

CODE OF CONDUCT

Code of Conduct der zwissTEX Germany GmbH

Gegenstand des zwissTEX Code of Conduct

Dieser Code of Conduct legt die Werte, Grundsätze und Handlungsweisen dar, die das unternehmerische Handeln der zwissTEX Germany GmbH sowie ihrer Vertragspartner und von Vertragspartnern beauftragte Dritte bestimmen. Er hält Grundprinzipien zur Einhaltung ethischer Normen fest und schafft Rahmen für Arbeitsumfelder, welche Integrität, Respekt, faires Verhalten und Nachhaltigkeit fördern. Eine gesetzes- und grundsatztreue Geschäftspolitik dient den langfristigen Unternehmensinteressen und jedem Einzelnen, der im Auftrag dieser Interessen handelt. Die neuste Version dieses Code of Conduct ist sowohl in Deutsch als auch in Englisch auf <https://zwisstex.com/downloads/digital> abrufbar.

Geltungsbereich des zwissTEX Code of Conduct

Alle Mitarbeiter/innen und die Mitglieder der Geschäftsführung der zwissTEX Germany GmbH sind an die Regelungen dieses Code of Conduct gebunden.

Darüber hinaus erwartet die zwissTEX Germany GmbH, dass auch ihre Vertragspartner welche die zwissTEX Germany GmbH mit Waren, Materialien oder Dienstleistungen versorgen bzw. beliefern, sowie deren Mitarbeiter, verantwortungsvoll handeln und sich den in diesem Code of Conduct aufgeführten Grundprinzipien verpflichten. Sofern die Vertragspartner im Rahmen der Geschäftsbeziehung mit der zwissTEX Germany GmbH Dritte (z.B. Subunternehmer) beauftragen, sind diese Dritten seitens der Vertragspartner der zwissTEX Germany GmbH ebenfalls den in diesem Code of Conduct niedergelegten Grundprinzipien zu verpflichten.

Wenn im Folgenden von dem „Unternehmen“ gesprochen wird, sind folglich die zwissTEX Germany GmbH selbst, ihre Vertragspartner, sowie von den Vertragspartnern beauftragte Dritte adressiert.

Einhaltung von Gesetzen und sonstigen Bestimmungen im In- und Ausland

In allen geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen fühlt sich das Unternehmen verpflichtet, die geltenden Gesetze und sonstigen maßgebenden Bestimmungen im In- und Ausland zu beachten. Das Unternehmen fördert einen fairen Wettbewerb mit Aufrichtigkeit und Integrität, auch im Verhältnis zwischen Kunden und Vertragspartnern.

Im Folgenden werden einige, essenzielle gesetzliche Bestimmungen hervorgehoben und deren Erhalt eingefordert.



Ethisches Verhalten gegenüber (potenziellen) Mitarbeitern und unter Kollegen

Die Vielfalt und Einzigartigkeit der Mitarbeiter bereichern die Leistung und Innovationskraft des Unternehmens. Das Unternehmen respektiert und würdigt jeden Mitarbeiter als Individuum. Dementsprechend zeichnet sich die Art und Weise, wie miteinander gearbeitet wird, durch Wertschätzung, gegenseitiges Verständnis, Offenheit und Fairness aus.

In keinem Handlungsfeld des Unternehmens werden Formen der unwürdigen Behandlung, Einschüchterung, Diskriminierung oder Belästigung geduldet. Insbesondere werden keine Benachteiligungen aufgrund der ethisch-kulturellen Prägung, der nationalen, sozialen oder ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Alters, einer Behinderung, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, des Familienstandes, der Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen (einschließlich Gewerkschaften), der religiösen Glaubensprägung, der Weltanschauung, der politischen Einstellung - soweit dieser auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenken beruht-, oder anderer gesetzlich geschützter Eigenschaften toleriert. Jegliche Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern sind in jeder Form und unter besonderer Aufmerksamkeit des Unternehmens zu wahren.

