

Ethikcharta Unternehmenskodex

Ein Blick aus der Zukunft in die Vergangenheit

Die Entwicklung der Globalökonomie wird sich im Rückblick auf die heutige Zeit als markanter Punkt in der weltweiten Wirtschaftsgeschichte zeigen. Bedrohliche Veränderungen sind bereits seit mehreren Jahren deutlich sichtbar. Wer sie erkennt, erwartet trotz des derzeitigen, teilweise sogar explosiven Wirtschaftsaufschwungs einiger Nationen, weltweit massive, pauschale Absatzeinbrüche. Wenige, differenziert vorausdenkende Köpfe aus der Finanzwelt, aber auch wir als unternehmerisch Verantwortliche, sahen bereits vor Jahren die bevorstehenden, zum Teil auch schon aktuellen Entwicklungen: Turbulenzen an allen Börsen und in all deren Märkten, zunächst mit extremen Auswirkungen auf die internationale Finanz- und Wirtschaftswelt, in der Folge auf nahezu die gesamte Weltbevölkerung, bis hinein in die kleinsten sozialen Zellen.

Mit ursächlich für das in den kommenden Jahren zu Erwartende sehen wir die Art des Handelns oder das teilweise Nicht-Handeln von Wirtschaft und Politik. Die ausführlichen und dementsprechend umfangreichen Werke der „Codes of Conduct“ vieler Unternehmen spiegeln eine ambivalente geistige Haltung wider. Es mutet an, als glichen diese zum Teil seit Jahrzehnten unverändert gültigen Handbücher einem Regelwerk, das nicht nur in reklamehafter Weise ehrenwerte Geschäftspraktiken sowie humanes und humanitäres Handeln herausstellt. Mit erschreckender Klarheit dient es zudem der Absicherung gegen gesetzliche Verfolgung und der Abwälzung von der Übernahme moralischer und rechtlicher Verantwortung im Falle von offenbar gewordenen Verstößen einzelner (leitender) Mitarbeiter. Anstatt um eine gelebte und damit praktische Umsetzung der Inhalte scheint es prioritär um die Interessen von Repräsentanten und Stakeholdern zu gehen. Im nationalen und internationalen politischen Leben, das jeweils aus straffen Hierarchien besteht und mittels Parteien- oder Staatsordnungen, oder auch aus Interessenkonzentrationen zusammengefügt ist, finden wir die Parallele in Dienstanweisungen und Gesetzen, aber keine Charta der Verwaltungsethik, die bereits in ihrer geistigen Grundhaltung oder auch vor dem Gesetz als Plattform für moralisches und ethisches Handeln steht. Grundgesetze oder Verfassungen ersetzen als starre Gesetzeswerke keinesfalls eine lebendige, gelebte Basis umfassender geistiger Werte. Vielmehr ging der Werteverfall und teilweise sogar die bewusste Zurücksetzung oder Zerschlagung von Werten an Verfassungen vorbei, ohne mit ihnen zu kollidieren.

Ein Ausblick von heute in die Zukunft?

Im Wirtschaftsleben, das derzeit wesentlich intensiver als in den vergangenen sechzig Jahren aufstrebender Wirtschaft nach neuen Geschäftsmodellen, Absatzmärkten und -strategien sucht, hat sich, wie auch im politischen Vokabular, der Begriff „Nachhaltigkeit“ als Modewort auf der Suche nach Zielen, Halt

und Hoffnung und wohl auch als Ausdruck der Sehnsucht nach Stabilität und Beständigkeit etabliert. Nachhaltigkeit – eigentlich seit Jahrtausenden von Wirtschaft und Wirtschaftsführern, Regenten und Politikern angestrebt – ist in seiner einfachsten Definition das traditionelle Managementziel, das auf dem Fundament weiser Voraussicht und Weitsichtigkeit zur Sicherung des Fortbestandes aufbaute.

