



VERHALTENSKODEX

DER FIRMA TH. GEYER

VERHALTENSKODEX DER FIRMA TH. GEYER

Wachsende weltweite Geschäftsbeziehungen mit Kunden und Lieferanten haben in unserem Unternehmen nachhaltiges Handeln zur täglichen Routine werden lassen. Als mittelständisches, familiär geführtes Unternehmen, liegt es in unserer Verantwortung, gegenüber allen Beteiligten innerhalb der Wertschöpfungskette eine soziale, ökonomische und ökologische Wirtschaftsstruktur aufzubauen und nachfolgenden Generationen eine stabile Lebens- und Arbeitsgrundlage zu hinterlassen. Th. Geyer respektiert dabei die kulturelle, ethische, religiöse, soziale und politische Vielfalt der Nationen und Gesellschaften.

Im Zuge dieser Erkenntnis hat Th. Geyer einen Verhaltenskodex eingeführt, der die eigenen Standards eines sozialen und ökologischen Umfeldes definiert. Th. Geyer orientiert sich dabei an internationalen Vorgaben und Rechtstexten. Der „United Nations Global Compact“ bietet mit den 10 aufgeführten Prinzipien die primäre Orientierungshilfe. Weiterhin stellt sich Th. Geyer den Vorschriften der Internationalen Arbeitsorganisation ILO, den wirtschaftlichen Anmerkungen der OECD sowie der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

Th. Geyer stellt sicher, dass die genannten Prinzipien und Richtlinien für die gesamte Th. Geyer Gruppe national und international verbindlich umgesetzt werden. Ebenfalls wird gewährleistet, dass die unternehmensweite Kommunikation des Verhaltenskodex sowohl an die Beschäftigten als auch an die Lieferanten stattfindet. Th. Geyer unterstützt und ermutigt ausdrücklich seine Geschäftspartner, diese Erklärung in ihrer jeweils eigenen Unternehmenspolitik zu berücksichtigen. Veränderungen und Anpassungen in genannten Vorschriften und Gesetzestexten können ebenfalls Anpassungen des Verhaltenskodex zur Folge haben.

Renningen, 01.11.23



Oliver-Alexander Geyer
Geschäftsführender Gesellschafter



Ralf Streicher
Geschäftsführender Gesellschafter



André Meise
Geschäftsführer



PRINZIPIEN

MENSCHENRECHTE

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten

Die Menschenrechtserklärung ist fundamentale Grundlage jeglicher unternehmensinternen Vorgänge. Th. Geyer übernimmt die Verantwortung der Sicherstellung der Menschenrechte sowohl am Arbeitsplatz wie auch im allgemeinen Tätigkeitsfeld innerhalb des Unternehmens. Eine Beachtung der Menschenrechte trägt zur Verbesserung der Gesellschaft bei, und Th. Geyer ist sich dieser sozialen Verantwortung bewusst.

Prinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen

Th. Geyer ist sich auf Grund der weltweiten Geschäftsbeziehungen der internationalen Verantwortung bewusst. Daher untersagt Th. Geyer jegliche Kommunikation geschäftlicher Kontakte, bei denen Menschenrechtsverletzungen auftreten, und distanziert sich von diesen Vorgängen. Th. Geyer erwartet weiterhin, dass Unternehmen innerhalb der Wertschöpfungskette die Richtlinien über Arbeitssicherheit und Gesundheit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einhalten.

ARBEITSNORMEN

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren

Das Recht der Arbeitnehmer, nach dem ILO-Übereinkommen Nr. 87 („Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes; 1948“) Organisationen zu bilden oder ihnen beizutreten, um sich auf legale Weise Gehör zu verschaffen, wird von Unternehmerseite anerkannt und respektiert. Dabei werden nationale Gegebenheiten beachtet. Ebenfalls wird das Recht, nach ILO-Übereinkommen Nr. 98 („Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen; 1949“) Kollektivverhandlungen zu führen, nicht eingeschränkt.

Prinzip 4: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten

Th. Geyer bekennt sich nachdrücklich zum Verbot jeglicher Form der Zwangsarbeit gemäß dem ILO-Übereinkommen Nr. 29 („Übereinkommen über die Zwangs- oder Pflichtarbeit; 1930“) sowie Nr. 105 („Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit; 1957“). Jegliche Arbeit muss freiwillig erbracht sein, und jedem Arbeitnehmer steht das Recht zu, das Arbeitsverhältnis mit angemessener Kündigungsfrist zu beenden. Weiterhin orientiert sich Th. Geyer bei der angemessenen Entlohnung an den national gültigen gesetzlichen Vorgaben sowie an der bestehenden Arbeitsmarktsituation und beachtet die nationalen gesetzlichen Vorgaben der Arbeitszeit. Den Arbeitnehmern wird der regelmäßige, nach nationalen gesetzlichen Vorgaben bezahlte Erholungsurlaub gewährleistet.

