

# Selbsterklärung - ISO 26000

[www.ontour-fra.de](http://www.ontour-fra.de)



# Kontext der Organisation in Bezug auf die Norm DIN ISO 26000

## UNSER BESTREBEN UND VORHABEN

Wir sind ein international agierendes Logistik-Unternehmen. Wir transportieren und lagern verschiedenste Güter und bieten darüber hinaus weitreichende logistische Dienstleistungen für unsere Kunden aus allen Branchen.

In diesen Bereichen nehmen wir eine führende Position ein und wollen diese auch in Zukunft erhalten und ausbauen. Qualität und Zuverlässigkeit sind dabei eine wesentliche Voraussetzung für eine dauerhafte und erfolgreiche Kooperation mit allen unseren interessierten Parteien und Grundlage des Geschäftserfolgs.

Die Politik der Firma ontour transport service GmbH setzt sich als oberstes Ziel die ständige Erhöhung der Zufriedenheit aller interessierten Parteien.

Sie erfordert insbesondere bei der Unternehmensleitung und den Führungskräften bewusstes Planen, Engagement und aktives Zusammenwirken im Bereich Management.

Das Management hat die Aufgabe, nach entsprechenden Grundlagen zu planen, durchzuführen, zu dokumentieren, überwachen und zu bewerten. So dass geltenden Normen sowie gesetzlichen und vertraglichen Vereinbarungen und Bedingungen Rechnung getragen wird.

## **DIESE SELBSTERKLÄRUNG ZU ISO 26000 IST EINE ERWEITERUNG ZU UNSEREM GELEBTEN HANDELN.**

Mit dieser Selbsterklärung möchten wir belegen, dass wir die Grundsätze und Leitfäden der Norm DIN ISO 26000 umsetzen.

Unsere Geschäftsbeziehungen basieren auf Ehrlichkeit, Vertrauen und klaren Vereinbarungen. Alle Menschen werden von uns gleichbehandelt. Unsere Mitarbeiter werden unterstützt und gefördert. Die Arbeitsprozesse werden optimiert und angepasst. Erforderliche Ressourcen werden bereitgestellt. Soziales Handeln sowie gesellschaftliche Verantwortung gegenüber Menschen, Tieren und der Umwelt sind Werte, die schon lange gelebte Ziele in unserem Unternehmen sind.

Es bedarf jederzeit und in jedem Bereich stetige Aufmerksamkeit zur Kontrolle, dass diese Kodizes weiterhin verfolgt und verbessert werden. Dies ist unser stetes Bemühen. Daher haben wir für uns entsprechende Prozesse erschaffen.

## STAKEHOLDER

Die Norm DIN ISO 26000 rückt die Kenntnis der unternehmensrelevanten Stakeholder in den Vordergrund.

Durch die Zertifizierung unseres Unternehmens nach Norm ISO 9001:2015 haben wir unsere Stakeholder bereits analysiert und benannt. Diese werden auf Hinblick zu den Wechselwirkungen und den Beziehungen, die wir mit Ihnen pflegen, regelmäßig kontrolliert und bewertet.

Bedarfsweise werden Änderungen und / oder Verbesserungen der Beziehungen geplant und umgesetzt

Wem gegenüber bestehen gesetzliche Verpflichtungen?

- Behörden, Körperschaften, Gemeinden (z.B. FA, Stadt, Land, ...) u.ä. Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, u.ä.

Wer könnte durch unsere Entscheidungen betroffen sein?

- Geschäftsführung / Gesellschafter, Mitarbeiter, Kunden, Bürger...

Wer wird voraussichtlich Bedenken zu Entscheidungen und Aktivitäten äußern?

- Voraussichtlich keine Gruppe

Wer war in der Vergangenheit daran beteiligt, als mit ähnlichen Fragen umgegangen wurde?

- Geschäftsführung / Gesellschafter, Mitarbeiter

Wer kann dabei helfen, bestimmte Auswirkungen festzustellen?

