



# Code of Conduct

Verhaltenskodex

der

Wiedemeyer Spedition / Wetter (Ruhr)

## **Code of Conduct der Wiedemeyer Spedition / Wetter (Ruhr)**

### **Versionsstand 1.0**

Alle Rechte vorbehalten - Wiedemeyer Spedition / Wetter (Ruhr) 2021

Diese vorliegende Dokumentation ist urheberrechtlich geschützt. Ohne vorherige schriftliche Genehmigung dürfen weder Teile dieser Dokumentation noch diese Dokumentation als Ganzes durch mechanische, elektronische oder andere Aufzeichnungsverfahren vervielfältigt, fotokopiert oder sonst wie in Umlauf gebracht bzw. übertragen werden.

Die Wiedemeyer Spedition und die Autoren können für fehlerhafte Angaben und deren Folgen weder eine juristische noch irgendeine andere Haftung übernehmen.

Die Code of Conduct Richtlinie wird regelmäßig – mindestens jährlich – von der Geschäftsleitung von WIEDEMEYER SPEDITION überprüft. Änderungen sind dem Change Management / Änderungsdienst zu entnehmen. Ältere Versionen dieser Richtlinie verlieren mit Erscheinen einer neuen Version ihre Gültigkeit. Die Altversionen werden als \*.pdf-Dokument archiviert.

Die Geschäftsführung der

H. Wiedemeyer GmbH & Co KG und der B. Wiedemeyer GmbH,  
(im Folgenden Wiedemeyer Spedition, Wilhelmstr. 11, 58300 Wetter (Ruhr))

#### **Gender-Hinweis:**

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.

#### Verteiler

Geschäftsführung

Mitarbeiter

[berechtigt Interessierte nach Bedarf]

# Vorwort



**Code of Conduct** oder **Verhaltenskodex** ist eine Sammlung von Verhaltensweisen, die für die Wiedemeyer Spedition in unterschiedlichsten Umgebungen und Zusammenhängen abhängig von der jeweiligen Situation angewandt werden können bzw. sollen.

Der hier vorliegende **Code of Conduct** soll helfen, abstrakte (Gesetzes-)Anforderungen in das betriebliche Umfeld zu übersetzen und für Mitarbeiter überhaupt erst verständlich zu machen.

Der **Code of Conduct** stellt die Selbstverpflichtung der Wiedemeyer Spedition dar, bestimmten Verhaltensmustern zu folgen oder diese zu unterlassen und dafür Sorge zu tragen, dass sich niemand durch Umgehung dieser Muster einen Vorteil oder anderen einen Nachteil verschafft.

Der **Code of Conduct** ist zudem Bestandteil des Compliance Management Systems der Wiedemeyer Spedition und setzt sich aus den folgenden Teilbereichen zusammen:

- Compliance Regelungen
- Arbeitsschutz
- Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen
- Nachhaltigkeitsregelungen und
- Umweltrichtlinie.

Der **Code of Conduct** dokumentiert außerdem, wie wir unsere Verantwortung als Unternehmen wahrnehmen und ist Ausdruck unserer Unternehmenswerte.

Das vorliegende Regelwerk orientiert sich an den aktuellen gesetzlichen Bestimmungen sowie an gängigen Konventionen zu Arbeitsschutz, Menschenrechten, Korruptionsbekämpfung Nachhaltigkeit und Umweltschutz. Es soll das Bewusstsein für Recht und Moral als integralem Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns stärken. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgerufen, diesem **Code of Conduct** Folge zu leisten und ihn mit Leben zu füllen.

Matthias Wiedemeyer  
Geschäftsführer der Wiedemeyer Spedition

im Oktober 2021

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	4
1. Compliance.....	7
Präambel Compliance .....	7
1.1 Rechtmäßiges Verhalten .....	7
1.2 Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität .....	7
1.3 Verantwortung für das Ansehen unseres Unternehmens .....	8
1.4 Führung und Verantwortung .....	8
1.5 Wettbewerbsrechtliche Richtlinien .....	9
1.6 Korruptionsbekämpfung / Vorteilsnahme .....	10
1.7 Vermeidung von Interessenkonflikten .....	11
1.8 Wettbewerb.....	11
1.9 Nebentätigkeiten .....	11
1.10 Beteiligung an Drittunternehmen.....	12
1.11 Umgang mit Firmeneinrichtungen.....	12
1.12 Umgang mit Informationen .....	13
1.13 Verschwiegenheitspflicht.....	13
1.14 Datenschutz und Datensicherheit .....	14
1.15 Umwelt und technische Sicherheit.....	14
1.16 Arbeitssicherheit und-schutz .....	15
1.17 Richtlinien zur Geldwäschebekämpfung .....	15
1.18 Urheberrechte, Lizenzrechte, Geistiges Eigentum .....	16
1.19 Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und Partnern .....	16
1.20 Exportkontrolle und Wirtschaftssanktionen.....	17
1.21 Compliance-Kommunikation und weitere Vereinbarungen.....	18
1.22 Whistleblowing / Vergeltung .....	18
1.23 Beschwerdemanagement .....	18
1.24 Compliance-Monitoring, Audits und Untersuchungen.....	20
1.25 Ahndung von Fehlverhalten.....	20
2. Arbeitsschutz.....	21
Präambel Arbeitsschutz.....	21
2.1 Arbeitsschutzrichtlinie .....	21
2.2 Arbeitsschutzbedarf/Arbeitsschutzorganisation.....	22
2.3 Ergonomie am Arbeitsplatz .....	22
2.4 Notfallplanung/Notfallvorsorge .....	23
2.5 Persönliche Schutzausrüstung / Maschinensicherheit.....	23
2.6 Umgang mit Chemikalien und Gefahrstoffen.....	24
2.7 Brandschutz .....	25
2.8 Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte .....	25

2.9	Selbstbewertungstool "GDA-ORGA-Check" .....	26
2.10	Arbeitsschutzmanagementsystem.....	26
2.11	Gesundheit und Sicherheit .....	27
3.	Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen .....	28
	Präambel Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen .....	28
3.1	Grundlagen .....	28
3.2	Menschenrechtskodex .....	29
3.3	Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz .....	29
3.4	Vereinigungsfreiheit und Tarife / Vergütung .....	30
3.5	Arbeitszeiten.....	30
3.6	Qualifizierung.....	30
3.7	Recht auf Privatsphäre / Schutz persönlicher Daten.....	31
3.8	Schutz vor Diskriminierung und Belästigung.....	31
3.9	Verbot von Zwangsarbeit .....	31
3.10	Verbot von Kinderarbeit .....	31
3.11	Förderung von Menschenrechten und guten Arbeitsbedingungen bei Wiedemeyer-Lieferanten und -Dienstleistern .....	31
3.12	Verantwortlichkeiten .....	32
3.13	Wirksamkeitsprüfung.....	32
3.14	Schlussbestimmung .....	32
4.	Nachhaltigkeit .....	33
	Präambel zu Nachhaltigkeitsregelungen.....	33
4.1	Ethik .....	34
4.1.1	Korruption, Erpressung und Bestechung / Integrität im Geschäftsverkehr .....	34
4.1.2	Fairness im Wettbewerb .....	34
4.1.3	Schutz vertraulicher Informationen, Datenschutz und geistiges Eigentum, Plagiate. ....	34
4.1.4	Interessenkonflikte.....	35
4.1.5	Schaffung von Mitteilungsmöglichkeiten über unrechtmäßiges Verhalten .....	35
4.1.6	Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement .....	35
4.2	Umgang mit Mitarbeitern.....	35
4.2.1	Faire Behandlung, Diskriminierung und Belästigung .....	35
4.2.2	Einhaltung von Arbeitszeiten, angemessene Vergütungen und sonstige Leistungen .....	36
4.2.3	Ablehnung von Zwangsarbeit.....	36
4.2.4	Vermeidung von Kinderarbeit .....	36
4.2.5	Diversität und Inklusion.....	36
4.2.6	Vereinigungsfreiheit .....	37
4.3	Gesundheitsschutz, Sicherheit, Umweltschutz und Qualität .....	37
4.3.1	Schutzmaßnahmen.....	37
4.3.2	Ressourcen- und Klimaschutz.....	37
4.3.3	Abfall und Emissionen .....	38
4.3.4	Ökologische Nachhaltigkeit durch Wasser- und Luftqualitätsförderung.....	38
4.4	Managementsysteme .....	38

4.4.1 Verpflichtung und Verantwortung .....	38
4.4.2 Rechtliche und sonstige Anforderungen .....	38
4.4.3 Nachhaltigkeitskriterien in der Lieferkette kommunizieren .....	39
4.4.4 Risikomanagement .....	39
4.4.5 Schulungen .....	39
4.4.6 Dokumentation .....	39
4.4.7 Kontinuierliche Verbesserung .....	39
5. Umwelt- und Energiemanagement.....	40
Präambel zu Umwelt- und Energiemanagement .....	40
5.1 Umweltmanagementsystem .....	40
5.2. Energiemanagementsystem.....	41

# 1. Compliance

## Präambel Compliance

**Compliance** bedeutet die Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Vorschriften und internen Regelungen. Die Unternehmensleitung unterliegt der Pflicht, ihr Unternehmen so zu organisieren, dass Rechtsverstöße vermieden werden. Es sind Prozesse einzuführen, um Missbräuche und Verstöße nach Möglichkeit ausschließen und Risiken einer Haftbarkeit bzw. Strafbarkeit zu vermeiden. Die Themen Governance, Risk und Compliance hängen dabei eng miteinander zusammen. Eine zuverlässige Risikoanalyse in Kombination mit der Früherkennung von Risiken und entsprechenden Maßnahmen bildet dabei den Kern eines erfolgreichen Compliance-Systems für die Wiedemeyer Spedition.

Die hier vorliegenden Compliance Richtlinien stecken den ethisch-rechtlichen Rahmen ab, innerhalb dessen wir als Unternehmen handeln und auf Erfolgskurs bleiben wollen. Sie enthalten die grundlegenden Prinzipien und Regeln für unser Verhalten innerhalb unseres Unternehmens und in Beziehung zu unseren externen Partnern und der Öffentlichkeit.

### 1.1 Rechtmäßiges Verhalten

Das Befolgen der deutschen Gesetze und des Rechtssystems sowie derjenigen des jeweiligen Landes, in dem wir geschäftlich aktiv sind, ist bei der Wiedemeyer Spedition ein Grundprinzip. Jeder Mitarbeiter hat die geltenden Wiedemeyer Spedition - Richtlinien sowie die gesetzlichen Vorschriften derjenigen Rechtsordnung zu beachten, in deren Rahmen er handelt. Gesetzesverstöße sind unter allen Umständen zu vermeiden.

Jeder Mitarbeiter muss im Falle eines Verstoßes – unabhängig von den im Gesetz vorgesehenen Sanktionen – wegen der Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen.

### 1.2 Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität

Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen und arbeiten ohne irgendwelche Vorbehalte zusammen.

Gemäß unserer Unternehmensgrundsätze und den Arbeitsgesetzen der Länder, in denen wir aktiv sind, dulden wir keinerlei Diskriminierung auf Basis dieser Eigenschaften, keine sexuelle Belästigung, Rassismus oder sonstige persönliche Angriffe auf einzelne Personen.

Diese Grundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern.

Entscheidungen bezüglich Personal, Lieferanten, Kunden, Geschäftspartnern etc. treffen wir ausschließlich auf der Basis sachgerechter Erwägungen, niemals aus anderen, sachfremden Motiven wie zum Beispiel Diskriminierung oder Zwang.

