

Wir tragen Verantwortung.

Unsere Verpflichtung zur Verantwortung steht im Mittelpunkt unseres Handelns. Als Unternehmen mit einer langen Tradition ist es für uns selbstverständlich, Verantwortung zu übernehmen und von unseren Mitarbeitern¹, Führungskräften und Geschäftspartnern dasselbe zu erwarten. Durch unsere langjährige Partnerschaft mit bedeutenden Unternehmen der Automobilbranche haben wir gelernt, wie wichtig es ist, uns aktiv mit den Themen auseinanderzusetzen, die uns besonders am Herzen liegen und sie fest in unseren Unternehmensalltag zu integrieren. Nur durch dieses Engagement können wir gemeinsam globale Ziele erreichen.

Compliance.

Unser Erfolg hängt darüber hinaus jedoch entscheidend davon ab, uns ehrlich, integer und ethisch korrekt zu verhalten. Unser gemeinsames Ziel ist es, Verantwortung für unser Unternehmen zu übernehmen und die Reputation für das, was Penske Automotive Germany verkörpert, auch zu schützen.

Dem Gebot der Nachhaltigkeit folgend sind wir uns dabei der Verantwortung für die ökonomischen, sozialen und ökologischen Auswirkungen unseres Handelns bewusst. Dazu zählt auch, dass die im Unternehmen geltenden Regeln von uns allen jederzeit und überall beachtet und eingehalten werden. Um uns bei der Umsetzung zu unterstützen, haben wir einen Code of Conduct erstellt, welcher uns hilft, Risiko- und Konfliktbereiche sowie deren Auswirkungen auf unser Unternehmen aufzuzeigen. Dabei tragen wir insbesondere die Verantwortungen als Mitglied der Gesellschaft, als Geschäftspartner und als Arbeitgeber, beziehungsweise die Verantwortung am Arbeitsplatz. Wir arbeiten stetig daran den Code of Conduct, ergänzend zu nationalen und internationalen gesetzlichen Regelungen weiter zu optimieren, zu erweitern und wenn nötig interne Richtlinien und Regularien sowie arbeitsvertragliche Vereinbarungen anzupassen.

Die Einhaltung des Code of Conduct ist uns besonders wichtig und für uns alle verbindlich.

Wir handeln.

Die Mitarbeiter von Penske Automotive Germany sowie deren Tochtergesellschaften sind wachsam gegenüber der Einhaltung unserer Interessen. Nur wer sich damit vollends identifizieren kann, ist in der Lage das Unternehmen zu vertreten. Hinweisen, welche gegen eine der nachfolgenden Themen im beruflichen Umfeld verstoßen, wird umgehend nachgegangen. Wir tragen Sorge dafür, dass diese Verletzungen verhindert beziehungsweise abgestellt werden und erwarten dies auch von unseren Handels- und Geschäftspartnern.

Menschenrechte.

Wir achten, schützen und fördern weltweit die geltenden Vorschriften zum Schutz der Menschen- und Kinderrechte als fundamentale und allgemeingültige Vorgaben. Wir lehnen jegliche Nutzung von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie jegliche Form von moderner Sklaverei und Menschenhandel ab. Das gilt nicht nur für die Zusammenarbeit innerhalb unseres Unternehmens, sondern selbstverständlich auch für das Verhalten von und gegenüber Geschäftspartnern.

Chancengleichheit und Gleichbehandlung.

Chancengleichheit und Gleichbehandlung sind wichtige Eckpfeiler für einen fairen, vorurteilsfreien und offenen Umgang, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens. Wir fördern respektvolles und partnerschaftliches Miteinander, Vielfalt und Toleranz. Nur so ist es uns möglich, ein Höchstmaß an Produktivität, Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit, Kreativität und Effizienz zu erreichen.

¹ Der vorliegende Code of Conduct verwendet zur besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit geschlechtsspezifische Begriffe. Wo immer möglich, streben wir eine geschlechtsneutrale Formulierung an. Bitte beachten Sie, dass alle Bezeichnungen geschlechtsneutral zu verstehen sind und alle Geschlechtsidentitäten gleichermaßen einschließen.

Wir diskriminieren niemanden und dulden keine Diskriminierung aufgrund von ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Hautfarbe, politischer Einstellung, sozialer Herkunft oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale. Wir leben Vielfalt, setzen uns aktiv für Inklusion ein und schaffen ein Umfeld, das die Individualität jedes Einzelnen im Unternehmensinteresse fördert. Die Auswahl, Einstellung und Förderung unserer Mitarbeiter erfolgt grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten.

Umweltschutz.

Der Anspruch unseres Unternehmens ist es, ein regionaler Anbieter nachhaltiger und individueller Mobilität und Services zu sein. Dabei berücksichtigen wir im Rahmen jedweder Tätigkeit die Belange des Umweltschutzes und gehen zweckmäßig und sparsam mit Ressourcen und Energie um. Wir stellen sicher, dass Aktivitäten den geringstmöglichen negativen Einfluss auf die Umwelt haben und dass sie im Einklang mit den Umweltschutzgesetzen und -regeln stehen.

Wir sind loyal und erfolgreich.

Politische Interessenvertretung.

Politik und Gesetzgebung nehmen Einfluss auf wirtschaftliche Rahmenbedingungen für wirtschaftliches Handeln. Unsere Verantwortung als Geschäftspartner, Arbeitgeber und offenes Unternehmen ist es, Integrität, Transparenz und Fairness einzusetzen, um Vertrauen zu schaffen. Aus diesem Grund entsprechen wir den Grundsätzen der Offenheit, der Nachvollziehbarkeit und der Verantwortlichkeit. Die Neutralität im Umgang mit politischen Parteien und Interessengruppen ist für uns selbstverständlich. Unlautere Einflussnahme auf Politik und Gesetzgebung werden weder intern noch in der Zusammenarbeit mit Handels- und Geschäftspartnern geduldet.