- Mitarbeiter, externe Berater, Lieferanten, Kunden

## STAKEHOLDER

Wer beeinflusst die Fähigkeit der Organisation, ihren Verantwortlichkeiten nachzukommen?

- Wir selbst und der Markt/Kunden, eventuelle gesetzliche Vorgaben

Wer wäre durch eine Nichteinbeziehung benachteiligt?

- Mitarbeiter, Kunden, Gemeinde

Wer innerhalb der Wertschöpfungskette ist betroffen?

- Lieferanten, Dienstleister, Mitarbeiter, Kunde, unser Unternehmen

## GRUNDSÄTZE GESELLSCHAFTLICHER VERANTWORTUNG

Die Grundsätze zur gesellschaftlichen Verantwortung kann man wie folgt auflisten:

- Rechenschaftspflicht
- Transparenz
- Ethisches Verhalten
- Achtung der Interessen von Anspruchsgruppen
- Achtung von Rechtsstaatlichkeit
- Achtung internationaler Verhaltensstandards
- Achtung der Menschenrechte

## RECHENSCHAFTSPFLICHT

Unser Unternehmen ist sich seiner Pflichten und Gesetze bewusst und kann / wird erforderlichenfalls den entsprechenden Stakeholdern gegenüber Ihrer Rechenschaftspflicht nachkommen.

Verschiedene Tools sind beispielsweise:

- Offenlegung der Bilanzen gegenüber den Behörden
- Erstellen von Jahresbilanzen und Quartalsbewertungen, gemäß GmbH-Gesetzgebung
- Dokumentationen auf unserer Internetseite

## TRANSPARENZ

Unser Unternehmen zeigt Transparenz in Bezug auf gesellschaftlicher Verantwortung.

Wir kommunizieren offen über die relevanten Bereiche mit all unseren Stakeholdern, verschiedene Informationen bieten wir auch auf unserer Internet-Seite für jedermann sichtbar an.

## ETHISCHES VERHALTEN

Unsere Organisation setzt auf die Werte der Rechtschaffenheit, Ehrlichkeit und Gerechtigkeit.

Das Wohlergehen von Mensch, Tier und Umwelt ist uns wichtig.

Wir haben diesbezüglich unsere Grundwerte und Grundsätze aufgestellt und diese mit unseren Stakeholdern kommuniziert.

Unsere Grundwerte und Grundsätze sind:

- Rechtschaffenheit
- Ehrlichkeit
- Gerechtigkeit
- Gleichstellung
- Vorurteilsfrei gegenüber allen.

Dies haben wir auch mit der freiwilligen Selbstverpflichtung des Verhaltenskodex bestätigt.

## ACHTUNG DER INTERESSEN VON ANSPRUCHSGRUPPEN

Unsere Stakeholder sind uns bekannt und da unser Unternehmen nach ISO 9001:2015 zertifiziert ist, sind die Stakeholder auch in einem Zyklus von höchstens einem Jahr zu bewerten.

Die Bewertung betrachtet hier auch den Gesichtspunkt der gesellschaftlichen Verantwortung.

Wir kennen die Aufgaben, die dies mit sich bringt und an welchen Stellen wir eingreifen können oder müssen.

## ACHTUNG VON RECHTSSTAATLICHKEIT

Unser Land ist ein Rechtsstaat.

Die geltenden Gesetze und Rechte werden geachtet. In unserem Unternehmen werden jegliche uns betreffenden Gesetze und Vorschriften befolgt.

Die Richtlinien und Regelungen zur gesellschaftlichen Verantwortung werden von uns getragen und erfüllt.

## ACHTUNG INTERNATIONALER VERHALTENSTANDARDS

In der Zusammenarbeit mit internationalen Stakeholdern haben wir ein Augenmerk auf die von uns auferlegten Werte und Vorgaben.

Wir achten bei unseren internationalen Stakeholdern auf deren Verhaltensstandards und fördern bei ihnen die Erfüllung dieser Ziele.

Unsere Lieferanten werden bezüglich dieser Standards informiert.

