

# AUTOHAUS TABOR

ACHERN | KEHL | KEHL-SUNDHEIM | FREIBURG



## Verhaltenskodex

**Autohaus Tabor GmbH**

Grundlegende Regeln und Gesetze als gemeinsame Handlungsbasis im Unternehmen

# Verhaltenskodex | Autohaus Tabor GmbH

## Vorwort

Verbindliche Regeln und Werte sind für jeden in unserem Unternehmen grundlegend wichtig. Der hier vorliegende Verhaltenskodex ist für uns wesentlich, um eine gemeinsame Handlungsbasis zu schaffen.

Er bietet unserem Unternehmen bzw. unseren Mitarbeitern eine wichtige Orientierung für alle Entscheidungen im Arbeitsalltag. Deshalb ist es auch von Bedeutung, dass alle die für und mit dem Autohaus Tabor arbeiten, um diese Grundsätze wissen und diese anwenden können.

Die Grundlage für die Verhaltensgrundsätze sind die

generelle Gesetzgebung, sowie Gesetze zur Einhaltung der Menschenrechte und zur Korruptionsbekämpfung.

Daraus ergeben sich grundlegende Werte wie Integrität, Fairness, Qualität und Zuverlässigkeit. Auch Nachhaltigkeit und ökologisches Wirtschaften auf verschiedenen Ebenen gehört zu den Prinzipien des Autohauses Tabor.



Damit diese Werte und Normen auch in der Praxis umgesetzt werden können, muss jeder Einzelne die Verantwortung dafür tragen, sich an den Verhaltenskodex und die Gesetzgebung zu halten.

Alle Führungskräfte sollen den Kodex kennen und an ihre Mitarbeiter weitergeben.

Der Verhaltenskodex ist die Basis für eine positive Zusammenarbeit zum Wohle und zur Sicherheit aller. Nur so können Vertrauen und eine stabile Basis innerhalb und außerhalb des Unternehmens bestehen.

## Verhaltensgrundsätze zu missachten, bedeutet, verantwortungslos zu handeln

Das Verhalten eines Einzelnen hat stets Auswirkungen auf das ganze Arbeitsumfeld. Ein Entgegenhandeln der Richtlinien und Gesetze kann unter Umständen weitreichende und gravierende Folgen haben. Daher muss sich jeder Mitarbeiter stetig vergegenwärtigen, dass es auch anderen gegenüber verantwortungslos ist, sich über bestehende Regeln und Gesetze hinwegzusetzen.

Um die Verhältnismäßigkeit des eigenen Verhaltens im Alltag besser überprüfen zu können, sind die folgenden Fragen eine hilfreiche Unterstützung:

- Entspricht die zu treffende Entscheidung den Richtlinien und Gesetzen des Autohauses Tabor?
- Steht die Entscheidung entgegen irgendwelcher Richtlinien oder Gesetzen des Autohauses Tabor?
- Gibt es andere persönlich motivierte Beweggründe?
- Besteht die Entscheidung auch bei einer Beurteilung durch eine weitere Person?
- Unterstützt die Entscheidung den positiven Ruf des Autohauses Tabor, beziehungsweise beeinflusst diesen nicht negativ?