Der Ausschluss dieser Benachteiligungen wird während allen unternehmerischen Phasen gewährleistet, die den Arbeitnehmer betreffen: Bewerbung, Auswahlverfahren, Einstellung, Ausbildung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzzuweisung, Entlohnung, Leistungen, Beförderungen, Disziplinierungen, Kündigungen und anzutretenden Ruheständen. Von den Arbeitnehmern werden keine Kauttionen oder Finanzgarantien verlangt. Es werden von den Arbeitnehmern weder Ausweispapiere noch Löhne außerhalb einer gesetzlichen, vertraglichen Vereinbarung einbehalten. Jede Form der Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Menschenhandel sind verboten, werden ausnahmslos abgelehnt und aktiv vermieden. Jegliche Formen des Mobbings, der Belästigung oder des Missbrauchs werden nicht geduldet. Jegliche Disziplinarverfahren sollen klar, verständlich und nachvollziehbar verschriftlicht werden.

Das Unternehmen beachtet das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern. Es wird sichergestellt, dass die Beauftragung bzw. der Einsatz von Sicherheitskräften nicht zu Menschenrechtsverletzungen führt. Weder direkt noch indirekt unterstützt das Unternehmen Handlungen von öffentlichen oder privaten Sicherheitskräften, die unrechtmäßig Kontrolle über Abbaustätten, Transportwege oder vorgelagerte Akteure in der Lieferkette ausüben.



Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Das Unternehmen erkennt das Grundrecht aller Mitarbeiter an, Gewerkschaften und Arbeitnehmervereinigungen zu bilden und/ oder ihnen beizutreten, und hält sich an die gesetzlichen Regelungen. Die Unternehmensleitung bekennt sich dazu, mit der Arbeitnehmervertretung offen und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten, einen konstruktiven und kooperativen Dialog zu führen und einen fairen Ausgleich der Interessen anzustreben. Ein professioneller Umgang mit der Arbeitnehmervertretung, der weder eine Bevorzugung noch eine Benachteiligung zulässt, ist Bestandteil der Unternehmenskultur. Wo dieses Recht durch lokale Gesetze beschränkt ist, sollen alternative, gesetzeskonforme Möglichkeiten der Arbeitnehmervertretung gefördert werden.



Faire Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Vergütung

Als sozialverantwortlicher Arbeitgeber betrachtet das Unternehmen seine Mitarbeiter als großen Wert und zeigt dies auch in der Einhaltung der Arbeitsbedingungen, die den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Die Ausführung der Arbeit wird auf der Grundlage eines anerkannten Arbeitsverhältnisses ausgeführt, welches in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzgebungen oder internationalen Arbeitsnormen zustande gekommen ist, je nachdem, was den größeren Schutz bietet.

Die Personalpolitik des Unternehmens trägt dazu bei, jedem Mitarbeiter die Möglichkeit von beruflicher und persönlicher Entfaltung zu bieten und zeigt dies auch in angemessenen flexiblen, betrieblich vereinbarten Arbeitszeitmodellen sowie in der angemessenen Vergütung dieser Mitarbeiter. Jegliche Arbeitszeit-, Pausen-, Freizeit- und Überstundenmodelle müssen den gültigen Landesgesetzen, Industrienormen oder Betriebsvereinbarungen entsprechen – je nachdem, was den größeren Schutz des Arbeitnehmers gewährleistet.

Die Vergütung der Mitarbeiter muss bestehende Tarifbindungen und Betriebsvereinbarungen, falls vorhanden, einhalten. Das Unternehmen achtet darauf, dass gesetzlich oder tarifvertraglich anzuwendende Mindestlöhne nicht unterschritten werden. Sofern gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen nicht vorliegen, orientiert sich die Entlohnung der Mitarbeiter an den branchenspezifischen und ortsüblichen Vergütungen und Leistungen, die die Beschäftigten und ihre Familien einen angemessenen Lebensstandard sichern.

Das Unternehmen muss allen Arbeitnehmern schriftliche und verständliche Informationen über ihre Beschäftigungsbedingungen, (einschließlich Einzelheiten über Löhne und Lohnperioden) zur Verfügung stellen, bevor sie die Arbeit antreten. Arbeitnehmer müssen über Einzelheiten der Entlohnung regelmäßig zu jedem Zeitpunkt der Entlohnung informiert werden. Alle gesetzmäßigen Formen der Entlohnung und Sozialleistungen sind dem Arbeitnehmer zu gewähren. Überstunden sind zu mit einem gesetzmäßigen Zuschlag und – insofern anwendbar – vertraglich zu vergüten. Jede Form unautorisierter oder ungesetzlicher Lohnabzüge ist untersagt. Reine Werkverträge, Unterverträge oder Heimarbeitsvereinbarungen, Ausbildungsprogramme, bei denen keine wirkliche Absicht besteht, Fähigkeiten zu vermitteln oder ein reguläres Beschäftigungsverhältnis zu schaffen, und ähnliche Vereinbarungen dürfen nicht dazu benutzt werden, um Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern, die den Arbeits- oder Sozialversicherungsgesetzen und -vorschriften unterliegen, zu umgehen.