Wir sind offen und ehrlich und stehen zu unserer Verantwortung. Wir sind zuverlässige Partner und machen nur Zusagen, die wir einhalten können. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, sich redlich zu verhalten.

### **1.3 Verantwortung für das Ansehen unseres Unternehmens**

Das Ansehen des Unternehmens Wiedemeyer wird wesentlich geprägt durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes Einzelnen von uns.

Gesetzwidriges oder unangemessenes Verhalten auch nur eines Mitarbeiters kann dem Unternehmen bereits erheblichen Schaden zufügen.

Jeder Mitarbeiter ist gehalten, auf das Ansehen der Wiedemeyer Spedition zu achten, dieses zu erhalten und zu fördern.

### **1.4 Führung und Verantwortung**

Integrität und Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen beginnen an der Spitze des Unternehmens. Jede Führungskraft hat Organisations- und Aufsichtspflichten zu erfüllen. Jede Führungskraft trägt die Verantwortung für die ihr anvertrauten Mitarbeiter. Sie muss sich Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz erwerben. Das heißt unter anderem, dass jede Führungskraft die Bedeutung ethischen Verhaltens und der Einhaltung von Richtlinien im täglichen Geschäft stets hervorheben, sie zum Thema machen und sie durch ihren persönlichen Führungsstil fördern muss.

Ebenso ist es die Aufgabe einer Führungskraft, klare, ehrgeizige und realistische Ziele zu stecken und sich selbst beispielhaft daran zu halten.

Eine Führungskraft muss ihren Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Handlungsfreiheit wie möglich einräumen und gleichzeitig klar machen, dass die Einhaltung von Gesetzen und den Wiedemeyer Spedition - Richtlinien unter allen Umständen und zu jedem Zeitpunkt oberste Priorität hat. Die Führungskraft sollte auch bei Unklarheiten, was die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen betrifft, bei Fragen oder beruflichen und persönlichen Sorgen für die Mitarbeiter immer ansprechbar sein.

Die Verantwortung der Führungskraft entbindet jedoch die Mitarbeiter nicht von ihrer eigenen Verantwortung.



Wir alle als Verantwortliche Mitarbeiter des Speditionsunternehmens Wiedemeyer müssen gemeinsam daran arbeiten, die Gesetze und Richtlinien einzuhalten.

Die folgende Auflistung der spezifischen Führungsaufgaben soll den Mitarbeitern eine Vorstellung davon vermitteln, welche leitenden und unterstützenden Handlungen sie von einer Führungskraft erwarten können.

Die Führungskraft ist dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Gesetzesverstöße geschehen, die durch angemessene Aufsicht hätten verhindert werden können.

Auch bei Delegation einzelner Aufgaben behält sie die Verantwortung.

Die Pflichten einer Führungskraft sind insbesondere:

1. -die Mitarbeiter nach persönlicher und fachlicher Qualifikation und Eignung sorgfältig auszuwählen. Die Sorgfaltspflicht steigt mit der Bedeutung der Aufgabe, die der Mitarbeiter wahrzunehmen hat (Auswahlpflicht).
2. -die Aufgaben präzise, vollständig und verbindlich zu stellen, insbesondere hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen (Anweisungspflicht).
3. -sicherzustellen, dass die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen laufend überwacht wird (Kontrollpflicht).
4. -ihren Mitarbeitern die Bedeutung von Integrität und Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen im täglichen Geschäft klar kommunizieren und darauf hinweisen, dass Gesetzesverstöße nicht akzeptiert werden und disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen (Kommunikationspflicht).

## **1.5 Wettbewerbsrechtliche Richtlinien**

Fairer Wettbewerb ist eine Voraussetzung für freie Marktentwicklung und dem damit verbundenen sozialen Nutzen.

Dementsprechend gilt das Gebot der Fairness auch für den Wettbewerb um Marktanteile. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten.

Die Mitarbeiter der Wiedemeyer Spedition dürfen sich nicht durch Industriespionage, Bestechung, Diebstahl oder Abhöraktionen wettbewerbsrelevante Informationen aneignen oder wissentlich falsche Informationen über einen Mitbewerber oder seine Produkte oder Dienstleistungen verbreiten.

## 1.6 Korruptionsbekämpfung / Vorteilsnahme

Die Wiedemeyer Spedition gewinnt Aufträge auf faire Weise über Qualität und Preis unserer innovativen Produkte und Leistungen und nicht dadurch, dass wir Anderen unzulässige Vorteile anbieten.

Kein Mitarbeiter darf insbesondere Amtsträgern (also Vertretern oder Mitarbeitern von Behörden oder anderen öffentlichen Einrichtungen, Agenturen oder rechtlichen Einheiten sowie die Beamten oder Mitarbeitern staatlicher Unternehmen und öffentlicher internationaler Organisationen) im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit – direkt oder indirekt – ungerechtfertigte Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren oder solche Vorteile genehmigen. Es dürfen weder Geldzahlungen noch andere Leistungen getätigt werden, um amtliche Entscheidungen zu beeinflussen oder einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen.

Gleiches gilt im Hinblick auf ungerechtfertigte Vorteile gegenüber Personen der Privatwirtschaft. Jedes Angebot, Versprechen, jede Zuwendung und jedes Geschenk muss mit den geltenden Gesetzen und unseren Richtlinien übereinstimmen.

Jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Unangemessenheit ist zu vermeiden.

Darüber hinaus ist es allen Mitarbeitern untersagt, indirekt Geldzahlungen oder sonstige Vorteile zu gewähren (zum Beispiel einem Berater, Agenten, Vermittler, Geschäftspartner oder sonstigen Dritten), wenn die Umstände darauf hindeuten, dass diese ganz oder zum Teil, direkt oder indirekt

- an einen Amtsträger weitergegeben werden, um eine behördliche Handlung zu beeinflussen oder einen unbilligen Vorteil zu erlangen, oder an eine Person der Privatwirtschaft zur Erlangung eines ungerechtfertigten geschäftlichen Vorteils gewährt werden.

Mitarbeiter, die für die Beauftragung von Beratern, Agenten, Partnern in Gemeinschaftsunternehmen oder anderen Geschäftspartnern verantwortlich sind, müssen in angemessener Weise:

- dafür sorgen, dass solche Dritte die Korruptionsbekämpfungsvorgaben der Wiedemeyer Spedition oder vergleichbare Bestimmungen kennen und einhalten,
- die Qualifikation und das Ansehen solcher Dritten genau prüfen und
- geeignete vertragliche Bestimmungen zum Schutz der Wiedemeyer Spedition vereinbaren.

Kein Mitarbeiter darf seine dienstliche Stellung dazu benutzen, Vorteile zu verlangen, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen. Hierzu gehört nicht die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von symbolischem Wert bis maximal 10 Euro.

## **1.7 Vermeidung von Interessenkonflikten**

Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Geschäftsentscheidungen im besten Interesse der Wiedemeyer Spedition und nicht auf Basis persönlicher Interessen zu treffen.

Interessenkonflikte entstehen dann, wenn Mitarbeiter auf Kosten der Interessen der Wiedemeyer Spedition eigene Aktivitäten oder persönliche Interessen verfolgen.

Die Mitarbeiter der Wiedemeyer Spedition dürfen daher weder private Aufträge von Firmen ausführen lassen, mit denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Wiedemeyer Spedition geschäftlich zu tun haben, wenn ihnen hierdurch Vorteile entstehen könnten.

Weitere Konfliktpunkte können erwachsen aus Geschäftsbeziehungen mit oder Beteiligungen an einem Mitbewerber oder Kunden der Wiedemeyer Spedition sowie Nebentätigkeiten von Mitarbeitern, die sie an einer pflichtgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben bei der Wiedemeyer Spedition hindern. Es ist wichtig, dass alle Mitarbeiter eventuell im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit auftauchende Interessenkonflikte schon im Ansatz erkennen und vermeiden.

## **1.8 Wettbewerb**

Ein Mitarbeiter darf kein Unternehmen führen oder für ein Unternehmen arbeiten, das mit der Wiedemeyer Spedition im Wettbewerb steht, und darf keinen mit der Wiedemeyer Spedition konkurrierenden Aktivitäten nachgehen.

## **1.9 Nebentätigkeiten**

Dies gilt auch für Nebentätigkeiten, die eine Konkurrenzsituation für die Wiedemeyer Spedition darstellen könnte. Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist der Geschäftsleitung der Wiedemeyer Spedition mitzuteilen und bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung. Ausgenommen sind gelegentliche schriftstellerische Tätigkeiten, Vorträge und vergleichbare gelegentliche Tätigkeiten. Die Einwilligung in eine Nebentätigkeit kann nicht erfolgen, wenn diese den Interessen der Wiedemeyer Spedition entgegensteht. Eine Nebentätigkeit kann untersagt werden, wenn der Mitarbeiter mit dem betreffenden Unternehmen dienstlich befasst ist. Bereits erteilte Einwilligungen können bei Vorliegen solcher Gründe widerrufen werden.

## 1.10 Beteiligung an Drittunternehmen

Mitarbeiter, die direkt oder indirekt eine Beteiligung an einem Wettbewerbsunternehmen halten oder erwerben, müssen dies der Geschäftsleitung der Wiedemeyer Spedition mitteilen, wenn sie durch die Beteiligung die Möglichkeit haben, auf das Management dieses Unternehmens Einfluss zu nehmen. Von der Möglichkeit der Einflussnahme auf das Management kann im Allgemeinen dann ausgegangen werden, wenn die Beteiligung einen Anteil von 5% des Gesamtkapitals überschreitet.

Mitarbeiter, die direkt oder indirekt eine Beteiligung an einem Geschäftspartner der Wiedemeyer Spedition, oder einem Unternehmen, an dem die Wiedemeyer Spedition beteiligt ist, halten oder erwerben, müssen dies ebenfalls der Geschäftsleitung der Wiedemeyer Spedition mitteilen, wenn der Mitarbeiter mit dem jeweiligen Unternehmen dienstlich befasst ist oder ein Mandat in diesem Unternehmen wahrnehmen wird. Für Beteiligungen an börsennotierten Unternehmen gilt dies nur dann, wenn die Beteiligung einen Anteil von 5% des Gesamtkapitals überschreitet.

Nach der Mitteilung über die Beteiligung an Drittunternehmen kann das Unternehmen geeignete Maßnahmen zur Beseitigung eines möglichen Interessenkonflikts treffen.

## 1.11 Umgang mit Firmeneinrichtungen

Die Wiedemeyer Spedition verfügt in ihren Büros und Betriebsräumen über zahlreiche ITK-technische Anlagen und Einrichtungen.

Diese dürfen ausschließlich für Unternehmenszwecke und nicht zum persönlichen Nutzen verwendet werden. Ausnahmen und gegebenenfalls Bezahlung können örtlich geregelt werden, vorausgesetzt die Nutzung der Einrichtungen

- steht nicht im Zusammenhang mit illegalen Aktivitäten,
- ruft keinen Interessenkonflikt oder den Anschein eines solchen Konflikts hervor,
- führt nicht zu nennenswerten Mehrkosten, zu Störungen des Geschäftsbetriebs oder sonstigen negativen Auswirkungen für das Unternehmen, zum Beispiel durch einen Interessenkonflikt hinsichtlich der beruflichen Pflichten des jeweiligen Mitarbeiters oder anderer Mitarbeiter.

In keinem Fall dürfen Informationen abgerufen oder weitergegeben werden, die Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder andere Straftaten unterstützen oder dazu aufrufen oder einen Inhalt haben, der vor dem jeweiligen kulturellen Hintergrund sexuell anstößig ist.