- Einhaltung der MILOG Bestimmungen
- Einhaltung der Arbeitnehmerentsendebestimmungen
- Einhaltung von Lenk- und Ruhezeiten
- Einhaltung zu Gesetzen zum Transport von Gefahrgütern
- Einhaltung von Vorgaben zur Ladungssicherung

## ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Die Würde des Menschen ist unantastbar. Dies ist unser Leitfaden. Die Gesellschafter, die Geschäftsleitung sowie jeder Mitarbeiter ist hierzu angehalten. Dies wird auch durch die freiwillige Selbstverpflichtung des Verhaltenskodex nochmals bestätigt. Jeder ist angehalten diese zu leben und zu erhalten.

# Corporate Social Responsibility

## ERKLÄRUNG CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)

Corporate Social Responsibility (CSR) ist ein Konzept gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen, das sich am Prinzip der Nachhaltigkeit orientiert und sich auf die Bereiche Ökonomie, Ökologie und Soziales erstreckt. Mit ihrem Engagement in einer Vielzahl von Handlungsfeldern leisten Unternehmen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit einen entscheidenden Beitrag für eine zukunftsfähige Gesellschaft.

Die gesellschaftliche Verantwortung, der ein Unternehmen unterliegt und die Bereiche, in denen es sich engagiert, sind dabei abhängig von den Unternehmensspezifika, der Branche und den Märkten, in denen es operiert. Verschiedene geographische Handlungsebenen (lokal, national, europäisch, global), Unterschiede zwischen Entwicklungs- und Industrieländern, zwischen Großunternehmen, KMU's und Mikrounternehmen sowie zwischen verschiedenen Branchen führen dazu, dass Unternehmen unterschiedliche Schwerpunkte in ihrem gesellschaftlichen Engagement setzen.

Die Vielzahl von Handlungsfeldern ist Ausdruck des offenen und weiten Charakters von CSR. Sie macht deutlich, dass es keinen „One-Size-Fits-All“ Ansatz zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen geben kann. Unternehmen brauchen Flexibilität und Handlungsspielräume, um ihren Teil der Verantwortung für nachhaltige Entwicklung wahrzunehmen und einen Beitrag zum schonenden Umgang mit Ressourcen, zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung zu leisten. Unternehmen müssen selbst entscheiden können, in welchen Bereichen sie sich engagieren.

## AUSEINANDERSETZUNG MIT CSR

Vielen Punkte der CSR sind wichtige Werte die über die Geschäftsleitung bis zu jedem einzelnen Mitarbeiter schon lange in unserem Unternehmen gelebt werden.

Wir machen es zu unserer Aufgabe alle 7 Kernthemen mit Hinblick zur Norm ISO DIN EN 26000 zu beleuchten und in unser Qualitätsmanagementsystem einzubinden. Viele Bereiche sind durch Gesetze, Zertifizierungen, Normen und Richtlinien, wie auch interne Dokumentationen, geregelt.

Wir haben uns der Aufgabe gestellt, eine Selbsterklärung zur DIN EN ISO 26000 zu erstellen. Und die entsprechenden Aufgaben in unser Qualitätswesen zu integrieren

## DIE SIEBEN KERNTHEMEN



## 7 KERNTHEMEN

Kernthema: Organisationsführung

Kernthema: Menschenrechte

Kernthema: Arbeitspraktiken

Kernthema: Umwelt

Kernthema: Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken

Kernthema: Konsumentenangelegenheiten

Kernthema: Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft

## KERNTHEMA: ORGANISATIONSFÜHRUNG

### ORGANISATIONSFÜHRUNG

Die Rechenschaftspflicht ist für unser Unternehmen zum einen über unsere Rechtsform unseres Unternehmens und die daraus resultierenden gesetzlichen Pflichten, wie auch durch unsere selbstaufgelegte Pflichten, gegeben. Werte werden gelebt und sind durch Gesetze, Verträge und eigene Verfahren geregelt.