# Verhaltenskodex | Autohaus Tabor GmbH

## Inhalt

Vorwort.....	2
I. Grundlegendes Verhalten für alle Mitarbeiter.....	4
I.1 Grundlegendes Verhalten für gegenseitigen Respekt.....	4
I.2 Die gemeinsame Verantwortung für das Autohaus Tabor.....	5
II. Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Außenstehenden.....	5
II.1 Wettbewerbsrechtliche Bestimmungen.....	5
II.2 Fairer Wettbewerb ohne Korruption.....	6
II.3 Beziehungen zu Lieferanten.....	6
II.4 Fairer Wettbewerb mit legalen Mitteln.....	7
II.5 Geldwäschebekämpfung.....	7
III. Aktives Lösen von Interessenskonflikten.....	8
III.1 Verzicht auf ungesetzliche geschäftliche Tätigkeiten.....	8
III.2 Transparenz bei Schenkung.....	9
IV. Firmenwerte.....	9
V. Immaterielles Eigentum und Informationen.....	9
V.1 IT-Sicherheit.....	9
V.2 Verschwiegenheit und Weitergabe von Informationen.....	10
VI. Verantwortung gegenüber unserer Umwelt und Mitarbeitern.....	10
VI.1 Umweltschutz.....	10
VI.2 Sicherheit am Arbeitsplatz.....	11
VII. Unterstützung bei Beanstandungen und Beschwerden.....	11
Schlusswort: Der Verhaltenskodex als Orientierungshilfe.....	12

## I. Grundlegendes Verhalten für alle Mitarbeiter

Im Autohaus Tabor halten sich alle an legale und gesetzliche Vorgaben. Es wird vorausgesetzt, dass jeder Mitarbeiter um alle Gesetze, Regelungen und unternehmensinterne Verordnungen weiß, die für ihn/sie und seinen jeweiligen Tätigkeitsbereich von Bedeutung sind. Mitarbeiter, welche Füh-



rungsverantwortung tragen, müssen darüber hinaus grundlegende und übergreifende Kenntnisse in diesem Bereich besitzen. Nichteinhaltung oder Zuwiderhandlung der gesetzlichen und unternehmensbezogenen Regelungen ziehen unter Umständen weitreichende Konsequenzen nach sich. Ein Zuwiderhandeln kann eine strafrechtliche Ahndung, eine Forderung nach finanzieller Entschädigung oder Reputationsschädigung nach sich ziehen.

### I.1 Grundlegendes Verhalten für gegenseitigen Respekt

Um eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich jeder wohlfühlt und respektiert wird, sind Regeln ein wichtiger Rahmen. In diesem haben Diskriminierung und Mobbing keinen Platz, sodass gegenseitiges Vertrauen an erster Stelle steht. Gegenseitiger Respekt setzt auch Toleranz für Unterschiede voraus. Die Würde eines jeden einzelnen wird immer geachtet. Dementsprechend begegnen sich im Autohaus Tabor alle Menschen mit Höflichkeit und Ehrlichkeit. Jegliche Form von physischer oder verbaler Gewalt, die die Würde einer Person verletzt, ist untersagt. Ein respektvoller und würdevoller Umgang wird selbstverständlich nicht nur mit den eigenen Kollegen gepflegt, sondern auch im Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern oder Zulieferern. Diskriminierung ist dann gegeben, wenn eine Ungleichbehandlung einer Person aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht (davon eingeschlossen Schwangerschaft oder Mutterschaft), Behinderung, Religionszugehörigkeiten, sexueller Orientierung, Alter oder Familienstand in ähnlichen Umständen vorliegt.



## I.2 Die gemeinsame Verantwortung für das Autohaus Tabor

Das Bild, welches das Autohaus Tabor nach außen präsentiert, wird wesentlich von seinen Mitarbeitern geprägt. Deshalb sind alle Mitarbeiter mit dafür verantwortlich, das Unternehmen auf entsprechende Art und Weise zu vertreten. Selbstverständlich bedeutet dies, nicht gesetzes- oder regelwidrig zu handeln. Dies zieht auch eine sorgfältige Auswahl der richtigen und passenden Mitarbeiter nach sich. Insbesondere bei der Auswahl von Mitarbeitern, die Aufgaben mit größerer Verantwortung und Bedeutung zu erfüllen haben. Alle Entscheidungen, die das Einstellen von Personal betreffen, müssen außerdem auf Grundlage diskriminierungsfreier Gleichbehandlung getroffen werden.