Prinzip 5: Unternehmen sollen sich an national gültige Vorgaben zu Entlohnung, Leistungen und Arbeitszeiten halten

Th. Geyer orientiert sich bei der angemessenen Entlohnung an den national gültigen gesetzlichen Vorgaben sowie an der bestehenden Arbeitsmarktsituation und beachtet die nationalen gesetzlichen Vorgaben der Arbeitszeit. Den Arbeitnehmern wird der regelmäßige, nach nationalen gesetzlichen Vorgaben, bezahlte Erholungsurlaub gewährleistet.

Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten

Th. Geyer beschäftigt nur Arbeitnehmer, welche gemäß der Kinderrechtskonvention sowie dem ILO-Übereinkommen Nr. 138 („Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung; 1973“) das vorgeschriebene Mindestalter überschritten haben. Weiterhin wird jegliche Art von ausbeuterischer Kinderarbeit abgelehnt. Arbeiten, bei denen junge Mitarbeiter Gefahren ausgesetzt werden, werden von Th. Geyer untersagt.

Prinzip 7: Unternehmen sollen ihre Mitarbeiter fördern und entwickeln

Th. Geyer ist eine hohe Motivation und Qualifikation der Mitarbeiter wichtig. Dazu wird der Schulungsbedarf regelmäßig ermittelt und die Mitarbeiter erhalten die Möglichkeit, die erforderlichen Schulungen und Weiterbildungen zu besuchen. Weiterhin stellt Th. Geyer sicher, dass alle Mitarbeiter an gesetzlich oder per Verordnung vorgeschriebenen Schulungen teilnehmen.

Prinzip 8: Unternehmen sollen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz wahren und fördern

Th. Geyer hält geltende nationalen Gesetze zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vollständig ein. Diese beinhalten die Erfassung tatsächlicher sowie potenzieller Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz sowie die Schulung von Mitarbeitern, um Unfälle und Berufskrankheiten möglichst zu verhindern. Th. Geyer stellt auch sicher, dass die national geltenden Arbeitszeitvorschriften und -gesetze eingehalten werden.

Prinzip 9: Unternehmen sollen Diversität fördern

Th. Geyer akzeptiert keine Diskriminierung am Arbeitsplatz, welche aus Gründen des Geschlechts, ethnischer Herkunft, sozialem oder religiösem Hintergrund, Hautfarbe, Nationalität, Alter, sexueller Neigung, Behinderung, Familienstand, Gesundheitszustand oder aus sonstigen Gründen, die nach dem Gesetz verboten sind, entstanden sind. Th. Geyer unterstützt bestmöglich Inklusion und Diversität im Unternehmen, z.B. bei der Personalrekrutierung.

INFORMATIONSSICHERHEIT

Prinzip 10: Unternehmen sollen für den Schutz von personenbezogenen Daten sorgen

Zum Schutz der Privatsphäre und der Persönlichkeitsrechte existieren für den Umgang mit personenbezogenen Daten gesetzliche Regelungen. Die Erhebung, Verarbeitung, Speicherung und Nutzung personenbezogener Daten ist nur zulässig, wenn es hierfür eine gesetzliche oder vertragliche Grundlage gibt oder eine Einwilligung des Betroffenen vorliegt. Datenschutzverstöße verletzen die Rechte von betroffenen Personen und können für das Unternehmen zu erheblichen Bußgeld- und Imagerisiken führen.

Jeder Einzelne von uns trägt durch den verantwortungsvollen Umgang mit personenbezogenen Daten dazu bei, die Rechte und Interessen von Mitarbeitern und Geschäftspartnern zu wahren und gleichzeitig Risiken vom Unternehmen abzuwenden.

Prinzip 11: Unternehmen sollen auf den Schutz von IT-Systemen und auf Datensicherheit achten

Informationsverarbeitung spielt eine Schlüsselrolle für unsere Aufgabenerfüllung. Alle wesentlichen strategischen und operativen Funktionen und Aufgaben werden durch Informationstechnik maßgeblich unterstützt.

Wir achten auf IT und Datensicherheit.

UMWELTSCHUTZ

Prinzip 12: Unternehmen sollen den Schutz der Umwelt einhalten

Th. Geyer hält alle geltenden nationalen Gesetze, Vorschriften und Normen zum Schutz der Umwelt ein. Ziel ist, Umweltbelastungen und Umweltgefahren zu minimieren und den Umweltschutz im täglichen Betrieb zu verbessern. Insbesondere bei der Verwendung von Produkten und Materialien sowie von Transporttechnologien. Vorsorgende Maßnahmen sollen garantieren, dass keine vermeidbaren und vor allen Dingen irreversiblen Schäden entstehen. Gesetzliche Vorgaben und Richtlinien bei der Handhabung von Produkten und Chemikalien werden beachtet. Regelmäßige Schulungen als Präventivmaßnahme sind weiterhin ein Instrument der Vorsorge von Umweltbelastungen.