Nachhaltigkeit – ein neues Wort für einen alten Hut! Wir hatten offensichtlich eines vergessen oder zugunsten von Erfolg und teils fragwürdiger Freiheit verdrängt: Es sind Ethik und Moral, gleich in welchem Handlungsfeld, die Nachhaltigkeit schaffen. Damit verbunden sind Weisheit, Weitsicht und Geduld als die geistigen Väter der Entscheidungen, die eben diese Nachhaltigkeit bewirken. Sie wird nur wieder hergestellt werden können, wenn alle gesellschaftlichen Kräfte und sozialen Schichten, alle Hierarchien, also bereits in Unternehmen und Organisationen angefangen, sowohl im Großen als auch aus dem Detail heraus diese Veränderung gemeinsam anstreben. Dazu gehört, in dieser Haltung auch in den rechtsfreien Räumen unserer Welt zu agieren, in denen und aus denen heraus im Zuge der Globalisierung das weltweite Wirtschaftsgeschehen teilweise mitbestimmt wird, um zur Schrumpfung dieser rechtsfreien Räume beizutragen. Die Förderung globaler Sozialstandards unter Verantwortung der Wirtschaft wird mehr denn je zum Dreh- und Angelpunkt werden, der entscheidend ist für die Entwicklung eines langfristig im offenen Wettbewerb und mit Rechtssicherheit funktionierenden, globalen Wirtschaftsgeflechts, bestehend aus Märkten, die sich in ökonomischer Balance befinden. Selbstkontrolle und selbst auferlegte Verantwortlichkeit sind unverzichtbare Ingredienzen im „Leim“, der das wirtschaftliche und soziale Gerippe unserer Welt verbindet, das sich teils vernachlässigter Entwicklung, teils bewusst in Kauf genommenen Stillstandes, nicht zu einem gesunden Körper formen kann.

„Der Fisch fängt vom Kopf her zu stinken an“, sagt ein Sprichwort. Aber auch Gesundheit beginnt oben, im Kopf, gleich, ob der Fisch nun Unternehmensmanagement, politische Organisation, öffentliche Institution etc. heißt. Harte Worte, die jedoch nicht die einen verurteilen und die anderen freisprechen könnten, denn die Entwicklung des Körpers dieses Fisches – die gesamte Gesellschaft bis hinunter in ihre kleinsten Zellen – hat diesen Kopf hervorgebracht, geprägt und getragen! Also lässt sich der Kopf des Fisches nicht wiederbeleben, solange sein restlicher Körper sich der Wiederbelebung entzieht oder sich gar gegen sie sträubt.

Jetzt

Ein Morgen, das sich nach unseren Vorstellungen und zu unseren Gunsten entwickelt, kann es nur geben, wenn wir es bereits heute vorbereiten. Deshalb können wir uns nicht leisten, diesen Schritt zu übergehen, wollen wir nicht dafür verantwortlich sein, dass sich das Heute in einem unkalkulierbaren Verlauf fortsetzt.

Der Beitrag unseres Unternehmens ist die Unternehmensstrategie als gelebter Teil dieser Ethikcharta, die den an uns, unsere Partner und Mitarbeiter gestellten Moralanspruch umreißt.

Die Charta ist damit sowohl für Führungskräfte verbindlich als auch für Mitarbeiter und insbesondere auch für Repräsentanten des Unternehmens, die aufgrund ihres Tätigkeitsfeldes von Außen unter besonderer Betrachtung stehen.

NetCom tech services Ltd. richtet ihr Auftreten und Wirken an den traditionellen „Guten Sitten ehrenwerter Kaufleute“ aus, die sich über Jahrhunderte sowohl aus den ursprünglich christlich geprägten Normen

der westlichen Welt als auch aus den Gewohnheiten Jahrhunderte alten Welthandels entwickelt haben. Damit geht das Unternehmen seinen Weg nach klaren, beständigen Regeln, auch wenn sich ihm durch Handlungen nach Treu und Glauben damit vorübergehende Nachteile oder Hindernisse entgegenstellen können.

I. Wege und Ziele

Unternehmensziel und Handlungsorientierung

Vordergründig sind alle Handlungsweisen auf eine erfolgsorientierte Unternehmensentwicklung mit dem Ziel der langfristigen Unternehmenssicherung ausgelegt. Die Förderung der Beständigkeit der Unternehmenspartner, seien es Kunden oder sonstige Geschäftspartner, ein hohes Qualifikationsniveau und die Motivation der Mitarbeiter in allen Ebenen des Unternehmens, hohe Reputation durch Produktqualität, Produktinnovation und Service, gegenseitige Loyalität zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten sowie zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitern, Anerkennung durch Fairness gegenüber Lieferanten oder des Wettbewerbs, sieht die Geschäftsführung von NetCom tech services Ltd. als Schlüsselpunkte für dieses Ziel.