Arbeitssicherheit und Gesundheit

Betriebliche Sicherheit und Gesundheit nehmen bei dem Unternehmen oberste Priorität ein. Arbeitnehmerschutz am Arbeitsplatz und Sicherheitsbestimmungen müssen strikt eingehalten werden und dienen zur Vorbeugung von Gesundheitsgefahren. Sicherheit am Arbeitsplatz ist eine Hauptaufgabe eines jeden Einzelnen. Führungskräfte und Manager sind fortwährend angehalten, hierbei als wichtige Vorbilder zu agieren.

Das Unternehmen muss sichere, saubere und hygienische Bedingungen in allen Arbeits- und Wohneinrichtungen bieten und diese verständlich kommunizieren. Allen Arbeitnehmern ist Zugang zu sauberen Toiletten und Trinkwasseranlagen sowie ggf. geeignete Anlagen für die Zubereitung und Lagerung von Lebensmitteln zur Verfügung zu stellen.

Das Unternehmen plant und betreibt seine Anlagen unter strenger Einhaltung, fortlaufender Überprüfung und stetiger Verbesserung auf Basis der gesetzlichen Sicherheitsbestimmungen. Dies reduziert das Unfallrisiko. Im Sinne des betrieblichen Gesundheitsmanagements unternimmt das Unternehmen Ursachenanalysen und trifft geeignete Maßnahmen, um Unfällen und Gesundheitsschäden vorzubeugen, die während der Arbeitstätigkeit entstehen, sich aus ihr ergeben oder mit ihr zusammenhängen. Gefahrenquellen und gefährliche Stoffe jeglicher Form müssen in den jeweiligen Unternehmensprozessen deutlich gekennzeichnet sein. Es müssen angemessene Sicherheitsvorkehrungen gegen Feuergefahren getroffen werden. Auch müssen die Festigkeit, Stabilität und Sicherheit von Gebäuden und Ausrüstungen, einschließlich etwaiger Wohneinrichtungen, zu jeder Zeit gewährleistet sein.

Verantwortungsträger müssen sich ihrer Verantwortung und unternehmerische Pflichten in Bezug auf die Sicherheit am Arbeitsplatz bewusst sein. Sie müssen sicherstellen, dass die Mitarbeiter, die in den Betrieben des Unternehmens arbeiten, in Arbeitssicherheits- und Gesundheitsbelangen regelmäßig und in dokumentierter Form geschult werden und ihnen die nötige Arbeitsschutzausstattung zur Verfügung steht. Sicherheitsunterweisungen müssen die Handhabung und Entsorgung von Chemikalien und anderen, gefährlichen Materialien und/oder Abfällen beinhalten.

Das Unternehmen muss den Zugang zu angemessener, medizinischer Hilfe und Einrichtungen gewährleisten- dazu gehört auch Erste Hilfe vor Ort.



Verpflichtung zum Schutz von natürlichen Ressourcen, Umwelt und Klima

Das Unternehmen sieht sich in der Pflicht, umweltbewusst zu handeln. Hierbei erfüllt das Unternehmen die gesetzlichen Vorgaben zum Umweltschutz, die alle Betriebe an den jeweiligen Standorten des Unternehmens betreffen. An Standorten, an denen die gültigen Bestimmungen kein Schutzniveau erreichen, das ein umweltgerechtes Wirtschaften sicherstellt, wird das Unternehmen im Rahmen des wirtschaftlich Vertretbaren die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um ein adäquates Schutzniveau zu erreichen. Nachweislich geht das Unternehmen mit allen natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll um und hält in diesem Umgang alle aktuell gültigen, gesetzlichen Vorgaben und Genehmigungen. Die Verbräuche aller natürlichen Ressourcen (Energie, Wasser, Abwasser), sowie die Verbräuche jeglicher Luftemissionen und Abfallströme sind regelmäßig zu erheben und zu analysieren. Das Unternehmen leistet einen nachweisbaren und jährlich ausgewerteten Beitrag zur zielgerichteten Reduktion dieser Verbräuche (inklusive Maßnahmen zur Dekarbonisierung).