Prinzip 13: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen

Th. Geyer verfolgt einen strukturierten und systematischen Ansatz bei der Berücksichtigung von Umweltaspekten. Aufgestellte Zielformulierungen sowie die Erfüllung von existierenden Gesetzen, Regeln und Genehmigungen bieten dabei die Grundlage für das unternehmensweite Agieren.

Prinzip 14: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern

Th. Geyer setzt sich für eine nachhaltige, stabile und ökologisch vertretbare Geschäftspolitik ein. Dabei werden effiziente, moderne und umweltschonende Technologien gefördert und nach Möglichkeit umgesetzt.

LIEFERKETTEN SORGFALTPFLICHT

Prinzip 15: Unternehmen sollen das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz einhalten, auch wenn sie dazu gesetzlich nicht verpflichtet sind

Th. Geyer hält menschenrechts- und umweltbezogene Sorgfaltspflichten, und soweit möglich und je nach Geltungsbereich anwendbar, die Weitergabe innerhalb der Lieferkette an die Geschäftspartner, wie im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und im Fragebogen zum Bericht des Bundesamts für Wirtschaft und Ausführungkontrolle (BAFA) beschrieben, ein – ohne aufgrund der Unternehmensgröße dazu gesetzlich verpflichtet zu sein.

KONFLIKTMINERALIEN

Prinzip 16: Unternehmen sollen sich für eine nachhaltige Beschaffung von Konfliktmineralien einsetzen

Th. Geyer versichert, dass es sich für eine verantwortungsvolle Gewinnung von Konfliktmineralien einsetzt und alle geltenden Gesetze einhält.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Prinzip 17: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung

Th. Geyer verpflichtet sich, jegliche Ansätze der Bestechung zu verhindern. Es wird geltenden Gesetzen bei der Verhinderung der Korruption entsprochen. Dabei soll der hohe ethische Ansatz, den Th. Geyer an das eigene Unternehmen stellt, ebenfalls von den Geschäftspartnern umgesetzt werden. Von Partnern innerhalb der Wertschöpfungskette, die diesem Prinzip untreu sind, distanzieren wir uns ausdrücklich.

Prinzip 18: Einhaltung der Grundsätze und Meldung von Compliance-Verstößen

Der Th. Geyer Code of Conduct vereint geltende gesetzliche und betriebliche Regelungen. Die Verpflichtung, die hier aufgeführten Grundsätze einzuhalten, ergibt sich entweder unmittelbar aus den Gesetzen, aus betrieblichen Regelungen, aus den Unternehmensleit- und -richtlinien oder auch als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag.

Da Risiken nur minimiert und Schäden von der Th. Geyer Gruppe, ihren Mitarbeitern und Geschäftspartnern abgewendet werden können, wenn Regeln und Normen eingehalten werden, erwartet Th. Geyer von Führungskräften sowie von den Mitarbeitern die Einhaltung derselben.

Ziel ist es, Fehlverhalten und entsprechende Risiken frühzeitig zu erkennen, aufzuarbeiten und abzustellen. Bewusste Verstöße gegen Gesetze, diesen Verhaltenskodex, oder die bei Th. Geyer gegebenen Richtlinien haben arbeitsrechtliche Konsequenzen im Rahmen der geltenden Bestimmungen. Darüber hinaus können Gesetzesverstöße straf- und zivilrechtliche Schritte nach sich ziehen.

Wird ein Mitarbeiter auf Risiken aus regelwidrigem Verhalten bei Th. Geyer aufmerksam, sollte er dies generell zunächst mit seinem Vorgesetzten besprechen. Bei Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex, wie dem Verdacht auf Korruption, andere wirtschaftskriminelle Straftaten sowie ähnlich schwerwiegende Unregelmäßigkeiten, die die Th. Geyer Gruppe schädigen könnten, sollte dies direkt dem Compliance-Ansprechpartner gemeldet werden.

Möchte der Mitarbeiter anonym bleiben, kann er den Weg über das eingerichtete Hinweisgebersystem bei einem externen Ombudsmann wählen.

<https://th-geyer.hinweis.digital/>

Druck auf Hinweisgeber und ihre Diskriminierung wird nicht toleriert. Die Rechte der Mitarbeiter bleiben bestehen.

REFERENZEN

UN Global Compact
www.unglobalcompact.org

International Labour Organisation ILO
www.ilo.org

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948
www.ohchr.org

Organisation der wirtschaftlichen Zusammenarbeit
www.oecd.org

Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption
www.unodc.org

Diese Erklärung trat erstmals am 1. Juli 2010 in Kraft und wurde im Jahr 2023 überarbeitet.