## II. Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Außenstehenden

### II.1 Wettbewerbsrechtliche Bestimmungen

Um einen gerechten Wettbewerb auf dem Markt zu ermöglichen, ist auch ein entsprechendes Verhalten der Mitarbeiter notwendig. Um die freie Marktentwicklung zu sichern, muss jeder Mitarbeiter wettbewerbsrechtliche Bestimmungen einhalten. Untersagt sind:



- Gespräche mit anderen Unternehmen oder deren Mitarbeitern über Preise, Kapazitäten, Vertrieb, Ausschreibungen, Gewinn, Gewinnmargen, Kosten, Distributionsmethoden oder vergleichbaren Aspekte, die mit der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens in Zusammenhang stehen.
- Verabredungen mit anderen Unternehmen oder deren Mitarbeitern über einen Wettbewerbsverzicht, Verzicht auf Beziehungen zu Lieferanten oder Produzenten und das Ausgeben von Falschangeboten bei Ausschreibungen.

Weiterhin ist es für die Mitarbeiter untersagt, sich Informationen illegal zu beschaffen, die für den Wettbewerb relevant sind. Ebenso untersagt ist das Propagieren von Falschinformationen über Fremdunternehmen oder Dritte.

## II.2 Fairer Wettbewerb ohne Korruption

Das Erreichen von Vorteilen durch unlautere Mittel ist im Autohaus Tabor nicht zulässig. Seine Wettbewerbsfähigkeit und Kundenzufriedenheit erreicht das Autohaus Tabor durch hohe Qualität von Service und Produkten. Weitere Vorteile durch Handel, Geld oder anderweitige Geschenke zu

schaffen, steht der Unternehmensphilosophie entgegen. Auch der indirekte Versuch, Amtsträger oder Geschäftspartner zu bestechen oder zu beeinflussen, indem Gelder oder Geschenke weitergeleitet werden, ist den Mitarbeitern ebenso untersagt.



## II.3 Beziehungen zu Lieferanten

Die Lieferanten, zu denen das Autohaus Tabor in Beziehung steht, müssen sich ebenso an die hier genannten Regelungen und Bestimmungen halten wie Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens. Erwartet wird, dass die Lieferanten sich zu den folgenden Prinzipien des Autohauses Tabor bekennen:

- Alle anwendbaren Gesetze müssen eingehalten werden. Im Besonderen sind hierbei nationale und internationale Umweltschutzgesetze, Gesetze gegen Kinderarbeit, und Menschenrechte aller Mitarbeiter hervorzuheben.
- Bestechung und Korruption können nicht akzeptiert werden.



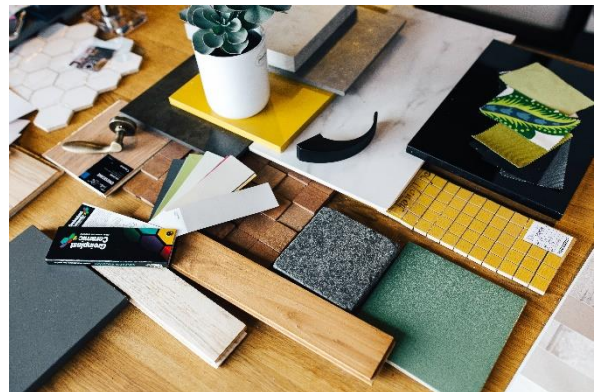
## II.4 Fairer Wettbewerb mit legalen Mitteln

Bestechung bzw. Korruption liegt dann vor, wenn ein Mitarbeiter Mittel, Geschenke oder Zuwendung eines Dritten annimmt, die in der Absicht vergeben werden, dem natürlich Wettbewerb entgegen anderen vorgezogen zu werden. Dies ist sowohl der Fall, wenn persönliche Vorteile daraus gezogen werden, als auch wenn diese dem Unternehmen gelten. Wenn Anhaltspunkte für korruptes Verhalten gibt, sollen diese umgehend der Geschäftsführung berichtet werden. Um das Vertrauen in die Firma zu erhalten, ist es von großer Wichtigkeit, keine persönlichen Interessen mit denen des Unternehmens in Konflikt kommen zu lassen. Daher muss sich jeder Mitarbeiter so verhalten, dass keine Abhängigkeiten dieser Art entstehen können.