Schadstoffeinträge und Kriterien der Abwasserqualität müssen entlang der Fließrichtung identifiziert werden. Wo anwendbar und sinnvoll, soll ein Entwässerungsplan aufgestellt werden, aus dem die Richtung des Abwasserflusses und die Einleitungsstellen gekennzeichnet sind. Insofern nicht ohnehin gesetzlich geregelt, soll sichergestellt werden, dass Abwässer und wässrige Schlämme ordnungsgemäß gelagert und entweder vor Ort oder außerhalb des Betriebsgeländes ordnungsgemäß behandelt und/oder entsorgt werden.

Das Unternehmen hält sich an alle gesetzlichen Regularien zur Luft- und Wasserreinhaltung. Hierbei berücksichtigt es auch das Potential flüchtiger Emissionen, kann die wichtigsten, punktuellen Emissionsquellen ausweisen und wartet regelmäßig alle Geräte, die ozonabbauende Stoffe oder andere potenzielle Luftschadstoffe enthalten.

Das Unternehmen stellt sicher, dass alle beauftragten Entsorgungsunternehmen entsprechende, aktuelle Genehmigungen zu dieser Entsorgung halten. Gefährliche und ungefährliche Abfälle werden getrennt gelagert und von Arbeitnehmern gehandhabt, die hierfür in allen sicherheitsrelevanten Hinsichten nachweislich geschult sind. Abfälle müssen unter Einhaltung aller gesetzlicher Vorgaben ordnungsgemäß inventarisiert, verwaltet, gelagert und transportiert werden. Insofern nicht ohnehin gesetzlich geregelt, darf auf dem Gelände des Unternehmens kein Abfall verbrannt oder unkontrolliert deponiert werden. Es soll nach Möglichkeiten gesucht werden, Formen der Wiederverwendung oder des Recyclings zu erhöhen.

Das Unternehmen ist generell bestrebt, Managementsysteme wie beispielsweise ISO 14001 (Umweltleistung) oder ISO 50001 (Energieleistung) einzuführen und aufrecht zu erhalten. Ferner verbessert das Unternehmen das Chemikalienmanagement innerhalb der eigenen Prozesse sowie in der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Hierfür hält es insbesondere die Anforderungen der europäischen REACH Verordnung (EG 1907/2006) sowie die MRSL (*Manufacturing Restricted Substances List*) der ZDHC-Initiative (*Zero Discharge of Hazardous Chemicals*) ein und gibt beide Anforderungen an seine Vertragspartner und Lieferanten weiter.

Falls zutreffend, ist das Unternehmen dazu verpflichtet, in seinen Prozessen und innerhalb seiner jeweiligen Lieferkette geltende Gesetze und Industrienormen zum Schutz von Bodenqualität, Biodiversität und Tierwohl zu erfüllen. Es formuliert Maßnahmen zur Kompensation von Landnutzung und Entwaldung sowie zur fachgerechten Eindämmung von Lärmemissionen.



Interessenskonflikte

Das Unternehmen erwartet von seinen Mitarbeitern Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Sämtliche Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen, mit denen des Unternehmens in Konflikt geraten. Daher ist es insbesondere untersagt, sich an Mitbewerbern, Lieferanten oder Kunden zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, soweit dies zu einem Interessenkonflikt führen kann. Durch Konfliktsituationen dürfen die Interessen des Unternehmens nicht beeinträchtigt werden. Solche Interessenkonflikte können in vielen Situationen entstehen: So darf kein Mitarbeiter Vorteile - in welcher Form auch immer - annehmen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise davon auszugehen ist, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen unseres Unternehmens beeinflussen könnten. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten. Mitarbeiter sollen sich aufgrund ihrer Position nicht persönlich durch Zugang zu vertraulichen Informationen unmittelbar und/oder mittelbar Vorteile verschaffen. Alle Mitarbeiter haben die Pflicht, die legitimen Interessen des Unternehmens so weit wie möglich zu fördern. Jede Konkurrenzsituation sowie Interessenkonflikte mit dem Unternehmen sind zu vermeiden.