Durch Einzelfälle herausragend hohe oder kurzfristig erzielte Unternehmensgewinne oder Vorteile für das Unternehmen nehmen im seltensten Fall primär wesentlichen Einfluss auf die langfristige Unternehmensentwicklung. Geschäfte oder Partnerschaften sind trotz hoher Ertragsersparung grundsätzlich dann abzulehnen, wenn sie die ethischen und moralischen Werte und die Unternehmenskultur von NetCom tech services Ltd. in abträglicher Weise beeinträchtigen könnten.

Auftritt am Markt / Handlungskultur

Kunden, Lieferanten, Entwicklungs- und Vertriebspartner können darauf bauen, dass NetCom tech services Ltd. die Zusammenarbeit zum beiderseitigen Vorteil auf fairen Angeboten und lauterer Spielregeln gründet. Vertrauen wird mit Vertrauen und Bereitwilligkeit honoriert, Leistung abhängiger Partner wird mit Gegenleistung und Treue beglichen. Ist eine solche Art der Zusammenarbeit nicht möglich oder nicht erwünscht, wird NetCom tech services Ltd. eine fortdauernde Beziehung nur auf der Grundlage der von ihr als zumutbar empfundenen Regeln suchen.

NetCom tech services Ltd. erwartet von ihren Mitarbeitern, insbesondere Führungskräften, dass sie solche Art des Umgangs und der Entscheidungen in ihrer täglichen Arbeit als Gewohnheit umsetzen.

Qualität ist für NetCom tech services Ltd. über einen technischen und monetären Wert hinaus ein Parameter für die Anschauung im Unternehmen über Zuverlässigkeit und Unternehmens- und Organisationskultur wie auch für die Wertschätzung ihrer Partner. Als Wettbewerbsmerkmal muss Qualität am Produkt, im Service und in der Entwicklung vorrangig und andauernd auf der höchsten Stufe stehen. Dauerhafte Marktakzeptanz lässt sich nicht nur mittels QM-Katalog sichern, da nicht mit eingefahrenen,

starrten Regeln auf laufend wandelnde Bedingungen angemessen und vorausschauend reagiert werden kann.

Wettbewerb und Unternehmensentwicklung

Als weltweit von NetCom tech services Ltd. anzuwendenden Umgang mit Wettbewerbern stellt sich das Unternehmen in den Rahmen, der nach den gesetzlich vorgegebenen Wettbewerbsordnungen der klassischen Industrienationen festgelegt ist und wird Fairness und gegenseitige Achtung in ihren kontinuierlichen Bemühungen walten lassen, im Wettbewerb vorn zu stehen.

Unternehmenswachstum und Innovationen, gleich ob in der Umsetzung oder bereits in der Entwicklung von Ideen oder Strategien, werden nur im wirtschaftlich überschaubaren und vertretbaren Rahmen gefördert. Abhängigkeit von Fremdkapital, dessen Einbringung Einfluss auf die Unternehmenskultur nach sich zieht und deren Wertinhalte nicht berücksichtigt, lehnt die Geschäftsleitung ab.

Im Umkehrschluss lehnt NetCom tech services Ltd. Beteiligungen an Unternehmen ab, in deren Geschäftsführung NetCom tech services Ltd. keine Rechte hat oder die im Vorhinein weder für das Kerngeschäft relevant erscheinen noch einen strategischen Marktvorteil nach sich ziehen.

II. Der innere Kern

Führungskräfte

Führungskräfte müssen sich jederzeit, sowohl als Repräsentanten des Unternehmens als auch als Vorgesetzte ihrer Mitarbeiter, ihrer Rolle als Vertreter eines Unternehmens bewusst sein, dessen Unternehmenskultur einen inneren Kern hat und nach außen untadelig auftritt. Nach Außen stellen sich Führungskräfte den geistigen Leitsätzen von NetCom tech services Ltd. entsprechend dar; auch außerhalb beruflicher Schranken achten sie diese bei der Auswahl und der Form der Ausübung öffentlich wahrgenommener gesellschaftlicher oder sozialer Engagements.

