziert.

Im Einkaufshandbuch sind u.a. geregelt:

- Vier-Augen-Prinzip

Dieses ist als Gegenkontrolle bei bestimmten Arbeitsvorgängen zu verstehen. In korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten stellt es eine durch die Beteiligung mehrerer (i.d.R. zwei) Beschäftigter oder Organisationseinheiten eine Mitprüfung sicher.

- Richtlinie zur Lieferantenauswahl

Es ist wichtig, bei der Lieferantenauswahl strukturiert vorzugehen und sinnvolle Auswahlkriterien zu definieren.

Ein guter Lieferant sollte nicht nur günstige Preise und Konditionen – z.B. hohe Nachlässe oder lange Zahlungsziele – bieten, sondern auch in anderer Hinsicht punkten können.

Mögliche Kriterien für gute Lieferanten sind:

- Hohe Qualität der Waren
- Ständige Lieferbereitschaft
- Hohe Liefertermintreue, strikte Einhaltung zugesagter Lieferzeiten

- Gute Erreichbarkeit und feste Ansprechpartner
 - Hohe Flexibilität
 - Preisgarantien
 - Angebotstransparenz
- Richtlinie zum Lieferantenmanagement
Hier versteht man eine einheitliche und systematische Pflege von Lieferantenbeziehungen.
Es ist somit die Gestaltung, Lenkung und Entwicklung dieser Beziehungen wichtig.
Ein optimales Lieferantenmanagement umfasst insbesondere folgende Schritte:
- Lieferantenbewertung
 - Lieferantenentwicklung
 - Lieferantenintegration
 - Lieferantencontrolling

8) Nachhaltigkeit, Energie ISO 14001 / 50001

Nachhaltiges Wirtschaften ist ein Gebot der Vernunft und unserer Verantwortung für die Zukunft.

Die Norm ISO 14001 ist eine weltweit akzeptierte Grundlage für Aufbau, Einführung, Überwachung und Weiterentwicklung von Umweltmanagementsystemen.

Die internationale Norm ISO 50001 legt Anforderungen zur Anwendung eines Energiemanagementsystems fest.

Wir sind nach Norm ISO 14001 zertifiziert und handeln entsprechend. Die Zertifizierung nach ISO 50001 ist derzeit in aktiver Vorbereitung.

Die Ullrich unternimmt alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen, um die in diesem CoC beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich anzuwenden. Vertragspartnern soll auf Verlangen über die wesentlichen Maßnahmen berichtet werden, so dass nachvollziehbar wird, wie deren Einhaltung grundsätzlich gewährleistet wird.

Zwiesel, den 26. Mai 2014


Christian Straubinger