Korruptionsverbot

Das Unternehmen stellt sich klar gegen Korruption und Bestechung. Handlungsweisen, bei denen Geschäfte mit unlauteren Mitteln erfolgen, werden nicht toleriert. Mitarbeiter des Unternehmens dürfen Geschäftspartnern keinerlei Vergünstigungen anbieten oder von ihnen solche erhalten oder annehmen, die zu einer Beeinträchtigung einer objektiven und fairen Geschäftsentscheidung führen, oder auch nur einen derartigen Anschein erwecken könnten.



Umgang mit Behörden

Das Unternehmen hält sich im Umgang mit Regierungen, Behörden und öffentlichen Einrichtungen strikt an die gesetzlichen Vorgaben. Es beachtet bei der Teilnahme von öffentlichen Ausschreibungen die jeweiligen, gesetzlichen Vorgaben und die Regeln des freien und fairen Wettbewerbs.



Verbraucherinteressen

Das Unternehmen berücksichtigt in seinem Handeln die Interessen der Verbraucher. Er stellt sicher, dass seine Produkte für den jeweiligen Verwendungszweck gesundheitlich unbedenklich und sicher sind. Gesetzliche Grenzwerte sind einzuhalten und möglichst zu unterschreiten. Die Interessen der Verbraucher werden auch bei Informations- und Vertriebsmaßnahmen in angemessener Weise berücksichtigt.



Fairer Wettbewerb

Das Unternehmen ist bestrebt, seine Geschäfte kompetent und ethisch zu betreiben und in allen Märkten, in denen es tätig ist, den fairen Wettbewerb zu schützen, indem geltende Gesetze über Kartellverbote, Wettbewerb und Wettbewerbsbeschränkungen eingehalten werden.



Exportkontrolle

Die wirtschaftlichen und finanziellen Aktivitäten des Unternehmens werden intern laufend überwacht und unterliegen der Kontrolle der Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und der jeweiligen Banken und Finanzaufsichtsbehörden. Für das Unternehmen ist es entscheidend, die zahlreichen nationalen und internationalen Einfuhr- und Ausfuhrkontrollgesetze und -verordnungen zu achten. Das Unternehmen hält sich bei seinen globalen Aktivitäten an die Regeln des Außenwirtschafts-, Steuer- und Zollrechts. Das Unternehmen befolgt Wirtschafts- und Handelssanktionsregelungen, Embargos gegen bestimmte Länder, andere Unternehmen oder Personen sowie Verbote gewisser Importe und Exporte. Ferner prüft das Unternehmen laufend und sorgfältig die Identität seiner Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner um die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften. Eine Verletzung der Wirtschafts- und Handelssanktionsregelungen ist mit negativen Konsequenzen verbunden. Permanente Überwachungsmaßnahmen sind daher unabdingbar.



Geldwäsche

Das Unternehmen unterhält Geschäftsbeziehungen nur mit solchen Geschäftspartnern, von deren Integrität es überzeugt ist und achtet darauf, dass die jeweils geltenden Bestimmungen gegen Geldwäsche in keiner Weise verletzt werden.



Umgang mit Vermögenswerten

Alle Mitarbeiter sind für den ordnungsgemäßen und schonenden Umgang mit dem Eigentum des Unternehmens verantwortlich. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, das Eigentum des Unternehmens gegen Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl, Unterschlagung oder Zerstörung zu schützen.



Umgang mit internem Wissen

Sämtliche Mitarbeiter sind verpflichtet, einen schnellen und reibungslosen Informationsaustausch innerhalb des Unternehmens sicherzustellen. Informationen sind richtig und vollständig an die betroffenen Bereiche weiterzugeben, soweit nicht in Ausnahmefällen, insbesondere aufgrund von Geheimhaltungspflichten, vorrangige Interessen bestehen. Relevantes Wissen darf nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden. Die Berichterstattung innerhalb des Unternehmens und gegenüber firmenfremden Organisationen oder Personen hat wahrheitsgetreu zu erfolgen. Die Inhalte aller Jahresabschlüsse, Jahresberichte, Geschäftspapiere und Geschäftsbücher des Unternehmens müssen zutreffend dargestellt sein und den gültigen, gesetzlichen Anforderungen sowie Bilanzierungsrichtlinien entsprechen.