Keinem Mitarbeiter ist es gestattet, ohne Einwilligung der Geschäftsleitung Aufzeichnungen, Dateien, Bild- und Tondokumente oder Vervielfältigungen unter Verwendung von Geräten des Unternehmens Wiedemeyer Spedition anzufertigen, wenn dies nicht unmittelbar durch die berufliche Tätigkeit bedingt ist.

## 1.12 Umgang mit Informationen

Zur offenen und effektiven Kommunikation gehört eine korrekte und wahrheitsgemäße Berichterstattung. Das gilt gleichermaßen für das Verhältnis zu Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern sowie zur Öffentlichkeit und allen staatlichen Stellen.

Alle Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass die von ihnen im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit angefertigten oder in sonstiger Weise ihrer Verantwortung unterstehenden Bücher und Aufzeichnungen

- vollständig sind,
- korrekt sind,
- jede Transaktion oder Aufwendung wahrheitsgetreu widerspiegeln, und
- rechtzeitig und übereinstimmend mit den geltenden Regeln und Standards angefertigt werden,

unabhängig davon, ob die Informationen zur Veröffentlichung oder Vorlage bei einer staatlichen Stelle bestimmt sind oder nicht. Diese Bücher und Aufzeichnungen umfassen alle Daten, Prüfbescheinigungen und sonstigen schriftlichen Dokumente, die zur Finanzberichterstattung und Erfüllung von Offenlegungspflichten notwendig sind, sowie Unterlagen, die für andere Zwecke erhoben werden. Hierzu zählen auch interne Abrechnungen wie z.B. Spesenabrechnungen.

## 1.13 Verschwiegenheitspflicht

Für interne vertrauliche oder geschützte Informationen der Wiedemeyer Spedition, die nicht in die Öffentlichkeit gelangen sollen, gilt das Gebot der Verschwiegenheit. Nicht öffentliche Informationen von oder über Lieferanten, Kunden, Mitarbeiter, Agenten, Berater und anderen Dritten müssen ebenfalls gemäß den rechtlichen und vertraglichen Anforderungen geschützt werden.

Zu vertraulichen oder geschützten Informationen können insbesondere gehören:

- Einzelheiten zu Organisation und Einrichtungen eines Unternehmens, Preisen, Umsatz, Gewinn, Märkten, Kunden und anderen geschäftlichen Belangen,
- Informationen über Fabrikations-, Forschungs- und Entwicklungsvorgänge und
- Zahlen des internen Berichtswesens.

Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus, da die Offenlegung vertraulicher Informationen, unabhängig davon, wann sie erfolgt, dem Geschäft der Wiedemeyer Spedition oder seinen Kunden schaden kann.

## **1.14 Datenschutz und Datensicherheit**

Zugang zum Intranet und Internet, weltweiter elektronischer Informationsaustausch und Dialog sowie elektronische Geschäftsabwicklung sind entscheidende Voraussetzungen für die Effektivität jedes Einzelnen von uns und für den Geschäftserfolg insgesamt. Die Vorteile der elektronischen Kommunikation sind aber verbunden mit Risiken für den Persönlichkeitsschutz und die Sicherheit von Daten.

Die wirksame Vorsorge gegen diese Risiken ist ein wichtiger Bestandteil des Informationstechnologie-Managements, der Führungsaufgabe und auch des Verhaltens jedes Einzelnen.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist.

Darüber hinaus müssen personenbezogene Daten sicher aufbewahrt werden und dürfen nur unter Anwendung der nötigen Vorsichtsmaßnahmen übertragen werden.

Bei der Datenqualität und der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff muss ein hoher Standard gewährleistet sein. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

Im Rahmen der Rechtssysteme gelten strenge Gesetze und Bestimmungen hinsichtlich der Aufbewahrung und Nutzung personenbezogener Arbeitnehmerdaten und der Daten Dritter, zum Beispiel Kunden oder Geschäftspartner.

Alle Mitarbeiter sind an diese jeweils geltenden Gesetze gebunden, um das Persönlichkeitsrecht anderer zu schützen– insbesondere sind die Bestimmungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes von jedem Mitarbeiter einzuhalten.

## **1.15 Umwelt und technische Sicherheit**

Der Schutz der Umwelt und die Schonung der natürlichen Ressourcen sind für uns Unternehmensziele von hoher Priorität.

Durch entsprechende Führungsverantwortung seitens der Geschäftsleitung und das Engagement der Mitarbeiter will die Wiedemeyer Spedition ihre Geschäfte umweltgerecht gestalten und arbeitet ständig an der Verbesserung der Ökobilanz.

Jeder Mitarbeiter muss durch sein eigenes Verhalten zu diesen Zielen beitragen.

## **1.16 Arbeitssicherheit und-schutz**

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz hat für die Wiedemeyer Spedition hohe Priorität. Jeder Einzelne trägt eine Mitverantwortung, die Wiedemeyer Spedition in ihrem Bemühen, sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen, zu unterstützen. Die Verantwortung gegenüber Mitarbeitern und Kollegen gebietet die bestmögliche Vorsorge gegen Unfallgefahren und gilt für:

- die technische Planung von Arbeitsplätzen, Einrichtungen und Prozessen,
- das Sicherheitsmanagement und
- das persönliche Verhalten im Arbeitsalltag.

Das Arbeitsumfeld muss den Anforderungen einer gesundheitsorientierten Gestaltung entsprechen. Jeder Mitarbeiter muss der Arbeitssicherheit seine ständige Aufmerksamkeit widmen. Zur Unterstützung dieses Prozesses schult die Wiedemeyer-Spedition ihre Mitarbeiter regelmäßig, um Gefahren am Arbeitsplatz zu identifizieren und Unfälle sowie Exposition gegenüber schädlichen Situationen und Substanzen zu vermeiden. Es umfasst auch die Mitarbeiterschulung in Unfallprävention, Notfallmaßnahmen und -verfahren und im Gebrauch von Schutzkleidung und -ausrüstung.

## **1.17 Richtlinien zur Geldwäschebekämpfung**

Geldwäsche bezeichnet den Vorgang der Verschleierung der Herkunft von Finanzmitteln aus kriminellen Aktivitäten wie Terrorismus, Drogenhandel oder Bestechung durch die Einschleusung „schmutzigen Geldes“ in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf, um ihnen den Anschein der Legalität zu verleihen und die tatsächliche Herkunft oder die Identität des Eigentümers zu verschleiern.

Geldwäsche bezeichnet den Vorgang der Verschleierung der Herkunft von Finanzmitteln aus kriminellen Aktivitäten wie Terrorismus, Drogenhandel oder Bestechung durch die Einschleusung „schmutzigen Geldes“ in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf, um ihnen den Anschein der Legalität zu verleihen und die tatsächliche Herkunft oder die Identität des Eigentümers zu verschleiern.

Es ist erklärtes Ziel der Wiedemeyer Spedition, nur Geschäftsbeziehungen mit seriösen Kunden, Beratern und Geschäftspartnern zu unterhalten, deren Geschäftstätigkeit in Einklang mit gesetzlichen Vorschriften steht und deren Finanzmittel legitimen Ursprungs sind. Wir unterstützen keine Geldwäsche. Alle unsere Mitarbeiter sind daher zur strikten Befolgung der Gesetze zur Geldwäschebekämpfung verpflichtet (die zugehörigen Gesetzestexte können bei der Geschäftsleitung angefragt bzw. eingesehen werden).

Ziel ist es dabei, verdächtige Zahlungsformen oder Kunden oder andere Transaktionen, die auf Geldwäsche hindeuten, zu erkennen und zu verhindern.  
Darüber hinaus sind alle Mitarbeiter verpflichtet, sämtliche anwendbaren Vorschriften zur Aufzeichnung und Buchführung bei Bar- und anderen Transaktionen sowie Verträgen einzuhalten.

## 1.18 Urheberrechte, Lizenzrechte, Geistiges Eigentum

Die Wiedemeyer Spedition beachtet das Urheberrecht, Lizenzrechte und das Recht auf geistiges Eigentum.

Bei Streitigkeiten aus derlei Rechten wird die **Internetplattform zur Online-Beilegung von Streitigkeiten** (sog. „OS-Plattform“) genutzt, die von der EU-Kommission geschaffen wurde. Die OS-Plattform dient als Anlaufstelle zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten betreffend vertragliche Verpflichtungen, die aus Online-Kaufverträgen erwachsen. Die OS-Plattform unter dem folgenden Link zu erreichen: <http://ec.europa.eu/consumers/odr> .

Ggfs. werden auf den Wiedemeyer Spedition Internet-Seiten oder in Publikationen der Wiedemeyer Spedition Marken genannt. Diese sind i.d.R. die gesetzlich geschützten Warenzeichen der jeweiligen Hersteller und Rechteinhaber.

Geistiges Eigentum, einschließlich Patente, Handelsmarken und Urheberrechte sind von der Wiedemeyer Spedition zu beachten und zu schützen, ebenso die Lizenzrechte an geistigem Eigentum.

Im Umkehrschluß erwartet die Wiedemeyer Spedition, dass auch ihre Rechte an den von ihr veröffentlichten Dokumentationen und Inhalten beachtet werden.

## 1.19 Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und Partnern

Die Wiedemeyer Spedition erwartet von ihren Lieferanten und Partnern, dass sie unsere Wertgrundsätze teilen und alle gesetzlichen Bestimmungen einhalten.

Darüber hinaus erwartet die Wiedemeyer Spedition von ihren Lieferanten und Partnern die Anwendung der folgenden Prinzipien die gleichermaßen für Wiedemeyer gelten:

- die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze,
- der Verzicht auf Korruption,
- die Beachtung der Menschenrechte ihrer Mitarbeiter,
- die Einhaltung der Gesetze gegen Kinderarbeit,
- die Übernahme der Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter,



- die Einhaltung der relevanten nationalen Gesetze und internationalen Standards zum Umweltschutz, und
- die Aufforderung, dass diese Wertgrundsätze auch in der eigenen Lieferkette umgesetzt/eingehalten werden.

## **1.20 Exportkontrolle und Wirtschaftssanktionen**

Die Wiedemeyer Spedition beachtet die Gesetze zu Ausfuhrkontrolle strategischer Produkte, Technologie und Software zahlreicher Länder wie z.B. Großbritannien, Frankreich, Deutschland und den USA, ist aber als Logistik Unternehmen kein Produzent und nur unmittelbar als Transport-Dienstleister Lieferant von Produkten.

Aus diesem Grunde ist das Thema“ Exportkontrolle und Wirtschaftssanktionen“ im Rahmen der Außenwirtschaftsverordnung (AWV) für die Wiedemeyer Spedition nur indirekt relevant. Die Wiedemeyer Spedition behält sich in Bezug auf die konkreten Verbote und Genehmigungspflichten der AWV daher vor, nur mit Kunden und Partnern zusammenarbeiten, die diese Regelungen ihrerseits akzeptieren bzw. sich daran halten.

Dennoch sehen auch wir, unsere Mitarbeiter und Auftragnehmer uns an diese international gültigen Gesetze und Vorschriften gebunden. Unsere Unternehmenspolitik verlangt ausdrücklich die Einhaltung sämtlicher geltender Regelungen zur Ausfuhrkontrolle. Eine Missachtung kann zivil- oder strafrechtliche Sanktionen zur Folge haben, darunter Bußgelder, Haftstrafen, Verlust von Exportgenehmigungen, Ausschluss, Widerruf zuvor erteilter Lizenzen, Beschlagnahme und Einziehung von Waren. Solche Sanktionen können der Wiedemeyer Spedition, einzelnen Mitarbeitern und/oder anderweitig mit uns verbundenen Personen auferlegt werden.