Unser Unternehmen ist nach ISO DIN EN 9001:2015 zertifiziert. Dadurch ist unser Unternehmen zu kontinuierlichen Verbesserungsprozessen verpflichtet. Dies ist für uns nicht nur eine Verpflichtung, es ist gewollt, gefördert und gelebt.

Hierzu gibt es verschiedene Anreize für unsere Mitarbeiter, sich einzubringen:

- z. B. unser Verbesserungswesen, das von jedem Mitarbeiter für jeden Bereich genutzt werden kann.
- Ressourcen werden geplant und am richtigen Platz eingesetzt.
- Chancengleichheit wird gewahrt
- Ziele werden nach Bewertung festgelegt, umgesetzt und regelmäßig neu bewertet.
- Zukunftsziele und Weiterentwicklung im Unternehmen werden im Einklang mit der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens erstellt und verfolgt.

## KERNTHEMA: MENSCHENRECHTE

### 1. Gebührende Sorgfalt (Due Diligence)

Unser Unternehmen ist in einem Rechtsstaat ansässig, dadurch sind wir schon durch Gesetze bezüglich der Menschenrechte stark gebunden. Das heißt nicht, dass wir uns als Unternehmen nicht darüber hinaus mit diesem Handlungsfeld beschäftigen. Für unser Unternehmen ist dies einer der höchsten Werte, die wir verfolgen. Das Wohl unserer Mitarbeiter, wie auch ihrer Familie liegt uns am Herzen. Wir als Unternehmen haben uns dem Verhaltenskodex verpflichtet.

### 2. Menschenrechte in kritischen Situationen

Unser Unternehmen ist in einem Land angesiedelt, in dem man momentan nicht davon auszugehen braucht, dass die Rechtsstaatlichkeit nicht besteht. Insbesondere sind hier auch die Menschenrechte dokumentiert. Anderes ist für uns nicht denkbar. Wir erwarten von unseren Lieferanten die Verpflichtung und Wahrung der Menschenrechte auch dort, wo deutsche Rechtsprechung keine Anwendung findet.

### 3. Mittäterschaft vermeiden

Unsere Lieferanten kennen unseren hohen Anspruch, den wir hinsichtlich der Einhaltung dieser Werte an unsere Lieferanten stellen. Das beinhaltet natürlich auch die Durchführung unter ethisch einwandfreien Aspekten. Das gleiche gilt für alle anderen Geschäftsfelder, wie Kunden und Dienstleister. Dadurch können wir eine Mittäterschaft bei Verstößen gegen die Menschenrechte ausschließen.

## KERNTHEMA: MENSCHENRECHTE

### 4. Missstände beseitigen

Um bestehende Missstände zu beseitigen oder schon bei der Entstehung zu verhindern, hat in unserem Unternehmen jeder das staatliche Recht auf seiner Seite. Auch bei Missständen, die einen solchen Schritt nicht benötigen, da sie für die staatliche Rechtsprechung nicht relevant sind, gibt es Maßnahmen, die in unserem Unternehmen geregelt sind. Unsere Mitarbeiter haben jederzeit das Recht und auch die Pflicht Missstände in dem Unternehmen kundzutun. Es gibt dafür unterschiedliche Wege, die den Mitarbeitern bekannt sind.

### 5. Diskriminierung und schutzbedürftige Gruppen

Die Würde des Menschen ist unantastbar. Auch in diesem Handlungsfeld, wo es um die Diskriminierung von schutzbedürftigen Personen oder Gruppen geht, ist dieses Recht, das jeder einzelne durch das Grundgesetz in unserem Land hat, ein gelebtes Recht. Dieses Recht und auch die Pflicht, die jeder einzelne Mitarbeiter dadurch hat ist für unser Unternehmen eines der höchsten Ziele.

