



**Ihr Partner für
Logistik & Transport**



Code of Conduct

der TransRegina Spedition GmbH



Die TransRegina Spedition GmbH, ein familiengeführtes Transport- und Logistikunternehmen verspricht mit seiner über 20-jährigen Beständigkeit ein ethisch, rechtlich und wirtschaftlich einwandfreies Handeln.

Die Qualität unserer Dienstleistungen und Prozesse, sowie unser eigenes Verhalten gegenüber unseren Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern sind von wesentlichem Einfluss auf den dauerhaften Markterfolg unseres Unternehmens, aber auch auf den unserer Kunden.

Die Gewährleistung der Kundenzufriedenheit ist unsere Verpflichtung, ebenso wie die Einhaltung aller gesetzlichen und behördlichen Vorschriften. Da die Nachhaltigkeit für unsere Gesellschaft einen immer höher werdenden Stellenwert gewinnt, setzen wir unter anderem mit den Punkten beleglose Dokumentation und Alternative Antriebstechniken darauf – ohne jedoch den Faktor Mensch und unsere soziale Verantwortung als Unternehmen außer Acht zu lassen.

Unser Anspruch ist es, als eines der letzten Glieder in der Wertschöpfungskette für alle Beteiligten einen dauerhaften und nachhaltigen Mehrwert zu erzielen. Gerade in der heutigen Zeit, ist es wichtig nachhaltig, langfristig und partnerschaftlich zu agieren. Dazu gehört vor allem ein respektvoller, verantwortungsvoller sowie nachhaltiger Umgang mit allen Mitarbeitenden, Geschäftspartnern sowie Umwelt, Ressourcen und der Gesellschaft als Ganzes. Im vorliegenden Code of Conduct sind unsere Leitprinzipien unmissverständlich und unumstößlich definiert – eine klare Verpflichtung für unsere Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden, Geschäftspartner und uns.



Inhalt

- 1.** Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen (gemäß ETI Base Code)
- 2.** Unsere Werte
- 3.** Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein
- 4.** Vermeidung von Interessenskonflikten
- 5.** Fairer Wettbewerb
- 6.** Informationssicherheit und Datenschutz
- 7.** Schutz von Eigentum und Vermögen
- 8.** Umgang mit dem Code of Conduct
- 9.** Unternehmensleitbild
- 10.** Unternehmens- und Qualitätspolitik TransRegina Spedition GmbH

1. Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen (gemäß ETI Base Code)

1. Das Arbeitsverhältnis wird frei gewählt

1.1 Es besteht keine Zwangsarbeit, Zwangsknechtschaft oder unfreiwillige Gefängnisarbeit.

1.2 Arbeiter werden nicht aufgefordert einen „Pfand“ oder ihre Ausweisdokumente bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen und es ist ihnen freigestellt, ihren Arbeitgeber nach einer angemessenen Benachrichtigung zu verlassen.

2. Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen werden respektiert

2.1 Arbeiter haben ohne Ausnahme das Recht, sich zu versammeln und eine Gewerkschaft ihrer eigenen Wahl zu gründen und gemeinsam Tarifverhandlungen durchzuführen.

2.2 Der Arbeitgeber nimmt gegenüber den Aktivitäten von Gewerkschaften und deren organisatorischen Aktivitäten eine offene Haltung ein.

2.3 Arbeitnehmervertreter werden nicht diskriminiert und haben die Möglichkeit, ihre repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz auszuführen.

2.4 Wo das Vereinigungsrecht und Recht auf Tarifverhandlungen durch die Gesetzgebung beschränkt wird, erleichtert der Arbeitgeber die Entwicklung gleichberechtigter Mittel für unabhängige und freie Vereinigung und Verhandlungen und behindert diese nicht.

3. Die Arbeitsbedingungen bei TransRegina sind sicher und hygienisch

3.1 Es besteht ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld unter Berücksichtigung des allgemeingültigen Wissens der Branche und bestimmter Gefahren gewährleistet werden. Es sollen angemessene Maßnahmen getroffen werden, um Unfälle und Gesundheitsschädigungen zu verhindern, die im Rahmen der Arbeit entstehen, mit dieser in Verbindung stehen oder aufgrund dieser entstehen, indem mit dem Arbeitsumfeld einhergehende Gefahren, soweit dies in vernünftiger Weise umsetzbar ist, minimiert werden.

3.2 Arbeiter sollen ein regelmäßiges und protokolliertes Gesundheits- und Sicherheitstraining erhalten. Dieses Training soll für neue oder wieder eingestellte Arbeitnehmer wiederholt werden.

3.3 Zugang zu sauberen Toilettenanlagen und trinkbarem Wasser und, wenn angebracht, Einrichtungen für die Lebensmittellagerung sollen bereitgestellt werden.