## II.5 Geldwäschebekämpfung

Jeder Mitarbeiter hat dafür Sorge zu tragen, dass die Gesetze zur Geldwäschebekämpfung umgesetzt werden können. Anzeichen für Geldwäsche oder verdächtige finanzielle Transaktionen müssen umgehend der Geschäftsleitung angezeigt werden.



### III. Aktives Lösen von Interessenskonflikten

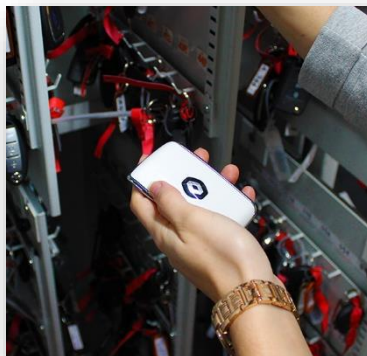
Ein Interessenskonflikt liegt dann vor, wenn die persönlichen Interessen eines Mitarbeiters im Gegensatz zu den Interessen des Unternehmens stehen. Es ist wichtig, dass jeder im Unternehmen Verantwortung dafür trägt. Um dies gut umzusetzen, müssen persönliche Kontakte zwischen Mitarbeitern und Lieferanten für das Unternehmen und Beteiligte nachvollziehbar gestaltet werden. Selbstverständlich dürfen eigene Stellungen und Positionen im Unternehmen nicht genutzt werden, um sich persönliche Vorteile zu verschaffen. Im Falle eines Interessenskonfliktes muss dieser sofort dem jeweiligen Vorgesetzten berichtet werden. So können Interessenskonflikte im Sinne aller gelöst werden.



#### III.1 Verzicht auf ungesetzliche geschäftliche Tätigkeiten

Materielle oder finanzielle Vorteile, die einem Mitarbeiter durch eine andere Person oder ein Unternehmen in der Absicht angeboten werden, dadurch selbst konkurrierenden Unternehmen vorgezogen zu werden, bedeuten Bestechung oder Bestechlichkeit im Geschäftsverkehr. Dabei ist es nicht relevant, ob diese Vorteile dem Unternehmen oder dem Mitarbeiter selbst gelten. Bei jeglichem Verdacht auf korruptes Verhalten muss dies

umgehend der Geschäftsleitung mitgeteilt werden. Für vertrauensvolle Beziehungen des Unternehmens zu Anderen und Geschäftspartnern ist es von größter Wichtigkeit, keinen Eindruck von Bestechlichkeit oder Interessenskonflikten aufkommen zu lassen. Im Geschäftsalltag verhält sich daher jeder Mitarbeiter so, dass auf Abhängigkeitsbeziehungen dieser Art verzichtet wird.







## V.2 Verschwiegenheit und Weitergabe von Informationen



Informationen innerhalb des Unternehmens, die ausschließlich für den internen Nutzen bestimmt sind, unterliegen dem Gebot der Verschwiegenheit. Das Gleiche gilt für Informationen von und über anderen Mitarbeiter, Lieferanten, Geschäftskontakten und anderen dritten Parteien.

Genauere Bestimmungen hierzu sind vertraglich geregelt und müssen diesen entsprechend eingehalten werden. Als vertraulich werden die folgenden verstanden:

- Details über das Unternehmen, wie etwa Gewinne, Preise, Märkte oder Kunden
- Sowie quantitative Informationen der Firma beispielsweise aus der Buchhaltung

Diskretion bedeutet einerseits, die vertraulichen Informationen nicht weiterzugeben, andererseits, diese auch nicht in der Öffentlichkeit zu besprechen oder weiterzugeben. Ganz besonders ist die Vertraulichkeit zu wahren und relevant für diejenigen Mitarbeiter, die sich mit Informationen aus den Bereichen Rechnungswesen, Personal und Finanzen beschäftigen. Ort und Zeit spielen für die Wichtigkeit der Vertraulichkeit keine Rolle. So haben Mitarbeiter auch in der Freizeit und nach Ende des Arbeitsvertrages die Vertraulichkeit zu wahren.