Interessenkonflikte und Korruptionsverbot.

Ein potenzieller Interessenkonflikt besteht, wenn die Privatinteressen eines unserer Mitarbeiter mit den Interessen des Unternehmens kollidieren oder kollidieren könnten. Stellt ein Mitarbeiter seine persönlichen Interessen über die des Unternehmens, kann dies dem Unternehmen schaden. Penske Automotive Germany respektiert die persönlichen Interessen und das Privatleben von Kollegen und Mitarbeitern und erwartet dies wechselseitig. Konflikte zwischen privaten und geschäftlichen Interessen, selbst deren Anschein, sind zu vermeiden. Entscheidungen werden ausschließlich auf Grundlage sachlicher und rechtlicher Kriterien und nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen getroffen, um Entscheidungen aus sachwidrigen Gründen zu verhindern.

Sollte korruptes oder interessenswidriges Verhalten im betrieblichen Umfeld festgestellt werden, so bitten wir Sie uns unverzüglich darüber zu informieren.

Geschenke, Bewirtungen und Einladungen.

Zuwendungen in Form von Geschenken, Bewirtungen und Einladungen sind in geschäftlichen Beziehungen weitverbreitet.

Sofern sich diese Zuwendungen in einem angemessenen Rahmen halten und nicht gegen interne sowie gesetzliche Regelungen verstoßen, sind sie nicht zu beanstanden. Wenn solche Zuwendungen aber diesen Rahmen übersteigen und zur Beeinflussung von Dritten genutzt werden, kann dies strafbar sein. Mit internen Richtlinien zum Umgang mit Geschenken, Bewirtungen und Einladungen zu Veranstaltungen regeln wir, welche Zuwendungen angemessen und welche Prüfungsschritte bei der Annahme und Gewährung von Zuwendungen zu beachten sind.

Verbot von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

Geldwäsche liegt vor, wenn unmittelbar oder mittelbar aus Straftaten stammende Gelder oder andere Vermögensgegenstände in den legalen Wirtschaftskreislauf gebracht werden und so deren Herkunft verschleiert wird. Terrorismusfinanzierung liegt vor, wenn Gelder oder sonstige Mittel für terroristische Straftaten oder zur Unterstützung terroristischer Vereinigungen bereitgestellt werden. Eine Haftung wegen Geldwäsche setzt keine Kenntnis des Beteiligten davon voraus, dass durch das betreffende Rechtsgeschäft oder die betreffende Überweisung Geld gewaschen wird. Schon ein unbeabsichtigtes Mitwirken an Geldwäsche kann für alle daran Beteiligten empfindliche Strafen nach sich ziehen. Aus diesem Grund wird die Identität von Kunden, Geschäftspartnern und anderen Dritten, mit denen wir Geschäfte machen wollen, sorgfältig geprüft. Eingehende Zahlungen ordnen wir unverzüglich den korrespondierenden Leistungen zu und buchen sie. Wir sorgen für transparente und offene Zahlungsströme. Aus diesem Grund haben wir die Annahme von Bargeldern auf ein Minimum reduziert. In seltenen und vorab akribisch geprüften Ausnahmefällen werden Bargelder je Geschäftsfall lediglich mit einer maximalen Höhe von bis zu EUR 9.000, - angenommen.

Fairer und freier Wettbewerb.

Der faire und freie Wettbewerb wird durch die geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze geschützt. Die Einhaltung dieser Gesetze gewährleistet, dass es auf dem Markt nicht zu Wettbewerbsverzerrungen kommt. Verboten sind insbesondere Vereinbarungen und abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern, die eine Verhinderung oder Einschränkung des freien Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Unzulässig ist es auch, eine marktbeherrschende Stellung zu missbrauchen. Ein solcher Missbrauch kann zum Beispiel bei unterschiedlicher Behandlung von Kunden ohne sachliche Rechtfertigung (Diskriminierung) vorliegen, bei Lieferverweigerung, bei der Durchsetzung unangemessener Einkaufs- oder Verkaufspreise und Konditionen oder bei Koppelungsgeschäften ohne sachliche Rechtfertigung für die abverlangte Zusatzleistung. Wettbewerbswidriges Verhalten kann nicht nur den guten Ruf von Penske Automotive Germany immens schädigen, sondern auch erhebliche Bußgelder und Strafen nach sich ziehen. Wir messen uns als Gruppe gern mit unseren Wettbewerbern und halten uns dabei immer an Recht und Gesetz und an ethische Grundsätze. Soweit unser Unternehmen eine marktbeherrschende Stellung innehat, missbrauchen wir diese nicht.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitmenschen sind uns besonders wichtig. Wir gewährleisten unseren Mitarbeitern Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der jeweils gültigen Bestimmungen sowie auf der Basis der Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik des Unternehmens und erwarten dies auch von unseren Handels- und Geschäftspartnern. Durch ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen und durch vielfältige Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen erhalten und fördern wir die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiter.

Haben Sie Fragen oder Anregungen zu unserem Code of Conduct oder möchten Sie einen Hinweis auf einen Verstoß abgeben? Zögern Sie bitte nicht, uns zu kontaktieren oder nutzen Sie unser Hinweisgebersystem.

Björn Richter, Personalleiter

E-Mail: björn.richter@jacobs-gruppe.de
Tel.: +49 2402 906924480
Mobil: +49 151 15067637
Fax: +49 2402 906924241

Nadine Henßen, Wirtschaftsjuristin

E-Mail: nadine.henssen@jacobs-gruppe.de
Tel.: +49 2431 9777370
Mobil: +49 151 21978247
Fax: +49 2431 9777318