3.4 Die Unterbringung muss, wenn sie bereitgestellt wird, sauber und sicher sein, sowie den Grundbedürfnisse der Arbeiter entsprechen.

3.5 Das die Richtlinien einhaltende Unternehmen soll die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit einem Vertreter des Senior Managements übertragen.

4. Es wird keine Kinderarbeit eingesetzt

4.1 Es soll kein Einsatz von Kinderarbeit vorliegen.

4.2 Unternehmen sollen eine Politik und Programme entwickeln oder an diesen teilnehmen, die für die Übertragung eines Kindes, das bei der Ausführung von Kinderarbeit vorgefunden wird, in eine qualitative Ausbildung und für dessen Verbleib in der selben bis zum Ende der Kindheit sorgt. „Kind“ und „Kinderarbeit“ werden in den Anhängen definiert.

4.3 Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren werden nicht während der Nacht oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt.

4.4 Diese Strategien und Verfahren sollen mit den Bestimmungen der entsprechenden ILO- Standards übereinstimmen.

5. Mindestlöhne werden bezahlt

5.1 Löhne und Vergütungen, die für eine reguläre Arbeitswoche gezahlt werden, entsprechen wenigstens den nationalen gesetzlichen Vorgaben oder dem branchenüblichen Standardwert, je nachdem, welche Vorgabe höher ausfällt. Auf jeden Fall sollen Löhne immer ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse zu decken und etwas frei verfügbares Einkommen bereitzustellen.

5.2 Alle Arbeiter erhalten schriftliche und verständliche Informationen zu den Arbeitsbedingungen in Bezug auf Löhne, bevor sie die Arbeit aufnehmen sowie bei jeder Auszahlung zu Lohnangaben für den betreffenden Bezugszeitraum.

5.3 Abzüge von Löhnen als Disziplinierungsmaßnahmen werden weder gestattet noch werden Abzüge von den Löhnen, die nicht durch die nationale Gesetzgebung erlaubt sind, ohne das ausdrückliche Einverständnis des betroffenen Arbeiters vorgenommen. Alle Disziplinarmaßnahmen sollen aufgezeichnet werden.

6. Die Arbeitszeit ist nicht überhöht

6.1 Die Arbeitszeit stimmt mit der nationalen Gesetzgebung und dem branchenüblichen Standardwert und den Abschnitten 6.2 bis 6.6 unten überein, je nachdem wo der größere Schutz geboten wird. Die Unterabschnitte 6.2 bis 6.6 basieren auf den internationalen Arbeitsrichtlinien.

6.2 Arbeitszeiten, Überstunden ausgenommen, müssen per Vertrag festgelegt werden und dürfen 48 Stunden pro Woche* nicht überschreiten.

6.3 Überstunden werden freiwillig geleistet. Alle Überstunden müssen auf verantwortlicher Basis genutzt werden und das Folgende beachten: das Ausmaß, die Häufigkeit und die gearbeiteten Stunden durch einzelne Arbeiter und die Belegschaft als Ganzes. Überstunden dürfen nicht als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse genutzt werden. Überstunden werden immer mit einem Überstundenzuschlag vergütet, wobei empfohlen wird, dass dieser nicht unter 125% des regulären Lohns liegen sollte.

6.4 Die Arbeitsstunden insgesamt, die über einen Zeitraum von sieben Tagen geleistet werden, dürfen 60 Stunden nicht überschreiten, außer diese werden von Unterabschnitt 6.5 abgedeckt.

6.5 Die Arbeitsstunden insgesamt über einen Zeitraum von sieben Tagen dürfen 60 Stunden nur in außergewöhnlichen Umständen überschreiten, in welchen alle folgenden Aufzählungen zutreffen:

- dies ist durch das Landesrecht erlaubt;
- dies wurde in einer, auf freier Basis mit einer Arbeitnehmerorganisation verhandelten Tarifvereinbarung beschlossen, wobei die Organisation einen signifikanten Teil der Belegschaft repräsentiert;
- es wurden angemessene Sicherheitsmaßnahmen eingeführt, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter zu schützen;
- und der Arbeitgeber kann beweisen, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, wie beispielsweise unerwartete Produktionsspitzen, Unfälle oder Notfälle.

7. Diskriminierung wird nicht praktiziert

7.1 Es gibt keine Diskriminierung bei der Einstellung, Vergütung, Zulassung zum Training, Beförderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Pensionierung aufgrund von Rasse, Kaste,

Nationalität, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Ehestand, sexueller Orientierung, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder politischer Zugehörigkeit.

8. Es besteht ein geregeltes Arbeitsverhältnis

8.1 Die geleistete Arbeit wird soweit möglich auf Grundlage der anerkannten, durch nationale Gesetzgebung und Praxis etablierten Arbeitsbeziehung durchgeführt.