Aufgrund der Wichtigkeit der einer Einhaltung aller geltenden Vorschriften setzen sich unsere Mitarbeiter oder Partner, die wissentlich solche Kontrollen oder der Compliance-Richtlinie zuwiderhandeln, entsprechenden Disziplinarmaßnahmen aus.

Die Wiedemeyer Spedition ermutigt ihre Partner sowie Mitarbeiter, Handlungen zu melden, die ggf. Gesetze oder andere Vorschriften und Richtlinien (externe wie interne) verletzen. Sofern uns solche Vorfälle gemeldet werden, verpflichten wir uns, diese zu untersuchen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Eine korrekte Anwendung Ausfuhrkontrollmaßnahmen im Rahmen eines ethisch einwandfreien Geschäftsverhaltens sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich und sollte es auch für unsere Partner und Kunden sein.

## **1.21 Compliance-Kommunikation und weitere Vereinbarungen**

Mit umfassenden Kommunikationsmaßnahmen an die Mitarbeiter und an Kunden und Lieferanten/Partner unterstützen wir die nachhaltige Verankerung von Compliance in unserem Unternehmen. Die Mitarbeiter werden zeitnah durch Aushänge und per E-Mail über neue Maßnahmen und Entwicklungen informiert. Wir entwickeln diese Maßnahmen im Rahmen einer längerfristig angelegten Kommunikationsstrategie für Compliance ständig weiter.

Zusätzlich werden über diese Compliance Richtlinie hinausgehende spezielle und individuelle Unternehmensvorgaben in Form von Betriebsvereinbarungen von der Geschäftsleitung veröffentlicht und allen Mitarbeitern in der jeweils aktuellen Fassung zugänglich gemacht.

## **1.22 Whistleblowing / Vergeltung**

Ein Whistleblower, im Deutschen oft Hinweisgeber genannt, will meistens möglichst rechtzeitig über unethisches Verhalten berichten oder Missstände aufdecken – am besten bevor mögliche negative Konsequenzen eintreten.

### **Meldeverfahren**

Hierfür gibt es inzwischen klare Meldeverfahren und Pflichten für Arbeitgeber einzuhalten. Daher wurde bei der Wiedemeyer Spedition ein System von sicheren Meldekanälen für die Meldung von Missständen eingerichtet, damit Hinweisgeber ermutigt werden, Missstände zunächst intern der Geschäftsleitung zu melden, damit der Verstoß, den sie aufdecken möchten, innerhalb der Organisation wirksam angegangen werden kann und sie keine Vergeltungsmaßnahmen riskieren.

### **Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen**

Die Wiedemeyer Spedition wird alle notwendigen Maßnahmen zum Schutz seiner Mitarbeiter gegen Vergeltungsmaßnahmen ergreifen, die in gutem Glauben Hinweise im Rahmen der Whistleblower-Richtlinie gegeben haben.

## **1.23 Beschwerdemanagement**

Die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden steht für uns an erster Stelle. Daher ist es uns wichtig, Ihnen die Möglichkeit zu geben, Kritik zu äußern. Seit Jahren hat die Wiedemeyer-Spedition Grundsätze zum Beschwerdemanagement in ihrem Unternehmenshandbuch verankert. Unser Ziel ist es, Unstimmigkeiten möglichst im Dialog mit den Mitarbeitern und Kunden zu klären. Sollte dies nicht möglich sein, haben wir

daneben eine zentrale Beschwerdestelle eingerichtet, an welche Kunden- und Mitarbeiterbeschwerden gerichtet werden können.

Diese Beschwerdestelle ist verantwortlich:

- dass eine angemessene und zeitnahe Bearbeitung der Beschwerde erfolgt
- alle Beschwerden angemessen und objektiv im Einklang mit den Grundsätzen und Verfahren der Beschwerdebearbeitung untersucht werden
- mögliche Interessenkonflikte identifiziert werden und eine Beeinträchtigung der Beschwerdebearbeitung durch Interessenkonflikte vermieden wird
- alle Beschwerden ohne Zeitverzögerung systematisch dokumentiert werden.

Alle Mitarbeiter und Kunden, sowie potenzielle Mitarbeiter und Kunden (z.B. Einzelpersonen, Organisationen oder Unternehmen), die von den Aktivitäten unserer Firma berührt werden, können Beschwerde einlegen. Die Wiedemeyer-Spedition verfügt über eine zentrale Beschwerdestelle. Elektronisch übermittelte Beschwerden können an die E-Mail [beschwerden@wiedemeyer-spedition.de](mailto:beschwerden@wiedemeyer-spedition.de) geschickt werden.

Schriftliche Beschwerden sind zu senden an:

Wiedemeyer-Spedition  
Wilhelmstraße 11  
58300 Wetter

Für die Bearbeitung der Beschwerde benötigen wir die folgenden Angaben:

- vollständige Kontaktdaten des Beschwerdeführers (Adresse, Telefonnummer, ggf. E-Mailadresse)
- Beschreibung des Sachverhaltes
- Formulierung des Anliegens (Was soll mit der Beschwerde erreicht werden? Z.B. Fehlerbehebung, Verbesserung der Dienstleistung, Klärung einer Meinungsverschiedenheit)
- Kopien der zum Verständnis des Vorganges notwendigen Unterlagen (sofern vorhanden)

Die Beschwerde wird unmittelbar nach Eingang über einen technisch unterstützten Vorgang erfasst. Damit ist sichergestellt, dass Beschwerden transparent für alle zuständigen Mitarbeiter und Führungskräfte zur Verfügung stehen, die Bearbeitungszeiten reduziert und die Prozessqualität verbessert wird. Die Beschwerdebearbeitung hat so zu erfolgen, dass schnelle, sachgerechte und unbürokratische Lösungen geschaffen werden. Handelt es sich um ein allgemeines Thema, so ist die Beschwerde innerhalb von 5 Werktagen zu bearbeiten, abzuschließen und zu archivieren. Der Beschwerdeführer ist schriftlich, in Ausnahmen mündlich zu informieren. In jedem Fall wird die Beschwerdelösung im Beschwerdemanagement dokumentiert. Handelt es sich um ein komplexeres Thema, so wird

dem Kunden innerhalb von 5 Werktagen ein Zwischenbescheid zugesandt, in dem der voraussichtliche Erledigungstermin benannt wird.

## **1.24 Compliance-Monitoring, Audits und Untersuchungen**

Die Geschäftsleitung kann in unregelmäßigen Abständen geschäftsbegleitendes Compliance-Monitoring und Compliance-Prüfungen durchführen. Dabei werden bestimmte Bereiche und Projekte in Form von Stichproben auf die Einhaltung der Compliance Richtlinien überprüft, um Fehlentwicklungen zu korrigieren und die Effizienz des Compliance-Systems zu steigern. Durch entsprechende Audits stellt die Geschäftsführung fest, ob das Compliance-System unternehmensweit in allen Einheiten ordnungsgemäß implementiert ist. Informationen über die identifizierten Verbesserungspotenziale fließen neben dem Monitoring in die Strategie- und Systementwicklung ein.

Untersuchungen von Hinweisen auf mögliches Fehlverhalten werden unternehmensweit zentral von der Geschäftsleitung beauftragt und verantwortet.

Der Untersuchungsprozess trägt der Unschuldsvermutung und dem Datenschutz Rechnung. Zudem bilden die Compliance-Untersuchungen eine wichtige Quelle für die Compliance-Risikoanalyse.

Die Compliance Richtlinien gelten für alle Unternehmenseinheiten, auch um klare Vorgaben für einen fairen und respektvollen Umgang mit Mitarbeitern im Rahmen von Sachverhaltsaufklärungen oder Untersuchungen bei Compliance Verstößen zu erreichen.

## **1.25 Ahndung von Fehlverhalten**

Für die interne Ahndung von Compliance-Verstößen nutzen wir sämtliche arbeitsrechtlich zulässigen Sanktionsmöglichkeiten. Die Ermessensentscheidung über die jeweilige Sanktion orientiert sich an der Schwere des Compliance-Verstoßes. Die Verfahren werden je nach Schwere des Verstoßes und der Stellung des Betroffenen entweder von der Geschäftsleitung oder von einem unabhängigen Schiedsgericht durchgeführt.

Abgeschlossene Untersuchungen werden nachbereitet, um zu prüfen, ob die identifizierten Defizite abgestellt wurden und ob es etwa zu strukturellen Versäumnissen bei der Implementierung des Compliance-Systems kam.

## 2. Arbeitsschutz

### Präambel Arbeitsschutz

Bei allen Entscheidungen, die die Wiedemeyer Spedition im täglichen Geschäftsleben treffen muss, soll es zuerst um die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlergehen der Mitarbeiter gehen.

Das Bestreben, im Rahmen eines Arbeitsschutzmanagementsystems ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten, schafft einen Mehrwert für unser Unternehmen - es trägt sowohl zur Qualität als auch zur Produktivität bei, es steigert das Engagement und verbessert das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter.

Wir sind als mittelständisches Familienunternehmen bestrebt, die Wiedemeyer Spedition zu einem der beliebtesten Arbeitgeber in unserer Branche zu machen.

Dazu ist es erforderlich, dass jede Führungskraft aktiv daran mitarbeitet, diese Idee mit Leben zu füllen und ein gesundes Arbeitsumfeld zu fördern.

Zur Realisierung dieser Ansprüche haben wir die nachstehend aufgeführte Arbeitsschutzrichtlinie als Teil der verbindlichen Inhalte unserer Geschäftspolitik definiert.

### 2.1 Arbeitsschutzrichtlinie

Unter Arbeitsschutz sind alle Maßnahmen zu verstehen, die Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gewährleisten und verbessern.

Eine **Arbeitsschutzrichtlinie** und ein darauf aufbauendes **Arbeitsschutzmanagementsystem** (AMS) soll der Wiedemeyer Spedition in prozesshafter Weise dazu dienen, Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen der Mitarbeiter zu vermeiden sowie generell die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu schützen.

Auf Ebene der Organisation soll das AMS alle Angehörigen der Wiedemeyer Spedition motivieren, sich aktiv an einer systematischen Durchführung des Arbeitsschutzes zu beteiligen.

Die **Ziele** des AMS sind dabei:

- die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften,
- das systematische Ineinandergreifen der Elemente des AMS der Wiedemeyer Spedition,

- die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsschutzleistung und
- die Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Abläufe der Wiedemeyer Spedition.

## 2.2 Arbeitsschutzbedarf/Arbeitsschutzorganisation

Wie ein **Arbeitsschutzbedarf** identifiziert wird, Entscheidungen dazu getroffen und schließlich Maßnahmen dafür ergriffen werden, ist Sache der betrieblichen **Arbeitsschutzorganisation**.

Zu ihr gehören Elemente der Aufbauorganisation wie z. B. ein Arbeitsschutzausschuss (ASA). Dieses Gremium muss nach § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) von allen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten eingerichtet werden.

Zu ihr gehören aber auch Elemente der Ablauforganisation wie z. B. die Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Weitere tragende Säulen der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation sind die grundsätzlich von allen Betrieben ab einem Beschäftigten zu bestellende Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) und der Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin. Diese Fachleute beraten und unterstützen die Unternehmensleitung bei der betrieblichen Prävention und der menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Neben dieser Beratungsfunktion nehmen sie in der Regel auch selbst Aufgaben bei der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen wahr.

Die Verantwortung, dass alles, was im Arbeitsschutz vorgeschrieben, möglich und zumutbar ist, auch umgesetzt und ständig weiter verbessert wird, verbleibt jedoch beim Arbeitgeber.

## 2.3 Ergonomie am Arbeitsplatz

Die Ziele der Ergonomie und der Arbeitsgestaltung bei der Wiedemeyer-Spedition sind auf Humanität und Wirtschaftlichkeit ausgelegt.

