ENGEL & ZIMMERMANN

Präambel

Wofür wir stehen und welche Werte unsere Unternehmensphilosophie prägen

Werte schaffen Orientierung – für Beschäftigte, Kunden, für Geschäftspartner und nicht zuletzt für die Geschäftsführung und Inhaber. Wer wüsste das besser als eine Unternehmensberatung für Kommunikation wie Engel & Zimmermann, die Firmen in ihrer kommunikativen Ausrichtung unterstützt und begleitet?

Auch uns treiben starke Werte an:
WIR SIND SO FREI. Unternehmerische Freiheit. Individueller Handlungsspielraum. Mut aus Überzeugung.

WIR WIRKEN WEITER. Zukunftsaspekt, Future Signs. Wir machen in der Situation das Richtige. Wir bleiben im Kopf unserer Kunden. Unsere Arbeit ist sinnstiftend und motiviert.

WIR ACHTEN EINANDER.
Wir sind offen für andere Meinungen, selbstbewusst und zeigen Mut zur Ehrlichkeit, ohne zu verletzen. Jeder Mensch ist uns wichtig. Wir leben Gemeinschaft.

Diese Werte sind uns Anspruch und Verpflichtung zugleich. Sie spiegeln unsere Haltung als Unternehmer wider, beziehen die Perspektive unserer Kunden mit ein und bringen unsere lebendige Agenturgemeinschaft zum Ausdruck. Sie bilden auch die Basis für den hier vorgelegten Code of Conduct.

Code of Conduct

Wir haben unseren Code of Conduct in sechs Themen gegliedert:

1. Umgang mit Kunden
2. Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Umgang untereinander
3. Umgang mit Informationen
4. Fairer Wettbewerb und Umgang mit Interessenskonflikten
5. Nachhaltiges Handeln
6. Schutz des Unternehmensvermögens

1. Umgang mit Kunden

Wir verpflichten uns, unsere Auftraggeber mit der bestmöglichen Expertise und nach bestem Gewissen zu beraten und unterstützen und dabei stets den Kundenvorteil im Blick zu haben. Maßgebliche Orientierung für unsere Arbeit bietet der Verhaltensrahmen des Deutschen Kommunikationskodex. Zentrale Normen und Zielwerte, die wir gemäß dieses Rahmens verfolgen, sind Transparenz, Integrität, Fairness, Wahrhaftigkeit, Loyalität und Professionalität.

2. Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Umgang untereinander

Ein faires und respektvolles Miteinander ist in der Unternehmenskultur von Engel & Zimmermann fest verankert. Gegenseitiges Vertrauen, Teamgeist und Wertschätzung bilden die Basis für die Zusammenarbeit. Das gilt auch in der Arbeit für unsere Kunden: Wir achten darauf, dass die jeweiligen Überzeugungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren individuellen Arbeitsinhalten im Einklang stehen.

Wir dulden keinerlei Diskriminierung oder Belästigung. Niemand wird wegen seines Geschlechts, seiner Herkunft, sexuellen Orientierung, Religion, seines Aussehens oder Alters benachteiligt oder ungerecht behandelt. Auch dulden wir kein verbales oder körperliches Verhalten, das andere herabwürdigt oder als unangemessen wahrgenommen wird.

Wir fördern die Chancengleichheit in jeder Hinsicht, unabhängig zum Beispiel von Geschlecht, Alter oder Herkunft. Im Einstellungsprozess haben alle Bewerberinnen und Bewerber die gleichen Chancen.

Wir stehen dafür ein, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angemessen zu entlohnen. Auch Praktikantinnen und Praktikanten erhalten eine Vergütung für ihre Arbeit. Wir achten darauf, dass die Beschäftigten ihre gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeiten einhalten und gewährleisten sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen.

3. Umgang mit Informationen

Als Unternehmensberatung für Kommunikation erhalten wir oft tiefen Einblick in Geschäftsinterna unserer Kunden. Diese vertraulichen Informationen strikt zu schützen und zu bewahren – insbesondere gegenüber Medien und interessierten Dritten – ist ein Eckpfeiler unserer Geschäftsgrundlage. Alle

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gleich ob fest angestellt oder freie, verpflichten sich, die Vertraulichkeit von Kundenbelangen stets zu wahren, auch gegenüber ihrem engsten persönlichen Umfeld.

Darüber hinaus gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Engel & Zimmermann ein Verschwiegenheitsgebot über vertrauliche Vorgänge und interne Angelegenheiten der Agentur ebenso wie über betriebswirtschaftliche Kennzahlen, sofern diese nicht allgemein und öffentlich zugänglich sind. Die Vertraulichkeit über Belange von Kolleginnen und Kollegen ist unbedingt zu wahren und persönliche Informationen über diese sind nicht mit Dritten zu teilen.