Führungskräfte pflegen die Kommunikation mit ihren Mitarbeitern mit Sicht auf eine weitsichtige Personalentwicklung, die sich in der Identifikation der Mitarbeiter zum Unternehmen ausdrückt, deren Eigeninteresse an permanenter Qualifikationssteigerung bewirkt und sich letztendlich in der Bestätigung durch die Organisations- und Unternehmenskultur auswirkt. Deshalb sind Mitarbeiter mit allen relevanten Informationen über Strategien, Ziele und Veränderungen zu versorgen, um damit, soweit dies möglich und nötig ist, die Mitarbeiter zu motivieren, die kreative Entwicklung zu fördern, zielbewusstes Arbeiten zu erleichtern und beiderseitige Integrität und Loyalität zu festigen.

Führungskräfte richten ihr Denken, Planen und Handeln nach den langfristigen Zielen des Unternehmens aus, auch hinsichtlich ihrer persönlich angestrebten Entwicklung im Unternehmen und bringen auf diese Weise sich selbst voran. Karrieregalopp oder außergewöhnliche Erfolge zu Lasten der Reputation von Führungsnachwuchs, von Kollegen und Mitarbeitern oder mittels übermäßigem Nachdruck gegenüber

derer erlangt oder durch Kompetenzgerangel erzielt, widersprechen sozialen Führungsqualitäten und dem von Führungskräften zu erwartenden Unternehmergeist und werden weder akzeptiert noch gar honoriert. Führungskräfte beachten Entscheidungssysteme und Führungsprinzipien, ohne jedoch darin zu erstarren und gar Erfolg versprechende Ideen zu blockieren. Eigenverantwortliches und risikobewusstes Handeln, auch in Neues, Ungewisses hinein mit dem Weitblick, wie weit Entscheidungen selbst getragen werden können oder wann sie abzugeben sind, bestimmt den Grad an Unternehmergeist und Führungspersönlichkeit, der eine Führungskraft auszeichnet.

Führungskräfte sind bei der Beurteilung der Mitarbeiter und im Umgang mit ihnen neutral. Dazu zählt auch die Anerkennung kultureller Gewohnheiten von Mitarbeitern aus anderen Kulturkreisen, so weit sie Arbeitsfluss, Betriebsabläufe und Organisation nicht wesentlich beeinflussen. Von Führungskräften wird gegenüber Mitarbeitern ausgeprägter Gerechtigkeitsinn, Motivationsfähigkeit, Delegationsbereitschaft, Fürsorge, Einfühlungsvermögen und Kommunikationsvermögen erwartet.

Mitarbeiter

Der Unternehmenserfolg steht oder fällt mit der Leistungsbereitschaft, Qualifikation, Integrationsfähigkeit und Loyalität der Mitarbeiter. Bei deren Auswahl, wie auch im späteren Entwicklungsprozess, werden besonders Kriterien wie soziale Kompetenz, vorhandene Leistungspotenziale im Einsatzbereich und Bereitschaft für weitere Qualifikationssteigerung zugrunde gelegt. Bewerber können auf die Einhaltung gesetzlicher Konformität im Auswahlverfahren vertrauen. Stellenbesetzungen, Stellenbeschreibungen und Gehaltsvereinbarungen werden nicht durch Geschlecht, Abstammung oder Alter beeinflusst. NetCom tech services Ltd. würdigt die Arbeit und den Einsatz seiner Mitarbeiter mit Respekt und Anerkennung. NetCom tech services Ltd. wird seine Mitarbeiter, auch die selbstständigen freien, entsprechend Leistung und Qualifikation angemessen honorieren. Eine fehlende oder bestehende gesetzliche oder tarifliche Regelung über Mindestlöhne ist für das Unternehmen bei Gehaltsbemessungen eben so wenig Maßgabe für Gehaltsvereinbarungen wie Anlass, die Aufwendungen des Unternehmens für Löhne und Sozialabgaben am tatsächlichen Wert der Leistung des Mitarbeiters vorbei zu optimieren. Die forcierte Beschäftigung sog. geringfügig Beschäftigter (Deutschland) zu Lasten von Vollzeit-Arbeitsplätzen lehnt das Unternehmen damit ebenfalls ab. Langfristiger Erfolg ist nur mittels Zusammenarbeit zum gegenseitigen Nutzen zu erreichen und zu erhalten.