Im Einzelnen bedeutet dies:

- **Humanität:** - die Beschäftigten sollen keinen kurz-, mittel- oder langfristigen Über- oder Unterforderungen ausgesetzt sein. Die Arbeit soll menschengerecht gestaltet sein.
- **Wirtschaftlichkeit:** - die Anwendung ergonomischer Erkenntnisse soll und kann beste Arbeitsergebnisse erzielen und Wettbewerbsfähigkeit sichern. Diese Ziele gelten sowohl für die Beurteilung und Gestaltung bestehender als auch für die Planung neuer Arbeitsplätze/-systeme.

Eine ergonomische Arbeitsweise wird durch kurze Wege, eine effektive Arbeitsplatzausgestaltung und klare Vorgaben sowie Lagerungsorte erreicht.

Besonders finden dabei auch die nachfolgenden Punkte unter Ergonomie-Gesichtspunkten Berücksichtigung:

- Schnittstelle Mensch-Technik
- Arbeitsumgebung wie Klima, Beleuchtung, Farbgestaltung, Lärm
- Physische Belastungen wie Lastenhandhabung, Körperhaltung, Körperkräfte (erhöhte Körperkräfte und manuelle Tätigkeiten), Körperfortbewegung, Mechanische Schwingungen/Vibrationen
- Psychische Belastung
- Arbeitszeit- und Schichtplangestaltung.

## **2.4 Notfallplanung/Notfallvorsorge**

Die Notfallplanung/Notfallvorsorge beschreibt bei Wiedemeyer die alltägliche Absicherung der bei Wiedemeyer arbeitenden Mitarbeiter und die Absicherung des Unternehmens gegen Notfälle allgemein.

Dazu ist ein umfangreiches Notfallkonzept mit Notfallvorsorgeplanung erarbeitet worden, in dem neben den allgemein üblichen Themen auch IT-Sicherheitsthemen berücksichtigt wurden. Dieses Notfallkonzept welches den Mitarbeitern zur Verfügung steht wird zudem regelmäßig geschult.

## **2.5 Persönliche Schutzausrüstung / Maschinensicherheit**

Auch die persönliche Sicherheit der Mitarbeiter an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz liegt der Wiedemeyer Spedition am Herzen.

Daher gehören folgende Punkte zu den Standards bei Wiedemeyer:

- geeignete Ordnungssysteme für die Arbeitsplatzsicherheit sowie eine effiziente Organisation
- Gestellung von erforderlichen Arbeitsschuttmitteln / Persönlicher Schutzausrüstung für betroffene Mitarbeiter und Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit (gem. PSA-Benutzungsverordnung - PSA-BV)
- Regelungen für gefährliche Arbeiten und zugehörige Schutzmaßnahmen
- Umsetzung der Unfallverhütungsvorschriften
- Beachtung aller erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes
- Erreichen von Schutzzielen durch Gefährdungsbeurteilung und Mitarbeiterschulung
- Maschinensicherheit als Grundlage für eine sichere Zusammenarbeit von Mensch und Maschine, wo immer es erforderlich ist
- Schutz vor mechanischen Gefahren: z.B. Offene, sich bewegende Bauteile

- Schutz vor elektrischen Gefahren: z.B. Spannungsführende Bauteile
- Schutz vor Gefahr durch Lärm: z.B. Prozesse, die zu Kommunikationsstörungen, Stress oder Gehörschäden führen
- Schutz vor Gefahr durch Schwingungen: z.B. Stolpergefahr, Ermüdungsbrüche
- Schutz durch ein Safety-Konzept z.B. in Bezug auf Maschinentransporte hinsichtlich Antransport, Aufbau, Inbetriebnahme, Regelbetrieb, Wartung und Reparatur, Stillsetzung, Abbau und Entsorgung.
- Auswahl der Mitarbeiter nach Befähigung – insbes. für sicherheitsrelevante Tätigkeiten.

## 2.6 Umgang mit Chemikalien und Gefahrstoffen

Alle Wiedemeyer Mitarbeiter, die Umgang mit Chemikalien oder Gefahrstoffen haben (hier insbes. Diesel, Öle und Ad-Blue-Gemische) werden auf die Beachtung der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) verpflichtet. Die Gefahrstoffverordnung wurde auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes und des Chemikaliengesetzes erlassen. Ihr Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Beschäftigten, die Tätigkeiten mit Gefahrstoffen durchführen. Die Verordnung regelt weiterhin das Herstellen, Einführen und den Handel mit Gefahrstoffen, was für Wiedemeyer jedoch nicht zutreffend ist.

Mitarbeiter, die Umgang mit derlei Stoffen haben, werden regelmäßig geschult. Zur Schulung gehören Informationen über die am Arbeitsplatz auftretenden Gefahrstoffe, wie z. B. Bezeichnung der Gefahrstoffe, ihre Kennzeichnung sowie Gefährdungen der Gesundheit und der Sicherheit, Hinweis auf das vorhandene Gefahrstoffverzeichnis, angemessene Vorsichtsmaßnahmen und Maßnahmen, die der Beschäftigte zu seinem eigenen Schutz und zum Schutz der anderen Beschäftigten am Arbeitsplatz durchzuführen hat.

Dazu gehören insbesondere:

- Hygienevorschriften,
- Informationen über Maßnahmen, die zur Verhütung einer Exposition zu ergreifen sind,
- Informationen zum Tragen und Benutzen von Schutzausrüstungen und Schutzkleidung.
- Maßnahmen, die von den Beschäftigten bei Betriebsstörungen, Unfällen und Notfällen und zur Verhütung von diesen durchzuführen sind.
- Methoden und Verfahren, die im Hinblick auf die Sicherheit bei der Verwendung von Gefahrstoffen angewendet werden müssen (sachgerechte Entsorgung).

Vor der Aufnahme von Tätigkeiten mit Chemikalien und Gefahrstoffen ist durch den jeweiligen Mitarbeiter zudem eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen und



Gefährdungslage vorzunehmen. Diese Gefährdungsbeurteilung ist dann Grundlage aller wesentlichen Entscheidungen und Maßnahmen im Umgang mit den Chemikalien oder Gefahrstoffen.

## 2.7 Brandschutz

Der Schutz der Beschäftigten vor Brandgefahren ist bei der Wiedemeyer Spedition elementar wichtig. Nicht zuletzt hat der Arbeitgeber entsprechend der Art der Arbeitsstätte und der Tätigkeiten sowie der Zahl der Beschäftigten die Maßnahmen zu treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten erforderlich sind. Dabei hat er der Anwesenheit anderer Personen Rechnung zu tragen. Er hat auch dafür zu sorgen, dass im Notfall die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen, insbesondere in den Bereichen der Ersten Hilfe, der medizinischen Notversorgung, der Bergung und der Brandbekämpfung eingerichtet sind.

Für diesen Zweck ist bei der Wiedemeyer Spedition ein **Brandschutzbeauftragter** benannt. Der Brandschutzbeauftragte unterstützt und berät die Unternehmensleitung in Fragen des betrieblichen Brandschutzes. Er kümmert sich außerdem um die Erstellung des Brandschutzkonzepts, das Aufstellen und Aktualisierungen der Brandschutzordnungen, die Überwachung der Instandhaltung brandschutztechnischer Einrichtungen im Betrieb und die Besorgung der Beseitigung brandschutztechnischer Mängel.

## 2.8 Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte

Die allgemeinen Vorgaben des ASiG zum Einsatz von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit werden in den Anforderungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) näher beschrieben.

Diese Vorschrift konkretisiert die Anforderungen des ASiG hinsichtlich der erforderlichen sicherheitstechnischen Fachkunde der **Fachkräfte für Arbeitssicherheit**.

Die Fachkunde wird danach durch einen Sifa-Lehrgang in Kombination mit einer der vorgeschriebenen Basis-Qualifikationen (Meister/in, Techniker/in oder Ingenieur/in) erworben.

Für **Betriebsärzte** konkretisiert die DGUV die Anforderungen in Bezug auf die erforderliche Zusatzqualifikation "Betriebsarzt" bzw. die Facharztausbildung "Arbeitsmedizin".

Darüber hinaus beschreibt die DGUV vor allem das Aufgabenspektrum der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung sowie mögliche Betreuungsmodelle, wie z. B. das "alternative Betreuungsmodell". Dabei handelt es sich um ein Modell für kleinere Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten, das eine sicherheitstechnische Betreuung überwiegend durch den geschulten Unternehmer selbst vorsieht.

Auch sind hier die Kriterien angegeben, mit denen der Betreuungsumfang ermittelt werden kann. Diese Vorschrift stellt insofern die grundlegende Orientierungshilfe für Unternehmen aller Betriebsgrößen und Branchen dar – somit auch für die Wiedemeyer Spedition. Die DGUV ist in einer jeweils angepassten Fassung bei dem Unfallversicherungsträger erhältlich, bei dem der einzelne Betrieb versichert ist.

## 2.9 Selbstbewertungstool "GDA-ORGA-Check"

Neben der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung gibt es noch eine Reihe weiterer gesetzlicher Vorgaben zur betrieblichen Arbeitsschutzorganisation.

Für deren Konkretisierung hat die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) gesorgt, eine von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern unter Beteiligung der Sozialpartner gesteuerte nationale Strategie. Die genannten Strategiepartner haben 2013 das Selbstbewertungstool "[GDA-ORGA-Check](#)" herausgegeben. Der GDA-ORGA-Check übersetzt die GDA-Leitlinie "Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes" in eine für Betriebe handhabbare Version. Er orientiert sich dabei an den 15 Prüfelementen der GDA-Leitlinie, die die Aufsichtsdienste von Ländern und Unfallversicherungsträgern bei ihrer Beratung und Überwachung verwenden (können). So stellt der GDA-ORGA-Check beispielsweise Fragen zur strukturellen Berücksichtigung des Arbeitsschutzes in betrieblichen Planungs- und Beschaffungsprozessen oder zur möglichen Einbindung von Fremdfirmen in die Arbeitsabläufe. Einbezogen in den GDA-ORGA-Check sind auch Anforderungen aus der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbmedVV). Dieser GDA Orga Check kann bei Bedarf für die Wiedemeyer Spedition genutzt werden.

## 2.10 Arbeitsschutzmanagementsystem

Betriebe, die in besonderer Weise ihrer Verpflichtung zu einer funktionierenden Arbeitsschutzorganisation nachkommen wollen, können das durch die freiwillige Einführung eines **Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS)** tun. Ein AMS unterstützt die Verankerung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Führungsstrukturen und Abläufen besonders gut. Die verschiedenen AMS auf dem Markt führen schnell zu der Frage: "Welches Konzept passt zu meinem Betrieb?" - Bei der Beantwortung dieser Frage hilft der Nationale Leitfaden (NLF) für Arbeitsschutzmanagementsysteme. Dieser Leitfaden ist als Rahmendokument für die Entwicklung und Bewertung von AMS zu verstehen. Auf Grundlage des NLF können die Unfallversicherungsträger und die staatlichen Arbeitsschutzbehörden den Unternehmen eine freiwillige Konformitätsprüfung anbieten. Eine solche Konformitätsprüfung stellt fest, inwieweit ein AMS mit allgemeinen Systemanforderungen übereinstimmt und bestätigt schriftlich das Ergebnis dieser Prüfung. Auch diese Möglichkeit wird nach Bedarf von der Wiedemeyer Spedition genutzt.