### 6. Bürgerliche politische Rechte

Durch die Rechtsstaatlichkeit in unserem Land und auch durch unsere gelebte Kultur sind die bürgerlichen und politischen Rechte bei uns stark ausgeprägt und werden gelebt. Sie werden auch von unseren Gesetzen sowie durch daraus entstehende Pflichten der Behörden und des Unternehmens geregelt und umgesetzt. Das beinhaltet das Recht auf freie Meinungsäußerung, Versammlungsrecht und Streikrecht, u.v.m. Verstöße werden auf entsprechende Weise geahndet.

## KERNTHEMA: MENSCHENRECHTE

### 7. wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

Wir sind durch Gesetze verpflichtet, die wirtschaftlichen und sozialen Rechte umzusetzen. Erweiternd hierzu möchten wir die Gesellschaft vor Ort schützen. Aufgabe hier ist für uns, dass keine Gefahr durch unser Handeln und Tun für Mensch, Tier und Umwelt entsteht. z. B. dass Abfälle richtig zum Entsorgen oder zum Recyceln kommen.

Des Weiteren unterstützen wir die Gemeinde durch bezahlte Steuer. Wir ermöglichen Praktika für Ortsansässige oder stellen Ausbildungsplätze zur Verfügung.

### 8. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

Das Unternehmen spricht jedem Mitarbeiter seine Rechte in der Arbeitswelt zu. Nicht nur die Rechte, die einem Mitarbeiter vom Gesetz her gegeben sind, sondern auch diese die in unserem Land zu den Standardrechten gehören, z. B. Anzahl der Urlaubstage, usw. Darüber hinaus werden den Mitarbeitern, die Möglichkeiten gegeben sich zu informieren und weiterzubilden.

Hierfür werden die benötigten Ressourcen bereitgestellt. Diese Mittel werden gerecht eingesetzt um Diskriminierung innerhalb des Unternehmens auszuschließen.

Es wird auch hier nochmals auf die Unterzeichnung des Verhaltenskodex verwiesen.

## KERNTHEMA: ARBEITSPRAKTIKEN

### 1. Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse

Unsere Mitarbeiter sind sehr wichtig in unserem Unternehmen.

Bei der Beschäftigung unserer Mitarbeiter werden die gesetzlichen Vorschriften eingehalten. Unsere Mitarbeiter haben Verträge die das beschreiben. In diesen Verträgen sind alle relevanten Punkte beschrieben und von beiden Seiten unterzeichnet. Auch hat jeder Mitarbeiter eine Tätigkeitsbeschreibung, die mit ihm besprochen wird, damit er seine Aufgaben innerhalb des Unternehmens kennt und erfüllen kann.

Die Förderung der Gleichbehandlung wird erfüllt, es gibt keine willkürlichen oder diskriminierenden Praktiken. Bei Änderungen werden die Mitarbeiter so früh als möglich informiert und eingebunden. Es wird auch versucht Lösungen zu finden, falls ein Mitarbeiter seine Arbeit nicht mehr nachgehen kann. Die Personalressourcen werden vorausschauend geplant und umgesetzt.

Die Privatsphäre des Mitarbeiters wird gewahrt und geschützt. Die Daten werden gegen Zugriff unbefugter Dritter geschützt.

Bei Lieferanten und Dienstleistern wird darauf geachtet, dass diese im Sinne ihrer Wirtschaftlichkeit und in Bezug der Verantwortung von Mensch und Umwelt, ihre Aufgaben uns gegenüber wahrnehmen können.

## KERNTHEMA: ARBEITSPRAKTIKEN

### 2. Arbeitsbedingungen und Sozialschutz

Die Arbeitsbedingungen sind in unserem Unternehmen durch nationale Gesetze und Vorschriften geregelt. Darüber hinaus gibt es weitere Regelungen die zum Wohle unserer Mitarbeiter erstellt wurden. Diese greifen in alle Bereichen, ob Vergütung, Arbeitszeit, Ruhezeiten, Urlaub, Disziplinar- und Entlassungspraktiken, Mutterschutz, Mutterschaft / Elternzeit, Arbeitsunfall, Krankheit, Alter, Arbeitslosigkeit, Behinderung, Finanzielle Notlage.