Geheimhaltung und Datenschutz

Ein Großteil der geschäftlichen Informationen des Unternehmens ist vertraulich oder rechtlich geschützt, so dass eine Pflicht zur Geheimhaltung besteht. Dies gilt nicht, wenn eine Veröffentlichung der Informationen genehmigt wurde oder aufgrund von Gesetzen oder Verordnungen zwingend ist. Die Geheimhaltungspflicht bezieht sich insbesondere auf geistiges Eigentum. Dazu gehören Geschäftsgeheimnisse, Patente, Marken und Urheberrechte, aber auch Geschäfts- und Marketingpläne, Entwürfe, Geschäftspapiere, Gehaltsdaten und alle sonstigen nicht veröffentlichten finanziellen Daten und Berichte. Alle persönlichen Informationen über Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten sowie sonstige Dritte werden im Unternehmen sorgfältig verwendet und vertraulich behandelt; unter vollständiger Einhaltung der Datenschutzgesetze. Der Schutz dieser Informationen muss mit größter Sorgfalt erfüllt werden.



Implementierung und Überwachung, Meldung von Fehlverhalten

Die Regeln, die in diesem Verhaltenskodex enthalten sind, bilden einen Kernbestand der unternehmerischen Arbeitskultur. Eine strikte Einhaltung dieser Prinzipien erachtet das Unternehmen als unverzichtbar und nimmt jeden Einzelnen in die Verantwortung.

Wenn interne Mitarbeiter des Unternehmens und externe Personen Anliegen oder Beschwerden über die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Normen oder Kenntnisse über einen eventuellen Verstoß gegen die hierin enthaltenen Verhaltensrichtlinien hat, ist er/sie verpflichtet dies dem Unternehmen unverzüglich zur Klärung vorlegen.

Ist ein interner Mitarbeiter mit der Klärung durch die entsprechende Führungskraft nicht zufrieden, so kann er sich auch vertraulich an die Personalabteilung, den Betriebsrat des Unternehmens (falls instituiert) oder die Geschäftsleitung wenden.

Darüber hinaus können interne Mitarbeiter des Unternehmens und externe Personen einen Verstoß gegen den Code of Conduct vertraulich und diskret über das Hinweisgebersystem der zwissTEX Germany GmbH melden:

E-Mail: ethik@zwissstex.com

Schwerwiegende Regelverstöße gefährden soziale und wirtschaftliche Interessen des Unternehmens. Wenn Hinweise oder konkrete Anhaltspunkte einer Verletzung des Verhaltenskodex vorliegen, sind Führungskräfte durch ihre Vorbildfunktion dazu verpflichtet, unverzüglich mit den entsprechenden Stellen in Kontakt zu treten. Im guten Glauben vorgebrachte Einwendungen oder Beschwerden sind vertraulich, sachlich, offen, ohne Ansinnen der Personen und ohne Formen der Vergeltung zu klären. Der Empfang einer Beschwerde wird dem/der Beschwerdeführer/in schriftlich bestätigt.

Die zwissTEX Germany GmbH behält sich das Recht vor, die Einhaltung aller in diesem Code of Conduct genannten Anforderungen beim Vertragspartner nach vorheriger Ankündigung und in Anwesenheit von Vertretern des Vertragspartners, zu den üblichen Geschäftszeiten und im Einklang mit dem jeweils anwendbaren Recht vor Ort zu prüfen.



Rechtsfolgen bei Verstößen gegen den Code of Conduct der zwissTEX Germany GmbH

Verstößt ein Vertragspartner gegen diese niedergelegten Grundprinzipien, sieht sich die zwissTEX Germany GmbH in der Pflicht, die Geschäftsbeziehungen zu diesem Vertragspartner außerordentlich zu kündigen. Statt der außerordentlichen Kündigung kann die zwissTEX Germany GmbH aber auch alternative Maßnahmen ergreifen, wenn der Vertragspartner schriftlich versichert und nachweisen kann, dass er unverzüglich geeignete Maßnahmen zur Vermeidung zukünftiger Verstöße eingeleitet hat.



Bestätigung des Lieferanten oder beauftragten Dritten

Hiermit bestätigen wir, den zwissTEX Code of Conduct erhalten und verstanden zu haben. Wir sichern zu, dass alle unsere Handlungen unter Zugrundelegung der Inhalte des zwissTEX Code of Conduct ausgeübt werden.

Name des Unternehmens

Unternehmensnummer

Name & Funktion

Datum, Ort & Unterschrift



zwissTEX Germany GmbH
Heuchlinger Straße 33-35
89547 Gerstetten-Heldenfingen
info@zwissdex.com