## 2.11 Gesundheit und Sicherheit

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit basiert auf der Überzeugung, dass Unfälle, Vorfälle, Verletzungen, Beinaheunfälle, arbeitsbedingte Krankheiten und unsichere Handlungen und Zustände durch umsichtiges Verhalten und Prävention verhindert werden können. Jeder Mitarbeiter der Wiedemeyer Spedition ist daher verpflichtet, zu einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung beizutragen und diese aufrecht zu erhalten.

Die **Führungskräfte** sind dabei für die Umsetzung der nationalen Gesundheits- und Sicherheitsgesetze sowie unserer Richtlinien und Arbeitsverfahren verantwortlich. Sie haben zudem die Aufgabe, Schulungen zu diesem Themenkreis anzubieten, Informationen auszutauschen, die Mitarbeiter an kontinuierlichen Verbesserungen der Arbeitsumgebung zu beteiligen und die Durchführung und die Verbesserungen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit zu überwachen.

Die **Mitarbeiter** sind dafür verantwortlich, die Grundsätze dieser Richtlinie nachzuvollziehen, entsprechend den hier enthaltenen Vorgaben zu handeln und sich so zu verhalten, dass sowohl die eigene Gesundheit und Sicherheit als auch die, anderer Personen gewährleistet ist.

## 3. Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen

### Präambel Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen

Arbeitsrechte sind wirtschaftliche Menschenrechte. Sie garantieren einen fairen Zugang zum Arbeitsmarkt und faire Arbeitsbedingungen. Insbesondere beinhalten sie den Anspruch auf die freie Wahl des Berufs und der Arbeitsstelle, das Recht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen sowie den Schutz vor Arbeitslosigkeit und vor Diskriminierung.

Als Wiedemeyer Spedition tragen wir im Sinne der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen eine Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte.

Dem kommen wir dadurch nach, indem wir unsere Mitarbeiter, zukünftige Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und alle anderen Personen, mit denen wir Geschäfte tätigen, mit Fairness und Respekt behandeln.

Dieser hier im Folgenden dokumentierte und für alle Mitarbeiter bindende Verhaltenskodex zu Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen soll auch unsere Lieferanten und Dienstleister auf diese Prinzipien verpflichten.

Eine Schulung zu den Inhalten des Verhaltenskodex ist ein verbindliches Element bei Einarbeitung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter.

Für die Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex oder bei Verdachtsfällen steht ein speziell ausgebildeter Mitarbeiter bereit, an den sich jede Einzelperson direkt und anonym wenden kann.

Zur Verdeutlichung unserer Sichtweise in Bezug auf Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen haben wir den nachstehend aufgeführten Kodex ebenfalls als Teil der verbindlichen Inhalte unserer Geschäftspolitik definiert.

### 3.1 Grundlagen

Die Wiedemeyer Spedition bekennt sich zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte (Menschenrechtscharta der UN - Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (A/RES/217, UN-Doc. 217/A-(III) vom 10. Dezember 1948).

Es entspricht dem Selbstverständnis der Wiedemeyer Spedition und ist erklärtes Ziel, Verletzungen von Menschenrechten zu vermeiden.

Die Verantwortung der Wiedemeyer Spedition auf dem Gebiet der Menschenrechte konzentriert sich auf Themen und Handlungsfelder, in denen sie ihren Einfluss als mittelständisch geprägtes Familienunternehmen geltend machen kann. Insoweit ergänzt sie die Pflichten der Staaten und souveränen Institutionen, Menschenrechte zu schützen.

Menschenrechte sind Grundnormen, die der Sicherung der Würde und Gleichheit aller dienen. Sie sind universelle, unveräußerliche und unteilbare Rechte, die jedem Menschen gleichermaßen zustehen.

Folgende internationale Standards werden von uns berücksichtigt:

- [Die ILO Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie die ILO Kernarbeitsnormen](#)<sup>\*1</sup>
- [Die 10 Prinzipien des UN Global Compact](#) <sup>\*2</sup>
- [Die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#).

**\*1** Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit Hauptsitz in Genf. Sie ist zuständig für die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards.

**\*2** Der United Nations Global Compact hat als weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung 10 universelle Prinzipien veröffentlicht.

## 3.2 Menschenrechtskodex

Der vorliegende Menschenrechtskodex definiert und erläutert, wie die Wiedemeyer Spedition Menschenrechte fördert und die ILO Kernarbeitsnormen in ihrer Geschäftstätigkeit umsetzt. Er gilt an allen Standorten der Wiedemeyer Spedition und konzentriert sich auf die Themenfelder, die für das Unternehmen und seine Mitarbeiter von besonderer Relevanz sind. Der Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen gilt insbesondere für Mitarbeiter und Lieferanten.

Basierend auf einer systematischen internen Risikoanalyse wird der Managementprozess im Unternehmen und in Bezug auf unsere Geschäftspartner ständig weiterentwickelt. Der Menschenrechtskodex ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur, wird an alle Mitarbeiter kommuniziert und ergänzt alle bestehenden Unternehmensrichtlinien, -grundsätze und -Vorgaben.

## 3.3 Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Wiedemeyer Spedition hält die geltenden Arbeitsschutzgesetze ein, da der Schutz und die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter haben für uns höchste Priorität haben.

Die zuständigen Führungskräfte werden regelmäßig geschult und nehmen ihre Pflichten entsprechend der jeweils gültigen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen wahr. Sie stellen außerdem sicher, dass alle betroffenen Mitarbeiter ebenfalls regelmäßig in allen wichtigen Aspekten des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz unterwiesen werden.

Zusätzlich wird durch verschiedene Aktivitäten der Wiedemeyer Spedition im Bereich Gesundheitsmanagement aktiv die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter gefördert.

### **3.4 Vereinigungsfreiheit und Tarife / Vergütung**

Ein würde- und respektvoller Umgang im täglichen Miteinander ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Dafür bekennt sich die Wiedemeyer-Spedition zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und setzt sich für die Wahrung von Arbeits- und Sozialstandards in seinen Geschäftsaktivitäten ein. Wesentlicher Bestandteil der Kernarbeitsnormen ist das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Eine Missachtung der Verhaltensgrundsätze des Unternehmens oder international anerkannter Menschenrechte wird nicht toleriert.

Zu einem fairen Arbeitsverhältnis zählen auch Vergütung und Lohn der Beschäftigten. Auch wenn die Wiedemeyer-Spedition kein tarifgebundenes Unternehmen ist, hat sich der Umweltdienstleister verpflichtet, außerhalb tarifvertraglicher Vereinbarungen den aktuell allgemein verbindlichen Mindestlohn der Speditionsbranche zu zahlen.

Zudem orientiert sich das Unternehmen bei der Entlohnung am deutschlandweiten Branchenstandard und hält alle gesetzlichen Regelungen ein, um faire Vergütungsbedingungen sicherzustellen

### **3.5 Arbeitszeiten**

Die Wiedemeyer Spedition hält die jeweils gültigen nationalen Arbeitszeitregelungen ein. Die Arbeitszeit- und Pausengestaltung berücksichtigt dabei sowohl betriebliche als auch individuelle Belange.

### **3.6 Qualifizierung**

Die Wiedemeyer Spedition fördert auch die langfristige Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter. Sie stellt neue Mitarbeiter auf Basis ihrer individuellen Fähigkeiten ein und fördert bzw. entwickelt die Kompetenzen und Talente seiner Mitarbeiter, um langfristig eine hohe Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit für das Unternehmen zu sichern.

### **3.7 Recht auf Privatsphäre / Schutz persönlicher Daten**

Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung gemäß Grundgesetz und das damit einhergehende Datenschutzrecht (die EU-Datenschutzgrundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz) werden von der Wiedemeyer Spedition nicht zuletzt auf Grund der immer weiter voranschreitenden Digitalisierung besonders beachtet.

Unser Datenschutzbeauftragter wirkt deshalb gemeinsam mit der Geschäftsleitung darauf hin, dass die Verwendung personenbezogener Daten unsere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Interessenten und Partner gesetzeskonform erfolgt.

### **3.8 Schutz vor Diskriminierung und Belästigung**

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter ist ein grundlegendes Prinzip der Unternehmenspolitik der Wiedemeyer Spedition.

Daher wird keine Diskriminierung oder Belästigung der Mitarbeiter toleriert. Niemand darf aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Religion, Nationalität, politischer oder sonstiger Überzeugungen, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder jedwedem anderen Merkmal benachteiligt, begünstigt oder belästigt werden.

### **3.9 Verbot von Zwangsarbeit**

Im Einklang mit den ILO Kernarbeitsnormen lehnt die Wiedemeyer Spedition sowohl den Einsatz von Zwangsarbeit als auch ungesetzliche Pflichtarbeit im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten ab.

### **3.10 Verbot von Kinderarbeit**

Die Wiedemeyer Spedition duldet keine Form von Kinderarbeit.

Kinder dürfen nicht durch Erwerbstätigkeit von ihrer Ausbildung abgehalten und auf diese Weise in ihrer Entwicklung eingeschränkt werden. Ihre Würde ist zu respektieren und ihre Sicherheit und Gesundheit zu schützen.

Im Einklang mit den ILO Kernarbeitsnormen hält die Wiedemeyer Spedition das Mindestalter für Beschäftigung ein und lehnt jedwede Kinderarbeit strikt ab.

### **3.11 Förderung von Menschenrechten und guten Arbeitsbedingungen bei Wiedemeyer-Lieferanten und -Dienstleistern**

Die Wiedemeyer Spedition erwartet auch von ihren Lieferanten und Dienstleistern die Einhaltung der Menschenrechte (insbesondere der ILO Kernarbeitsnormen, der Prinzipien des UN Global Compact sowie der UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte).

Im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten als mittelständisch geprägtes Familienunternehmen wirkt die Wiedemeyer Spedition auf die Einhaltung und Umsetzung dieser Prinzipien entlang der Wertschöpfungskette hin.

### **3.12 Verantwortlichkeiten**

Die Geschäftsleitung der Wiedemeyer Spedition kümmert sich um regelmäßige Schulung der Führungskräfte. Die Führungskräfte der Wiedemeyer Spedition sind wiederum dafür verantwortlich, die ihnen zugewiesenen Mitarbeiter zu den hier genannten Punkten bei Bedarf zu schulen.

Die Führungskräfte sind außerdem für die Umsetzung des Menschenrechtskodex in ihrem Bereich verantwortlich. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, den hier vorliegenden Menschenrechtskodex einzuhalten und sein berufliches Handeln an den darin formulierten Grundsätzen auszurichten. Bei Hinweisen auf mögliche Menschenrechtsverstöße kann der Mitarbeiter die eigene Führungskraft ansprechen oder sich direkt an die Geschäftsleitung wenden. Alle Fragen und Hinweise werden vertraulich behandelt.

Ein Team aus Geschäftsleitung und Führungskräften überprüft die gemeldeten Sachverhalte und leitet die erforderlichen Schritte ein.

### **3.13 Wirksamkeitsprüfung**

Der Stand der Umsetzung des Menschenrechtskodex wird regelmäßig durch interne Wirksamkeitsprüfung / Auditierung festgestellt und dokumentiert sowie gegebenenfalls angepasst. Das Prüfdokument kann von berechtigt Interessierten bei Bedarf eingesehen werden.

### **3.14 Schlussbestimmung**

Der Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen der Wiedemeyer Spedition tritt mit dem Tag seiner Veröffentlichung im Unternehmen in Kraft. Aus ihm können keinerlei individuelle Ansprüche oder Ansprüche Dritter hergeleitet werden. Verbindlich ist nur die jeweils aktuelle deutsche Fassung dieses Kodex.

Es gelten darüber hinaus insbesondere die Compliance Vorgaben (Compliance Richtlinie) sowie die anderen Richtlinien und Vorgaben der Wiedemeyer Spedition.