Diese zusätzliche Regelungen erhalten alle Mitarbeiter, sie sind unter anderem an den Arbeitsbereich des Mitarbeiters geknüpft. Das heißt, Grundlage der Regelungen ist immer die Tätigkeit des Mitarbeiters, niemals sind es Gründe die auf Menschenrechtsverletzungen basieren.

Die Unternehmensführung hat immer ein offenes Ohr für Ihre Mitarbeiter. z. B. falls diese im privaten Bereich mehr Zeit oder Raum brauchen und daher Zugeständnisse von Seiten des Unternehmens brauchen, für eine bestimmte Zeit oder auch langfristig.

### 3. Sozialer Dialog

In unserem Unternehmen haben wir einen sozialen Dialog zwischen der Geschäftsleitung und den Mitarbeitern. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit in einem direkten sozialen Dialog mit seinem Vorgesetzten sowie auch mit der Geschäftsleitung zu treten. Sein Anliegen wird immer diskret und mit Respekt behandelt. Er hat auch die Möglichkeit, durch Verwendung unseres Verbesserungsverfahrens, anonym Verbesserungen auf den Weg zu bringen und umzusetzen oder umsetzen zu lassen.

## KERNTHEMA: ARBEITSPRAKTIKEN

### 4. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter ist ein sehr wichtiger Aspekt. Unsere Arbeitsplätze sind mit verschiedenen Hilfsmittel ausgestattet, um die Belastungen zu minimieren und die Gesundheit unserer Mitarbeiter schützen und zu erhalten.

Erforderlichenfalls gibt es Schutzkleidung an den Arbeitsplätzen. Schreibtische sind höhenverstellbar, um ein rückenschonendes Arbeiten zu ermöglichen und vieles mehr.

Für die Sicherheit haben wir in unserem Unternehmen einen externen Sicherheitsbeauftragten, der jeden neuen Mitarbeiter oder bei Bedarf Mitarbeiter auf sicherheitsrelevante Punkte hinweist und schult.

### 5. Menschliche Entwicklung und Schulung am Arbeitsplatz

Unser Unternehmen ist bestrebt, jeden Mitarbeiter an dem für ihn richtigen Arbeitsplatz zu positionieren. In diesem Bereich wird er geschult und kann sich weiterentwickeln.

## KERNTHEMA: UMWELT

### 1. Vermeidung von Umweltbelastung

Unserem Unternehmen ist die Thematik zur Vermeidung von Umweltbelastung bekannt. Wir halten unsere Fahrzeugflotte stets auf dem neuesten Stand. Regelmäßige Wartung und Überwachung gewährleistet eine Vermeidung von unnötiger Umweltbelastung.

Neuer Technik verwehren wir uns nicht und setzen wann immer möglich auf Reduzierung der Umweltbelastung durch E-Antriebe bei unserem Fuhrpark, PV-Anlage auf dem gesamten Gebäude, usw.

### 2. Nachhaltige Nutzung von Ressourcen

Für unser Unternehmen ist die nachhaltige Verfügbarkeit der Ressource Energie sehr wichtig. Wir haben eine Solaranlage auf unseren Dächern der Firmengebäude installieren lassen, um diese Art von erneuerbare Energiequellen zu nutzen. Mit dieser selbst erzeugten Energie können wir große Mengen unseres benötigten Stroms selbst erzeugen. Das war ein wichtiger Schritt in Richtung Nutzung von nachhaltigen Ressourcen und bei der Umsetzung unserer Umweltziele. Darüber hinaus haben wir uns selbst auferlegt, mit der Ressource Verbrauchsmaterial verantwortungsvoll und sparsam umzugehen, ohne dass die Qualität unserer Arbeit darunter leidet.

## KERNTHEMA: UMWELT

### 3. Abschwächung des Klimawandels und Anpassung

Für unsere Dienstleistungen benötigen wir viele unterschiedliche Ressourcen. Die Reduzierung der Verbrauchsressourcen haben wir stets im Auge und sind offen für Verbesserungen.