NetCom tech services Ltd. erwartet von seinen Führungskräften und Mitarbeitern, dass sie die Hilfestellungen des Unternehmens annehmen, die ihnen geboten werden, um ihre Qualifikation zu steigern und ihre Aufgaben stets mit dem neuesten Wissensstand auszuführen. Interesse und Bereitschaft hierzu sind wesentliche Voraussetzungen, um einen Mitarbeiter durch das Unternehmen langjährig zu fördern.

Mitarbeiter wie Führungskräfte besitzen in ihrem Tätigkeitsbereich jeweils das umfangreichste aufgabenspezifische Know-how. Aus diesem individuellen, fachspezifischen Wissen entstehen wiederum neue Ideen über neue Lösungen, Ausführungen und Abläufe. Dieses Wissenspotenzial ist eine Chance für Mitarbeiter, die ihre Ideen weitergeben, um sich im Unternehmen weiter zu entwickeln und gleichzeitig für NetCom tech services Ltd., um seinen Unternehmenserfolg immer weiter auszubauen und das Unternehmen mitsamt der Arbeitsplätze zu sichern. Während Nichtbeachtung des Entscheidungssystems

oder Missachtung von Führungsprinzipien nur destruktive Wirkung entfalten kann, zeugen offen vorgebrachte Einwände und Vorschläge zur Weiterentwicklung oder Verbesserung der Organisations- oder Hierarchiestruktur von Verantwortungsbewusstsein und Interesse der Mitarbeiter am gemeinsamen Erfolg.

Führungskräfte wie Mitarbeiter sind als Erste gefordert, Übereifer zu bremsen oder bereits Anzeichen von Intrige oder Mobbing ernst zu nehmen. Ist ein Mitarbeiter von Auswirkungen egoistischen Strebens anderer oder von Verleumdung betroffen oder erkennt ein unbeteiligter Mitarbeiter solches Verhalten, steht zur Klärung und Aufklärung eine Vertrauensperson zur Verfügung, die Vertraulichkeit und ggf. Anonymität gewährleistet.

Loyalität der Mitarbeiter erwartet das Unternehmen nicht in Form von Subordination oder Schweigen anstelle berechtigter Einwände, sondern als selbstständiges, konstruktives und verantwortungsvolles Handeln des Einzelnen im Rahmen des Tätigkeitsbereiches. Loyalität kennzeichnet auch umsichtigen Umgang mit den finanziellen Ressourcen und der Pflege von Sachwerten des Unternehmens. Dazu zählt neben dem bestimmungs- und fachgerechten Gebrauch von Ausrüstungs- und Einrichtungsgegenständen auch die Verwendung von PC, Internet und Telefon hinsichtlich der Kosten und des Arbeitszeitverlustes aufgrund privater Nutzung.

Interne Kommunikation

Der Umgangston in der internen Kommunikation, verbal wie in internen E-Mails, beinhaltet auch in Auseinandersetzungen stets Respekt vor der Person des jeweils anderen, gleich ob zwischen Führungskräften und Mitarbeitern oder auch jeweils untereinander. Auch wenn inhaltlich Kritik ausgedrückt wird oder Streitgespräche unvermeidbar sind, darf kein Angriff auf persönlicher Ebene erfolgen. Höflichkeit und Achtung der Würde des Gegenübers oder unbeteiligter Dritter prägen den Umgangston im Unternehmen, der sich im Betriebsklima auswirkt. Als Stimmungs- und Umstandsbericht über das Unternehmen und den Wert dessen Unternehmenskultur dringt er unvermeidlich auch nach Außen zu Kunden, Wettbewerbern, Vertriebs-, Finanz- und sonstigen Unternehmenspartnern und kann damit als Spiegel der Unternehmenskultur durchaus positive Wirkung entfalten.

Das Erscheinungsbild der Mitarbeiter ist der beruflichen Aufgabe angepasst und stimmt mit den allgemeinen gesellschaftlichen Anschauungen und berufsbedingten Normen überein.