## 4. Nachhaltigkeit

### Präambel zu Nachhaltigkeitsregelungen

**Nachhaltigkeit** beschreibt laut Definition der Brundtland-Kommission aus 1987 eine Entwicklung, die „den Bedürfnissen heutiger Generationen Rechnung trägt, ohne die Möglichkeiten zukünftiger Generationen zu gefährden, ihren eigenen Bedürfnissen nachzukommen.“

Nachhaltigkeit ist ein wesentliches Element des Leitbilds der Wiedemeyer Spedition und integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie und basiert auf den Zielen der **Corporate Social Responsibility (CSR)**. Das primäre CSR-Ziel wird dabei von uns darin gesehen, die Verantwortung für die Auswirkungen der eigenen Aktivitäten gegenüber der Gesellschaft und Umwelt wahrzunehmen. Übergeordnetes Ziel ist dabei die Leistung eines Beitrags zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft.

Das "Drei-Säulen-Modell" der Nachhaltigkeit beschreibt drei gleichrangig nebeneinanderstehende und miteinander in Beziehung stehende Nachhaltigkeitsdimensionen: die ökologische, die ökonomische und die soziale, wobei diese drei Säulen im unternehmerischen Nachhaltigkeitsmanagement „integriert“ zu betrachten sind. Die Herausforderung besteht darin, Umweltbelastungen zu reduzieren ("Öko-Effektivität"), unerwünschte soziale Auswirkungen zu minimieren ("Sozio-Effektivität"), Umweltschutz und Sozialengagement betriebswirtschaftlich zu gestalten ("Öko- und Sozio-Effektivität") und bestehende Instrumente zu nutzen, mit denen diese Herausforderungen gleichzeitig erfüllt werden können.

Bezogen auf unseren Einkauf bedeutet Nachhaltigkeit, dass Prozesse, Produkte und Dienstleistungen so zu beschaffen sind, dass sie von der Herstellung bis zur Entsorgung eine Vielzahl von sozialen, ökologischen und ökonomischen Faktoren berücksichtigen, und sich dabei so gering wie möglich auf Umwelt und Mensch auswirken.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgerufen, dieser Nachhaltigkeits-Richtlinie Folge in Kombination mit unseren Compliance Vorgaben zu leisten und sie mit Leben zu füllen.

Insbesondere erwarten wir von unseren **Lieferanten und Dienstleistern**, dass auch sie den Grundsätzen dieses Verhaltenskodex zustimmen, da er einen Teil der Lieferantenauswahl und -bewertung ausmacht. Ferner erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie diese Standards auch in ihrer nachgeschalteten Lieferkette umsetzen.

## 4.1 Ethik

Um soziale Verantwortung wahrzunehmen, wird nicht nur von unseren Mitarbeiter- /rinnen (wie in unserer Compliance-Richtlinie beschrieben) als auch insbesondere von unseren **Lieferanten und Dienstleistern** erwartet, dass sie ethisch und integer handeln.

Die ethischen Anforderungen für unsere **Lieferanten und Dienstleister** (im Folgenden „**Lieferanten**“) umfassen die folgenden Aspekte:

### 4.1.1 Korruption, Erpressung und Bestechung / Integrität im Geschäftsverkehr

Es wird von den Lieferanten erwartet, dass sie keinerlei Korruption, Erpressung oder Bestechung dulden. Es wird erwartet, dass Lieferanten keine Bestechungsgelder oder sonstige ungesetzliche Zahlungen anbieten oder annehmen. Es wird von den Lieferanten erwartet, dass sie Mitarbeiter- /rinnen der Wiedemeyer Spedition keine Geschenke oder sonstige Zuwendungen zum persönlichen Vorteil anbieten.

### 4.1.2 Fairness im Wettbewerb

Es wird erwartet, dass die Lieferanten sich im Wettbewerb fair verhalten und die geltenden Bestimmungen und Gesetze achten.

### 4.1.3 Schutz vertraulicher Informationen, Datenschutz und geistiges Eigentum, Plagiate

Die Lieferanten verpflichten sich, vertrauliche Informationen in angemessener Weise zu nutzen und entsprechend zu schützen. Sie müssen sicherstellen, dass schützenswerte Daten und die gültigen geistigen Eigentumsrechte der eigenen Mitarbeiter-/rinnen und der Geschäftspartner sachgerecht gesichert werden.

Die Informationssysteme, die vertrauliche Informationen oder (personenbezogene) Daten von Kunden und Geschäftspartnern enthalten, werden beim Lieferanten angemessen verwaltet und unter Beachtung der EU-DSGVO Vorgaben gegen unbefugten Zugriff und die unbefugte Nutzung, Offenlegung, Veränderung oder Zerstörung der Daten geschützt.

Die Lieferanten erheben nur zu legitimen Geschäftszwecken personenbezogene Informationen, nutzen sie nur auf legale, transparente und sichere Weise und geben sie ausschließlich an zugriffsberechtigte Personen weiter. Sie schützen die Informationen gemäß den Sicherheitsvorschriften, bewahren sie nur so lange wie nötig auf und verpflichten Dritte mit Zugriff auf personenbezogene Informationen mittels rechtsgültigem Auftragsverarbeitungsvertrag zu deren Schutz.

Die Lieferanten verpflichten sich zudem, alle notwendigen und angemessenen Maßnahmen in ihrem Verantwortungsbereich einzuführen, damit weder Kunden-Produkte noch ihre bearbeitbaren Komponenten oder Rohstoffe noch das entsprechende Know-how in die

Hände von Fälschern, Schmugglern, Dieben oder anderen unbefugten Dritten gelangen oder die legitime Lieferkette verlassen.

#### **4.1.4 Interessenkonflikte**

Die Lieferanten müssen die Wiedemeyer Spedition über jede Situation informieren, die zu einem Interessenkonflikt führen könnte, z. B. wenn Mitarbeiter-/rinnen der Wiedemeyer Spedition berufliche, private und/oder erhebliche finanzielle Vorteile genießen oder Beteiligungen an einem Unternehmen des Lieferanten haben.

#### **4.1.5 Schaffung von Mitteilungsmöglichkeiten über unrechtmäßiges Verhalten**

Es wird erwartet, dass die Lieferanten für ihre Mitarbeiter analog dem § Mitteilungswege einrichten, auf denen über mögliches unrechtmäßiges Verhalten berichtet werden kann. Jede Mitteilung soll dabei vertraulich behandelt werden. Von den Lieferanten wird erwartet, dass sie auf der Basis der Berichte Untersuchungen durchführen und, sofern erforderlich, Maßnahmen ergreifen.

#### **4.1.6 Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement**

Unsere Lieferanten müssen sicherstellen, dass keine Produkte geliefert werden, die Metalle enthalten, deren Ausgangsminerale bzw. Derivate aus einer Konfliktregion stammen, wo sie direkt oder indirekt zur Finanzierung oder Unterstützung bewaffneter Gruppierungen beitragen oder Menschenrechtsverletzungen verursachen oder begünstigen.

## **4.2 Umgang mit Mitarbeitern**

Von den Lieferanten wird erwartet, dass sie in ihren Unternehmen die Menschenrechte achten und ihre Mitarbeiter- /rinnen fair und respektvoll behandeln.

Dies umfasst besonders die folgenden Aspekte:

#### **4.2.1 Faire Behandlung, Diskriminierung und Belästigung**

Unsere Lieferanten haben ihre Mitarbeiter- /rinnen fair zu behandeln. Das bedeutet, dass die Mitarbeiter- /rinnen unserer Lieferanten frei von sexueller Belästigung, sexuellem Missbrauch, körperlicher Bestrafung oder Folter, seelischem oder physischem Zwang oder verbaler Beschimpfung sowie ohne Androhung einer solchen Behandlung ihrer Arbeit nachgehen können müssen. Auch wird erwartet, dass die Lieferanten Arbeitsverträge nicht grundlos kündigen und dass sie die Kündigung eines Arbeitsvertrags aufgrund der Arbeitsleistung eines Mitarbeiters nicht für rechtmäßig erklären, ohne dass dafür eindeutige Beweise existieren. Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter-/rinnen muss ein wesentlicher Grundsatz der Unternehmenspolitik unserer Lieferanten sein. Auch müssen sie sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter- /rinnen in keiner Weise belästigt bzw. diskriminiert werden.

#### **4.2.2 Einhaltung von Arbeitszeiten, angemessene Vergütungen und sonstige Leistungen**

Wir erwarten von unseren Lieferanten ferner die Einhaltung jeweils geltender Regelungen zur Arbeitszeit. Auch erwarten wir, dass die Mitarbeiter- /rinnen unserer Lieferanten eine Vergütung erhalten, die im Einklang mit den anwendbaren Gesetzen steht und einen angemessenen Lebensstandard sicherstellt. Lohnreduzierungen als Disziplinarmaßnahmen sollten nur nach Maßgabe des anwendbaren nationalen Rechts zulässig sein; hiervon unberührt bleibt ein möglicher Schadensersatzanspruch auf vertraglicher oder gesetzlicher Grundlage.

Es wird außerdem von uns erwartet, dass unsere Lieferanten ihren Mitarbeiter- /rinnen eine faire und wettbewerbsfähige Vergütung und sonstige Leistungen sowie pünktliche Zahlung bieten. Die Vergütung und die sonstigen Leistungen sollen den Mitarbeiter- /rinnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen.

Auch sollten unsere Lieferanten ihren Mitarbeiter- /rinnen angemessene Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten ermöglichen.

#### **4.2.3 Ablehnung von Zwangsarbeit**

Wir erwarten, dass unsere Lieferanten keine Zwangsarbeit, in welcher Form auch immer, in ihren Unternehmen dulden oder zulassen.

#### **4.2.4 Vermeidung von Kinderarbeit**

Wir lehnen Kinderarbeit ab. Es wird daher erwartet, dass unsere Lieferanten jegliche Art von Kinderarbeit in ihren Unternehmen oder in deren Lieferkette vermeiden. Die Definition von Kinderarbeit orientiert sich an den Grundsätzen des Global Compact der Vereinten.

#### **4.2.5 Diversität und Inklusion**

Von unseren Lieferanten wird auch erwartet, dass die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter- /rinnen ein wesentlicher Grundsatz ihrer Unternehmenspolitik ist. Diskriminierendes Verhalten bezieht sich typischerweise auf personenbezogene Merkmale wie beispielsweise Rasse, nationale Herkunft, Geschlecht, Alter, körperliche Merkmale, soziale Herkunft, Behinderung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Religion, Familienstand, Schwangerschaft, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck oder ein anderes rechtswidriges Kriterium.

Wir erwarten daher, dass unsere Lieferanten sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter- /rinnen in keiner Weise belästigt werden, außerdem werden unsere Lieferanten ermutigt, ein inkludierendes und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen sowie bei der Auswahl ihrer Mitarbeiter- /rinnen bzw. Subunternehmer auf Diversität zu achten.

#### **4.2.6 Vereinigungsfreiheit**

Es wird nicht zuletzt auch von uns erwartet, dass unsere Lieferanten eine offene und konstruktive Kommunikation mit ihren Beschäftigten und Arbeitnehmervertretern pflegen. Unsere Lieferanten sollen zudem das Recht der Mitarbeiter- /rinnen achten, sich im Einklang mit den aktuellen Gesetzen frei zu vereinigen, Gewerkschaften beizutreten, eine Arbeitnehmervertretung zu ernennen, einen Betriebsrat zu bilden und sich bei Tarifverhandlungen zu engagieren. Es wird außerdem von uns erwartet, dass unsere Lieferanten diejenigen Mitarbeiter- /rinnen, die sich als Arbeitnehmervertreter engagieren, nicht benachteiligen.