Jährliche Einsparung an CO<sub>2</sub> durch unsere Solaranlage.

### 4. Umwelt, Artenvielfalt und Wiederherstellung natürlicher Lebensräume

Der Standort unseres Unternehmens liegt in einem Industriegebiet. Wir haben auf unseren Grundstücken Grünflächen, auf denen nicht nur Rasen und Büsche gepflanzt sind, sondern auch Pflanzen und Bäume. Diese begünstigen auch das Überleben der einheimischen Insekten und Vögel.

## KERNTHEMA: FAIRE BETRIEBS- UND GESCHÄFTSPRAKTIKEN

### 1. Korruptionsbekämpfung

Unser Unternehmen lehnt Korruption und Bestechung ab. Falls es zu Korruptionsfällen kommen würde, werden diese bekämpft mit den entsprechenden Werkzeugen. Diese haben wir durch den Verhaltenskodex schon bestätigt. Alle Mitarbeiter sind diesbezüglich mit Hinblick auf den Verhaltenskodex geschult und sensibilisiert.

### 2. Verantwortungsbewusste politische Mitwirkung

Das öffentliche Auftreten unseres Unternehmens ist politisch unabhängig. Dies haben wir auch durch den Verhaltenskodex bestätigt.

### 3. Fairer Wettbewerb

Unser Unternehmen verfolgt saubere und anerkannte Geschäftspraktiken und einen fairen Wettbewerb. Diese Werte werden in unserem Unternehmen schon lange verfolgt. Im Wettbewerb richten wir uns an professionellem Verhalten und qualitätsgerechter Arbeit aus.

### 4. Gesellschaftliche Verantwortung in der Wertschöpfungskette fördern

Uns ist die gesellschaftliche Verantwortung in der Wertschöpfungskette bekannt. In unserem eigenen Unternehmen wird dies auch gelebt. Unsere Lieferanten, wie unsere Kunden versuchen wir diesbezüglich zu informieren und zu fördern.

### 5. Eigentumsrechte achten

Materielles und geistiges Eigentum wird von uns geachtet, dies ist durch die allgemeine Gesetzgebung geregelt.

## KERNTHEMA: KONSUMENTENANLIEGEN

1. Faire Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken sowie sachliche und unverfälschte, nicht irreführende Informationen

Informationen, Unterlagen, Verträge, die an unsere Kunden herausgegeben werden, sind immer auf Korrektheit überprüft. Auftragsbezogene Dokumente, die sich auf den Fracht-, Dienstleistungs-, Lager- oder Speditionsvertrag beziehen, enthalten alle rechtsrelevanten Informationen. Prüfungen durch den Lieferanten und Kunden sind erwünscht. Irreführende Informationen werden vermieden.

2. Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten

Unser Unternehmen ist für den Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten verantwortlich. Unsere Kundendaten werden in unserem System verwaltet. Diese Informationen können nur von den entsprechend autorisierten Mitarbeitern eingesehen werden. Unsere Mitarbeiter sind mit Hinblick auf den Datenschutz geschult und an die Vertraulichkeit gebunden. Daten werden nicht an Dritte weitergegeben.

Das gleiche gilt für den Umgang mit externem Firmenwissen. Im Falle von Vertraulichkeitsvereinbarung mit Kunden sind nur die Parteien involviert, die für die Durchführung des Projektes erforderlich sind. Auch hier sind die Daten geschützt und die Anforderungen an die Geheimhaltung für die beteiligten Mitarbeiter klar definiert.

## KERNTHEMA: EINBINDUNG UND ENTWICKLUNG DER GEMEINSCHAFT

### 1. Einbindung der Gemeinschaft

Unser Unternehmen versteht sich als Teil der Gemeinschaft. Beide Seiten profitieren voneinander. Aus der Gemeinschaft kommen die Mitarbeiter des Unternehmens, das Unternehmen befindet sich im Industriegebiet der Gemeinde. Die Infrastruktur ist Teil der Gemeinschaft.

