



Verhaltens- und Ethikkodex/
Code of Conduct
der
NUN Overland GmbH

Verhaltens- und Ethikkodex/ Code of Conduct

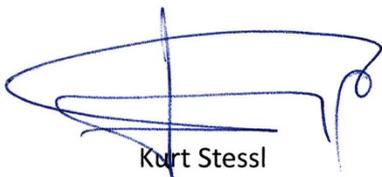
NUN Overland versteht sich als kompetenter Partner, wenn es um Transporte zwischen Europa und dem Orient geht, zu Land, zu Luft und zu Wasser. Der Grundstein für das Unternehmen wurde bereits im Jahr 1955 gelegt.

Seit 2018 wird am Standort Gersdorf Lagerlogistik betrieben.

Als Dienstleistungsunternehmen betrachten wir das Handeln unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als zentralen Erfolgsfaktor und die im Verhaltens- und Ethikkodex geforderten Umgangsformen als selbstverständlich.

Durch den Kodex sollen diese Prinzipien klar dargestellt und zum Ausdruck gebracht werden. Wir fordern unsere Geschäftspartner zur Einhaltung des Verhaltens- und Ethikkodexes auf.

Kaindorf, Oktober 2023



Kurt Stessl

Die Geschäftsleitung



Hannes Reiterer



Jochen Neukirchner

1. Einführung und Zielsetzung

NUN Overland betrachtet die Einhaltung gesetzlicher und behördlicher Vorgaben sowie von Sozial- und Ethikstandards und einen fairen Umgang mit allen Interessenspartnern als Grundlage seiner erfolgreichen Geschäftstätigkeit.

Die Umsetzung dieser Grundsätze regelt dieser Verhaltens- und Ethikkodex.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Dokument die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung gleichermaßen für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und ist wertfrei.

2. Unsere Werte

Unsere Beziehungen beruhen auf gegenseitigem Vertrauen und Ehrlichkeit. Wir behandeln alle Menschen gleichwertig. Wir sind optimistisch, lösungsorientiert und hilfsbereit.

3. Grundsätzliche Verhaltensregeln

Wir sind respektvoll, höflich und wertschätzend zu allen Personen. Wir helfen und fördern uns gegenseitig. In unserem Arbeitsbereich wollen wir vorbildlich sein. Dazu gehören Pünktlichkeit, die Einhaltung von Zusagen, zuhören und ausreden lassen, bewusster und sorgfältiger Umgang mit Energie und Ressourcen sowie Abfällen.

4. Umgang mit Firmen- und Fremdeigentum

Das Firmen- und Fremdeigentum ist die Basis unserer eigenen Einkünfte. Wir behandeln dieses daher mit der gleichen Sorgfalt wie eigenes Eigentum.

5. Vertraulichkeit

Wir sind uns bewusst, dass wir Informationen bekommen deren Verbreitung für unsere Geschäftspartner nachteilig sein könnte. Daher ist es für uns selbstverständlich keine Informationen über das gesetzliche oder vertragliche Ausmaß hinausgehend weiterzugeben. Dies gilt sowohl für externe als auch für interne Informationen.

6. CSR – Corporate Social Responsibility / unternehmerische Verantwortung für die Auswirkungen auf die Gesellschaft

Umgang mit MA

Alle Mitarbeiter sind für den Unternehmenserfolg entscheidend. Wir behandeln sie fair und erkennen sowie honorieren besondere Leistungen. Wir fördern die Zufriedenheit und Loyalität der Mitarbeiter. Wir ermöglichen ihnen persönliche und berufliche Weiterentwicklung, insbesondere durch Schulungen und Ausbildungen. Neueinstellung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden als besonders sensible Phasen im Zusammenwirken betrachtet, dem wird mit besonderer Aufmerksamkeit Rechnung getragen.

Arbeitsplätze, -bedingungen

Wir fördern präventiv sichere und gesunde Arbeitsplätze, über gesetzliche oder behördliche Vorgaben hinausgehend. Wir fördern das Wohlbefinden am Arbeitsplatz durch zeitgemäße Ausstattung und Einflussnahme auf Umweltfaktoren wie Klima, Beleuchtung, Lärm, Sauberkeit und Hygiene. In unsere Risikobetrachtungen fließen auch psychologische Aspekte wie Stress und Kommunikation ein. Wir ermuntern unsere Mitarbeiter zu Gesundheitsvorsorge und bieten freiwillige Gesundheitsuntersuchungen an.

Beteiligung

Jeder Mitarbeiter kennt seinen Arbeitsplatz am besten und darf und soll daher Verbesserungsmöglichkeiten oder Missstände aufzeigen. Diskussion und Beteiligung soll unter den Mitarbeitern aber auch mit Vorgesetzten stattfinden. Die Beteiligung der Mitarbeiter zu fördern wird als Führungsaufgabe verstanden.