### **4.3 Gesundheitsschutz, Sicherheit, Umweltschutz und Qualität**

Von unseren Lieferanten wird erwartet, dass sie in ihren Unternehmen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sowie ggf. für sichere und gesunde Unternehmensunterkünfte sorgen. Außerdem wird erwartet, dass sie ökologisch verantwortungsbewusst und ressourcenschonend handeln und den Aspekt der Qualität in ihre Geschäftsprozesse integrieren.

Auch sollten sie ihre Mitarbeiter- /rinnen entsprechend schulen, um deren angemessenen Schutz sicherzustellen. Die Lieferanten sollen dabei wahrscheinliche und mögliche Notfallsituationen am Arbeitsplatz identifizieren und bewerten.

Ihre Auswirkungen sollen durch die Bereitstellung von Notfallplänen und den dazugehörigen Meldeverfahren minimiert werden.

#### **4.3.1 Schutzmaßnahmen**

Unsere Lieferanten haben für angemessene Schutzmaßnahmen innerhalb ihrer Lieferketten sorgen. Sie sollen zudem die Prozesse und Standards pflegen, die zur Gewährleistung der Unversehrtheit von Lieferungen an die Wiedemeyer Spedition beitragen.

#### **4.3.2 Ressourcen- und Klimaschutz**

Nicht nur wir, sondern auch unsere Lieferanten haben natürliche Ressourcen (z. B. Wasser, Energiequellen, Rohstoffe) sparsam zu verwenden. Um erneuerbare natürliche Ressourcen zu bewahren, sollen unsere Lieferanten die Anwendung allgemein anerkannter Nachhaltigkeitsstandards und -zertifizierungen unterstützen. Negative Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima sollen am Entstehungsort oder durch Verfahren wie etwa Modifikationen im Produktionsprozess, Materialaustausch, Konservierung und Wiederverwertung minimiert oder beseitigt werden. Die dabei genutzten Praktiken sollen den Grundsätzen der Kreislaufwirtschaft entsprechen, zu denen etwa Materialreduzierung

und –substitution sowie Rückgabe, gemeinschaftliche Nutzung, Instandhaltung, Wiederverwendung, Wiedervermarktung, Wiederaufarbeitung, Überarbeitung und Recycling gehören. Unsere Lieferanten sollen sich für die Entwicklung und den Einsatz umwelt- und klimafreundlicher Produkte, Verfahren und Technologien engagieren.

#### **4.3.3 Abfall und Emissionen**

Unsere Lieferanten müssen die Sicherheit und die Einhaltung der Vorschriften bei der Handhabung, der Lagerung, dem Transport, der Entsorgung, dem Recycling und der Wiederverwertung von Abfällen, Abgasen und Abwässern gewährleisten.

Sämtliche dieser Tätigkeiten, die möglicherweise eine negative Auswirkung auf die Gesundheit von Menschen oder auf die Umwelt haben können, sollen in angemessener Weise gehandhabt, gemessen und kontrolliert werden, bevor die genannten Stoffe freigesetzt werden. Die Lieferanten sollen Systeme einrichten, die ein unbeabsichtigtes Verschütten und Freisetzen von belastenden Stoffen verhindern oder gering halten.

#### **4.3.4 Ökologische Nachhaltigkeit durch Wasser- und Luftqualitätsförderung**

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie bestrebt sind, ökologisch nachhaltig zu handeln und auch die Wasser- und Luftqualität im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu fördern, um dadurch Umweltbelastungen und klimaschädliche Emissionen ebenfalls gering zu halten.

### **4.4 Managementsysteme**

Von den Lieferanten wird erwartet, dass sie Managementsysteme einführen, welche die Einhaltung der anwendbaren Gesetze in ihren Unternehmen unterstützen und eine kontinuierliche Verbesserung in Bezug auf die Erwartungen, die in diesem Verhaltenskodex dargelegt sind, fördern.

Dies beinhaltet insbesondere die folgenden Aspekte:

#### **4.4.1 Verpflichtung und Verantwortung**

Wir erwarten, dass unsere Lieferanten die Erwartungen aus diesem Verhaltenskodex erfüllen, indem sie dafür in ihren Unternehmen die dazu erforderlichen Mittel bereitstellen.

#### **4.4.2 Rechtliche und sonstige Anforderungen**

Unsere Lieferanten sollen alle anwendbaren Gesetze, Bestimmungen, vertraglichen Vereinbarungen und allgemein anerkannten Standards einhalten.

#### **4.4.3 Nachhaltigkeitskriterien in der Lieferkette kommunizieren**

Die Lieferanten sollen die in diesem Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze auch in ihrer Lieferkette kommunizieren.

#### **4.4.4 Risikomanagement**

Wir erwarten zudem von unseren Lieferanten, dass sie Prozesse zur Identifizierung, Bewertung und Überwachung von Risiken in allen Bereichen einführen, die in diesem Verhaltenskodex und allen anwendbaren rechtlichen Bestimmungen angesprochen werden.

#### **4.4.5 Schulungen**

Die Lieferanten sollen Schulungsmaßnahmen organisieren, um ihren Managern und Mitarbeitern ein angemessenes Verständnis über die Inhalte des Verhaltenskodex sowie die anwendbaren Gesetze, Bestimmungen und allgemein anerkannten Standards zu vermitteln.

#### **4.4.6 Dokumentation**

Von unseren Lieferanten wird auch erwartet, dass sie eine angemessene Dokumentation erstellen, um nachzuweisen, dass sie die Grundsätze und Werte aus diesem Verhaltenskodex teilen. Sofern sich die Parteien darauf verständigen, kann die Wiedemeyer Spedition in diese Dokumentation Einsicht nehmen.

#### **4.4.7 Kontinuierliche Verbesserung**

Von den Lieferanten der Wiedemeyer Spedition wird auch erwartet, dass sie ihre Nachhaltigkeitsleistung durch geeignete Maßnahmen kontinuierlich verbessern (analog dem KVP-Prozess bzw. PDCA-Kreislauf des Qualitätswesens).

## 5. Umwelt- und Energiemanagement

### Präambel zu Umwelt- und Energiemanagement

Die Wiedemeyer Spedition hat sich ausdrücklich zum Ziel gesetzt, bei allen unternehmerischen Aktivitäten im Einklang mit unserer Umwelt zu handeln und somit einen entscheidenden Beitrag zum Schutz und Erhalt dieser zu leisten.

Das beschränkt sich nicht nur auf die Erbringung unserer Dienstleistungen. Wir vermeiden unnötige Abfälle, investieren in umweltfreundliche Fahrzeuge und beachten die gesetzlichen Vorgaben u.a. durch eine eigene Compliance- und Nachhaltigkeitsrichtlinie, um dadurch auch eine Höhere Identifikation unserer Mitarbeiter in Bezug auf die Einhaltung dieser Vorgaben im Unternehmen zu erreichen, einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) umzusetzen und Einsparpotentiale zu identifizieren, z. B. beim Verbrauch von wertvollen Ressourcen. Nicht zuletzt geht es uns auch darum, teure nachträgliche Maßnahmen zur Beseitigung von negativen Umweltauswirkungen zu vermeiden.

Zur Realisierung dieser Ansprüche haben wir die nachstehend aufgeführten Umweltleitlinien als Teil der verbindlichen Inhalte unserer Geschäftspolitik definiert.

### 5.1 Umweltmanagementsystem

Umweltschutz ist fester Bestandteil unseres Rechtssystems und hat ohne Zweifel schon viel erreicht. Doch die moralische Verpflichtung, auch zukünftigen Generationen gesicherte Lebensperspektiven zu erhalten, benötigt mehr als kodifizierte Ver- und Gebote zu ihrer Erfüllung. Dazu ist eine vorausschauende, freiwillige und systematische Einbeziehung von Umweltaspekten in politische und unternehmerische Entscheidungen erforderlich – dies wird allgemein als **Umweltmanagement** bezeichnet.

Auch wir verfolgen einen solchen Ansatz des Aufbaus von Umweltmanagementsystemen freiwillig. Dies belegt nicht nur unser Verständnis für die Anforderungen nachhaltigen Wirtschaftens, sondern bringt durchaus Kostenvorteile, eine bessere Wettbewerbssituation und ein optimiertes Image in der Öffentlichkeit.

Um dies zu erreichen gehen wir in Bezug auf das Umweltmanagement wie folgt vor:

- Wir halten die umweltrelevanten Anforderungen und Gesetze ein (Compliance).



- Wir verpflichten uns, die relevanten Gesetze und Verordnungen wie auch die uns auferlegten Auflagen bezüglich Umweltschutz und Arbeitssicherheit einzuhalten und darüber hinaus eigene Zielsetzungen zu erreichen.
- Wir achten schon bei der Konzeption, Einkauf unserer Fahrzeuge und Erstellung unserer Hallen, Systeme und Anlagen auf umweltgerechte Verträglichkeit und Verfahren.
- Den Schutz der Umwelt und sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen betrachten wir als unsere gesellschaftliche Verpflichtung.
- Wir orientieren uns am Leitgedanken des nachhaltigen Wirtschaftens.
- Mit Energie, Rohstoffen und Wasser gehen wir sparsam um.
- Umweltbelastungen wie Abfall, Abwasser, Emissionen und Lärm vermeiden wir oder halten sie so gering wie möglich.
- Wir setzen auf ein verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement (siehe auch unsere Nachhaltigkeitsrichtlinie)
- Die Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Umwelt werden erfasst, beurteilt und in Ziele und Maßnahmen für Verbesserungen abgeleitet.
- Wir verpflichten uns, kontinuierlich an der Verringerung der Umweltbelastungen und an der Verbesserung der Luftqualität zu arbeiten.
- Wir integrieren alle umweltrelevanten Geschäftsprozesse in unser Managementsystem und suchen permanent nach Verbesserungen.
- Wir fördern das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um gemeinsam in allen Bereichen des Unternehmens die Umwelt zu schützen und mit Rohstoffen und Energie sparsam umzugehen.
- Wir setzen uns aktiv für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Ökologie und Ökonomie ein, um unseren Kindern eine lebenswerte Umwelt zu hinterlassen.

## 5.2. Energiemanagementsystem

Ein **Energiemanagementsystem** sorgt im Unternehmen für eine stetige und systematische Verbesserung der energiebezogenen Leistung. Dabei geht es darum, den Energieverbrauch im Unternehmen deutlich zu reduzieren bzw. die Energieeffizienz zu erhöhen.

Die Einführung eines effizienten Energiemanagementsystems ist in Anbetracht der Ressourcenknappheit zur Notwendigkeit geworden. Es schont die Umwelt, spart Kosten, sichert Zukunft und wird staatlich gefördert.

Daher gehen wir in Bezug auf das Energiemanagement bei der Wiedemeyer Spedition wie folgt vor:

- Wir arbeiten an der ständigen Reduzierung des Gesamtenergieverbrauchs, da die Energiekosten die Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen
- Wir optimieren Prozesse, um Transparenz aller Energieströme im Unternehmen zu schaffen
- Wir setzen auf Nachhaltigkeit und schützen die Umwelt durch verschiedene Klimaschutzmaßnahmen, mit denen wir im Unternehmen und vor unserer eigenen Haustür beginnen
- Wir kommunizieren unser Engagement zur Ressourcenschonung
- Wir planen und setzen Maßnahmen um, um die Energiesteuer zu reduzieren
- Wir überprüfen regelmäßig die Wirksamkeit der Maßnahmen und leiten daraus neue Ziele ab.

*[ Ende des Berichts ]*