### 2. Bildung

Unser Unternehmen nimmt die Bildung in unserer Gemeinschaft sehr wichtig. Wir erschaffen Ausbildungsstellen. Wir unterstützen durch Praktika die Gemeinschaft.

### 3. Schaffung von Arbeitsplätzen und berufliche Qualifizierung

Unsere Mitarbeiter haben einen hohen Wert für das Unternehmen, die Personalressourcen werden ermittelt, bewertet und es werden neue Arbeitsplätze geschaffen zu der richtigen Zeit. Schulungen, Seminare und Weiterbildung werden von der Geschäftsleitung gefördert. Die Qualifizierung von unseren Mitarbeitern sind für das Unternehmen ein wichtiges Kriterium und tragen zum Wohlstand bei. Unser Unternehmen ist ein wichtiger Wirtschaftsfaktor für die lokale Gemeinschaft.

### 4. Schaffung von Wohlstand und Einkommen

Unsere Mitarbeiter kommen mehrheitlich aus dem direkten Umfeld der Gemeinschaft. Unser Unternehmen besteht seit mehr als 25 Jahren. An diesem Standort sind wir seit 1999. Wir haben eine geringe Fluktuation bei unseren Mitarbeitern, dies spricht für sich. Dadurch können wir in unserem direkten Umfeld Wohlstand und Einkommen schaffen

## KERNTHEMA: EINBINDUNG UND ENTWICKLUNG DER GEMEINSCHAFT

### 6. Gesundheit

Die Gesundheit ist ein hohes Gut, dass in allen Bereichen angestrebt wird. An erster Stelle steht hier der Mensch und die Umwelt. Dies ist uns sehr wichtig und danach handeln wir. Natürlich werden auch alle relevanten Umweltbestimmungen eingehalten

### 7. Investition zugunsten des Gemeinwohls

Investitionen, die wir hier an unserem Standort einsetzen, kommen immer auch der Gemeinschaft zugute. Wir beschäftigen Bewohner, heben die Wirtschaftskraft an. Viele unserer Geschäftsbeziehungen sind mit Unternehmen, die hier beheimatet sind.

## Gesetzesgrundlagen

Grundgesetz (GG), Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), Schulgesetze (SchulG), Sozialgesetzbuch (SGB), Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Sozialgesetzbuch (SGB); Grundgesetz (GG) Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG), Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG), Berufsbildungsgesetz (BBiG), Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), Strafgesetzbuch (StGB), Gesetz zur Bekämpfung internationaler Bestechung (IntBestG), Parteiengesetz (PartG), Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), Bundes-Immissionsschutzgesetz (BimSchG), Bundes-Immissionschutzverordnung (BimSchV), Umweltinformationsgesetz (UIG), Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG), Trinkwasserverordnung (AVBWasserV); Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG), Energieeinsparverordnung (EnEV), Wasserhaushaltsgesetz (WHG), Erneuerbare-Energien-Wärmegesetz, Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Kündigungsschutzgesetz (KSchG), Heimarbeitsgesetz (HAG), Bundesurlaubsgesetz (BurlG), Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG), Mutterschutzgesetz (MuschG), Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG,) Berufsbildungsgesetz (BBiG); Tarifvertragsgesetz (TVG), Arbeitszeitgesetz (ArbZG), Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

## Impressum:

- Angaben gemäß § 5 TMG:
- ontour transport service GmbH  
Seinestraße 1  
D-65479 Raunheim  
Telefon: +49 61 42/793 000  
Fax: +49 61 42/7930 099  
E-Mail: mail@ontour-fra.de
- Datenschutzbeauftragter:  
Tim Koppermann  
Tel: +49 6142/7930 102  
E-Mail: datenschutz@ontour-fra.de
- Geschäftsführer:  
Peter Koppermann
- Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Darmstadt  
Eingetragen unter HRB Darmstadt Nr. 86646  
Steuer-Nr. 021 240 50461  
USt-IdNr.: DE 200 3111 86