Die Verpflichtung zum Schutz aller Betriebsgeheimnisse von Engel & Zimmermann ebenso wie von Kunden gilt auch beim Verlassen des Arbeitsplatzes, auf Dienstreisen und bei der Wahl von Passwörtern. Die Geheimhaltungsverpflichtung erlischt nicht mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern gilt auch für ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wir respektieren und schulen den Umgang mit DSGVO-geschützten personenbezogenen Angaben.

4. Fairer Wettbewerb und Umgang mit Interessenskonflikten

Wir treten für einen fairen Wettbewerb ein und befolgen geltende Kartell- und Wettbewerbsgesetze. Zahlungen, die das Unternehmen tätigt oder erhält, müssen immer einen angemessenen und realen Gegenwert haben. Geschäftsbeziehungen unterhalten wir nur zu seriösen Partnern, die legitimen Geschäftsaktivitäten nachgehen.

Etwaige private Verbindungen zu Geschäftspartnern – das gilt für Lieferanten und Dienstleister ebenso wie für Kunden – müssen vor Aufnahme einer möglichen Geschäftsbeziehung intern offengelegt werden.

Es gehört zu den Gepflogenheiten im Agenturleben, Geschäftspartnern und Kunden Aufmerksamkeiten zukommen zu lassen – der Warenwert muss jedoch stets angemessen sein. Keinesfalls sollte der Fall eintreten, dass die bedachte Person die Zuwendung als unrechtmäßige Beeinflussung empfinden könnte.

Geschenke oder Aufmerksamkeiten sind nie mit einer Gegenleistung verbunden. Persönliche Interessenkonflikte sind zu vermeiden, wo immer dies möglich ist.

Geschenke und Aufmerksamkeiten dürfen von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur bis zu einem Wert angenommen werden, der für sie selbst ohne jeglichen Zweifel vertretbar ist und offen Dritten gegenüber kommuniziert werden könnte. Einladungen von Geschäftspartnern dürfen nur angenommen werden, sofern diese einem geschäftlichen Anlass dienen und nicht unangemessen häufig oder in einem luxuriösen Rahmen stattfinden.

5. Nachhaltiges Handeln

Engel & Zimmermann übernimmt Verantwortung im Hinblick auf die Belange des Umweltschutzes und beachtet die hierbei geltenden Vorschriften.

Wir verpflichten uns, unsere Geschäftsabläufe nachhaltig zu gestalten, Ressourcen sparsam einzusetzen, Umweltbelastungen zu minimieren sowie unser nachhaltiges Handeln kontinuierlich zu verbessern. Um entsprechende Maßnahmen in den Handlungsfeldern Umwelt, Wirtschaft und Soziales nachzuweisen, lässt sich das Unternehmen jährlich nach dem ZNU-Standard Nachhaltiger Wirtschaften auditieren.

Gesellschaftliches und regionales Engagement ist Engel & Zimmermann wichtig. Dazu gehört insbesondere die ehrenamtliche und kontinuierliche Unterstützung der Dominik-Brunner-Stiftung für Zivilcourage. Die Stiftung hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Bevölkerung über Zivilcourage aufzuklären und unterstützt in diesem Sinne Projekte zur Gewaltprävention. Auch bietet sie Menschen Hilfe an, die aufgrund ihres mutigen Handelns Opfer von Gewalttaten geworden sind.

6. Schutz des Unternehmensvermögens

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zu einem pfleglichen und verantwortungsvollen Umgang mit dem Eigentum des Unternehmens verpflichtet. Dazu zählen insbesondere Inventar, Arbeitsmittel und die IT-Ausstattung. Gleiches gilt für den Umgang mit Miet- oder Leasingsachen wie die Agenturräumlichkeiten oder der Fuhrpark. Betriebliches Eigentum oder Vermögen darf grundsätzlich nur für Unternehmenszwecke genutzt werden.

Wichtige Hinweise zum Schluss

Wenn in diesem Code of Conduct von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Rede ist, sind stets alle Führungskräfte und leitende Funktionen miteingeschlossen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich bei Fragen oder Anregungen zum Thema Compliance uneingeschränkt an ein Mitglied der Geschäftsführung oder an die Abteilung Personal wenden; gleiches gilt für das Melden von Regelverstößen. Jeder Hinweis wird auf Wunsch strikt vertraulich behandelt und nicht zu Nachteilen für das eigene Arbeitsverhältnis führen.

Eine Missachtung des Code of Conduct oder anderer interner Richtlinien nehmen wir sehr ernst. Regelverstöße können im äußersten Fall auch arbeitsrechtliche sowie strafrechtliche Konsequenzen zur Folge haben.

Stand: Januar 2023