Korruption und Bestechlichkeit

Der Unternehmenskodex von NetCom tech services Ltd. schließt mit ein, dass das Unternehmen Korruption, Bestechlichkeit und Lobbyismus zum Eigennutz nicht nur ablehnt, sondern sich auch aktiv dagegenstellt, sobald Begehren durch Geschäftspartner oder deren Beauftragte nach wirtschaftlichen, beruflichen, gesellschaftlichen oder persönlichen Vorteilen oder, in umgekehrter Weise, durch deren Versprechen von Vorzügen für das Unternehmen oder gegenüber deren Mitarbeiter offensichtlich werden.

Gesetzliche Bestimmungen sowie der Verhaltenskodex oder übliche Geschäftspraktiken in einzelnen Nationen können mit dem Maßstab der Ethikcharta des Unternehmens über rechtlich oder moralisch einwandfreies Handeln im Vergleich ethischer und moralischer Ausbildung anderer Nationen genau so kollidieren, wie Verhandlungsbedingungen sonstiger, einzelner Unternehmen oder Organisationen. Bestehen Zweifel an Gesetzlichkeit oder Moral über das Zustandekommen oder die Ausführung eines Geschäfts, die nicht den mindesten Anforderungen dieser Ethikcharta genügen, wird NetCom tech services Ltd. nach einzelner oder mit ihren Vertragspartnern gemeinsamer, vergeblicher Intervention vom Abschluss des Geschäftes, ggf. einseitig, ohne Anspruchs begründung aller jeweils auf der Seite des Unternehmens beteiligten anderen Parteien, Abstand nehmen.

Provisionszahlungen fließen niemals an Privatpersonen und/oder Privatkonten von Personen, die entgeltlich für Unternehmen, Behörden, Organisationen usw. tätig sind, die mit NetCom tech services Ltd. oder für sie tätige Geschäftspartner in Geschäftsverbindung stehen oder an Privatpersonen, die außerhalb direkter beruflich-kommerzieller Interessen Einfluss auf eine Geschäftsbeziehung nehmen könnten. Als Untergrenze der Entscheidungsfreiheit sieht NetCom tech services Ltd. das US-amerikanische *Foreign Corrupt Practices Act* (Gesetz gegen die Bestechung ausländischer Regierungsangehöriger). Dieses untersagt direkt oder indirekt die Übergabe wertvoller Geschenke an offizielle politische Amtsträger oder Kandidaten, um dadurch Geschäftsabschlüsse zu erzielen oder sich der Unterstützung bei deren Herbeiführung zu versichern oder bestehende Geschäftsbeziehungen zu erhalten. Als selbstverständlich erachtet NetCom tech services Ltd., dass dieses Gesetz als unternehmensinterne, verbindliche Regel in jeglicher Geschäftsbeziehung, auch gegenüber natürlichen und juristischen Personen, angewandt wird und sich auch auf finanzielle Zuwendungen oder Gewährung geldwerter Vorteile ausdehnt. Dies gilt auch gegenüber gemeinnützigen Organisationen und deren Vertretern.

Ausnahmen können in Geschäftsvermittlungen bestehen, deren gewerblicher Charakter in einigen Kulturkreisen althergebracht in deren Wirtschaftstradition verwurzelt und allgemein im internationalen Geschäftsverkehr anerkannt ist.

Schlussbemerkung

Diese Ethikcharta ist gelebter Teil der Unternehmensstrategie und umreißt gleichzeitig deren Moralanspruch. Deshalb liegt im Bestreben von NetCom tech services Ltd., dass sowohl Mitarbeiter als auch Geschäftspartner, gleich ob Kunden oder wirtschaftlich Abhängige wie Lieferanten oder freie Mitarbeiter, in einer Win-win-Situation in der Zusammenarbeit mit NetCom tech services Ltd. stehen.

Mit dieser Grundhaltung und Wahrnehmung der Bedeutung einer Werteordnung trägt NetCom tech services Ltd. dazu bei, dass die Wirtschaft ihre Verantwortung mit positivem Einfluss auf die langfristige Gestaltung der Weltgemeinschaft trägt.

NetCom tech services Ltd.
- Geschäftsleitung -

Geisenhausen, im Januar 2007