## VI. Verantwortung gegenüber unserer Umwelt und Mitarbeitern

### VI.1 Umweltschutz

Das Autohaus Tabor ist beim Thema Umweltschutz und -bewusstsein nicht nur ein sehr modernes Unternehmen, sondern legt auch höchsten Wert darauf, Umweltschutz in allen Bereichen umzusetzen. Vom Fahrzeugbestand über den Ausbau von Elektromobilität bis zum Bau moderner umweltfreundlicher Firmengebäude gibt es vieles, was

das Autohaus Tabor im Bereich Nachhaltigkeit umsetzt. Unter Anderem gibt es in jeder Filiale einen Umweltbeauftragten, der für die nachhaltige Nutzung von Licht, Strom und Ressourcen Verantwortung trägt. Nichts desto trotz kann natürlich jeder Mitarbeiter durch einen bewussten Umgang mit der Umwelt dazu beitragen, dass diese auch im Arbeitsalltag noch aktiver geschützt wird.



**TABOR**  
**ECO**



## VI.2 Sicherheit am Arbeitsplatz



Neben Umweltbelangen ist auch die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter für das Autohaus Tabor von größter Wichtigkeit. Dies umzusetzen, kann nur mit der Unterstützung jedes einzelnen Mitarbeiters erfolgreich geschehen. Arbeitsplatzgestaltung und Sicherheitsmanagement nehmen einen großen Stellenwert ein. Die Umgebung und der Arbeitsplatz sollen so gestaltet sein, dass die Gesundheit und Sicherheit aktiv gefördert werden. Daneben trägt auch jeder für sich und andere Verantwortung für die Umsetzung dieser Ziele.

## VII. Unterstützung bei Beanstandungen und Beschwerden



Wie bereits in der Broschüre erwähnt, kann auf regelwidriges Verhalten hingewiesen werden. Vorgesetzte und Führungskräfte sind dafür da, die Hinweise über Fehlverhalten oder Beschwerden aufzunehmen und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen. Selbstverständlich bleiben dabei alle Hinweise und Meldungen anonym, sodass kein Mitarbeiter befürchten muss, für eine Beanstandung negative Konsequenzen erwarten zu müssen. Druck, der auf jemanden ausgeübt wird, der ein Fehlverhalten meldet, wird nicht geduldet.



## Schlusswort

## Der Verhaltenskodex als Orientierungshilfe

Der Verhaltenskodex soll vor Allem eine Hilfe für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Autohauses Tabor sein. Er bietet eine Orientierungshilfe für alle, um sich im Arbeitsalltag richtig zu verhalten. Dadurch wird eine bessere Umgebung für jeden geschaffen, sodass alle sich im Unternehmen wohlfühlen können.

Wenn jeder den Richtlinien in Eigenverantwortung folgt, kann sich auch das Autohaus Tabor auf dieser Basis weiterhin in eine gute Richtung weiterentwickeln.

Gemeinsam wird auf dieser Basis ein Arbeitsklima geschaffen, von dem alle profitieren und eingeschlossen sind: Vorgesetzte, Kollegen sowie auch Lieferanten. Somit ist der Kodex eine hilfreiche Unterstützung für eine gute Zusammenarbeit.



*Ihre Familie* 

[Autohaus Tabor GmbH](#) - Von-Drais-Str. 2 - 77855 Achern (Zentrale) - [www.autohaus-tabor.de](http://www.autohaus-tabor.de)

**ACHERN**

Von-Drais-Straße 2  
Tel. 07841 70258-0

**KEHL**

Straßburger Str. 5  
Tel. 07851 48555-0

**KEHL-SUNDHEIM**

Am Sundheimer Fort 2  
Tel. 07851 9443-0

**FREIBURG**

Bötzingen Straße 33  
Tel. 0761 211132-0