Arbeitszeiten

Die Arbeits- und Ruhezeiten richten sich nach den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen. Eine Wochenarbeitszeit von sechzig Stunden darf nur in Ausnahmefällen überschritten werden. Wir zeigen uns für besondere, individuelle Regelungen offen.

Gerechte Löhne

Auf Basis der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen wird mit jedem Mitarbeiter ein schriftlicher Arbeitsvertrag vereinbart. Sämtliche über das Vertragsverhältnis hinausgehenden Aufwände werden entsprechend honoriert. Die Entlohnung erfolgt monatlich sowie pünktlich, ist nachvollziehbar und kann von jedem Mitarbeiter eingesehen werden.

Notfallmanagement

Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert im Notfall primär Leben zu schützen. Sämtliche Betriebsanlagen ermöglichen eine sichere Flucht und sind mit zeitgemäßen, adäquaten technischen Notfalleinrichtungen ausgestattet. Mit Ausbildungen und Übungen in Erster Hilfe und Brandschutz sollen die menschlichen Verhaltensweisen für den Notfall trainiert werden.

Vereinigungsfreiheit

Die persönliche Freiheit der Mitarbeiter wird als unantastbar betrachtet. Mitarbeiter dürfen sich gewerkschaftlich organisieren und an Lohn- und Kollektivvertragsverhandlungen teilnehmen.

Keine Zwangsarbeit

Wir lehnen jegliche Form von Zwangsarbeit und Beschränkung der persönliche Reisefreiheit ab. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit ohne Angabe von Gründen das Arbeitsverhältnis zu beenden.

Keine Kinderarbeit

Das Verbot der Kinderarbeit wird als unantastbar betrachtet.

Keine Diskriminierung

Wir diskriminieren niemanden aufgrund von Geschlecht, Rasse, Religion, Alter, Nationalität oder sonstiger Unterschiede, weder bei der Einstellung noch im Alltag oder bei Karrierechancen. Wir betrachten Verschiedenheit als Grundprinzip der Natur, Inklusion sorgt daher für neue Sichtweisen und Unternehmensentwicklung.

7. Geschäftsethik und Rechtskonformität

Rechtskonformität

Die Beachtung nationaler und internationaler Gesetze und Vereinbarungen sowie individueller Bescheide und Bewilligungen entspricht unserem Werteverständnis. Bei der Zusammenarbeit mit staatlichen oder öffentlichen Institutionen legen wir Wert auf Offenheit und Transparenz.

Keine Korruption

Wir wehren uns gegen Bestechlichkeit und Bestechung. Jegliche Beeinflussung durch Vorteilsgewährung gegenüber Geschäftspartner und Vorteilnahme von Mitarbeitern durch Geschenke oder Spenden wird abgelehnt und unterbunden. Sponsoring erfolgt transparent zur Unterstützung lokaler Organisationen.

Freier Wettbewerb, Interessenskonflikte

Wir stehen zu freiem und fairem Wettbewerb. Wir treffen keine Absprachen die hierzu im Widerspruch sind. Wir beachten potentielle Interessenskonflikte die sich durch die Mitarbeit in öffentlichen Organisationen oder sonstigen besonderen Leistungen ergeben könnten. Insiderwissen darf nicht Wettbewerbsnachteilen führen.

Geldwäsche

Sämtliche Geldflüsse sind nachvollziehbar. Geschäfte mit jeglichem Verdacht der Geldwäsche werden abgelehnt.

8. Umweltschutz

Neben der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und behördlicher Auflagen legen wir Wert auf gute nachbarschaftliche Beziehungen. Unsere Standorte haben alle erforderlichen Genehmigungen und sind technologisch am letzten Stand.

Wir bewerten die Umweltauswirkungen unserer Tätigkeit und sind bestrebt den Energieverbrauch zu minimieren. Wir versuchen Abfälle zu vermeiden, die anfallenden Abfälle werden korrekt gesammelt und fachgerecht entsorgt.

Versuchen Ressourcen zu schonen, indem wir die Transportkapazitäten höchstmöglich ausnützen und sorgfältig mit unseren Arbeitsmitteln umgehen.

9. Beschaffung

Bei der Lieferantenauswahl sind Regionalität sowie Verlässlichkeit und partnerschaftliche Beziehungen grundlegende Entscheidungskriterien. Produkte und Dienstleistungen werden möglichst nachhaltig beschafft, hierbei wird unter anderem auf Ergebnisse von ÖkoKauf Wien (<https://www.wien.gv.at/umweltschutz/oekokauf/ergebnisse.html>) zurückgegriffen.

10. Meldung von Fehlverhalten und Missständen / Whistleblowing

Mitarbeiter und Geschäftspartner sind eingeladen erkannte Missstände oder Verstöße gegen die Bestimmungen des Verhaltens- und Ethikkodex unter folgender E-Mail-Adresse zu melden:

compliance@nun-overland.com

Jede Meldung wird von der Geschäftsleitung beurteilt und in angemessener Frist beantwortet. Die Geschäftsleitung versichert, dass einer Meldung keinerlei Repressalien folgen.