8.2 Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern, die durch das Arbeits- oder Sozialversicherungsrecht und Vorschriften bezüglich eines regulären Arbeitsverhältnisses entstehen, werden durch die Verwendung von reinen Arbeitsverträgen, Subunternehmertum oder Heimarbeit oder durch Ausbildungspläne ohne die Absicht, Fähigkeiten zu vermitteln oder ein reguläres Arbeitsverhältnis bereitzustellen, nicht vermieden, noch sollen derartige Verpflichtungen durch die überhöhte Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen umgangen werden.

9. Unmenschliche oder brutale Behandlung ist nicht erlaubt

9.1 Körperlicher Missbrauch oder Disziplinierung, die Androhung körperlichen Missbrauchs, sexuelle oder anderweitige Belästigung und verbale Beschimpfung oder andere Formen der Einschüchterung sind verboten.

Die Bestimmungen dieses Codes legen Mindeststandards und nicht Höchstanforderungen fest und sollten nicht verwendet werden, um Unternehmen an einer Verbesserung dieser Standards zu hindern. Von Unternehmen, die diesen Code anwenden, wird erwartet, dass sie mit den nationalen und anderen anwendbaren Gesetzen konform gehen und dass, wenn die Bestimmungen der Gesetzgebung und der Base Code dieselben Themen ansprechen, die Bestimmungen angewendet werden, welche den größeren Schutz bieten.

2. Unsere Werte

Wir halten die gesetzlichen und behördlichen Vorgaben in Bezug auf Arbeitsrecht und allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ein. Gemäß unserer Unternehmensgrundsätze dulden wir keinerlei Ausgrenzungen egal welcher Art, keine sexuelle Belästigung oder sonstige persönlichen Angriffe auf einzelne Personen.

Ebenso gewährleisten wir Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und setzen uns für ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld ein. Mitarbeiter*innen werden regelmäßig (mind. 1x im Jahr) über geltende Gesundheitsschutzbestimmungen informiert, unterwiesen, geschult und ggf. betriebsärztlich untersucht.

Uns liegt es besonders am Herzen, die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf für unsere Mitarbeiter*innen zu gewährleisten. Daher sind wir sehr bemüht, hier individuelle Lösungen zu finden.

Unsere Führungsebene und Mitarbeiter bilden in unserem Unternehmen eine Einheit. Daher werden unsere Mitarbeiter in den Zielführungsprozess integriert und Konflikte auf Augenhöhe gelöst. Gleiches gilt für unsere Lieferanten sowie unseren Kunden und ist unser Schlüssel für eine langfristige und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Mitarbeiterzufriedenheit ist uns sehr wichtig, daher erhalten unsere festangestellten Mitarbeiter mehr als die gesetzlich vorgeschriebenen Urlaubstage gestellt. Unsere Aushilfen bekommen den gesetzlich vorgeschriebenen Mindesturlaub.

Wir halten die nationalen Vorgaben der Arbeitszeitgesetze ein. TransRegina erkennt den Anspruch der Mitarbeiter*innen auf angemessene Entlohnung an und hält sich mindestens an die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhne. Die festangestellten Mitarbeiter werden über die gesetzlichen Vorgaben hinaus und die Aushilfskräfte mindestens mit den gesetzlichen Vorgaben entlohnt.

3. Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein

Unser Fuhrpark ist auf den modernsten Stand. Es sind mindestens Fahrzeuge mit der EURO 6 Abgasnorm eingesetzt. Ebenso testen wir alternative Antriebsenergien wie z. B. Testung eines Firmenwagens mit Elektro Antrieb oder LNG (liquified natural gas).

Zur Verkürzung von Fahrstrecken sowie Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs und der Umweltbelastung beantragen wir Fahrgenehmigungen für Sonderstrecken. Die Vermeidung von unnötigen Leerkilometern findet auch durch die regelmäßigen Schulungen der Kraftfahrer auf sparsame Fahrweise statt. Es werden dauerhaft 4 Gigaliner im Linienverkehr eingesetzt, die das 1,5-fache an Ladungsvolumen im Gegensatz zu einem konventionellen LKW transportieren können. Unsere Disponenten legen hierbei bei der Tourenplanung ihr ganz besonderes Augenmerk auf einen verantwortungsvollen und nachhaltigen Ressourcenverbrauch.

Durch modernste LED-Technologie wandeln die LED-Röhren in unseren Hallen, Strom wesentlich effizienter in Licht um. Das führt dazu, dass für die gleiche Lichtleistung rund 50% weniger Energie benötigt wird. Neueste Fenster in unserem Bürotrakt, sorgen ebenso dafür, die Energieverluste und den Heizölverbrauch auf ein Minimalniveau zu senken. Abgerundet wird unser nachhaltiges Konzept durch die Verwendung neuester Flurförderfahrzeuge, die den Energieverbrauch um bis zu 40% in Vergleich zu älteren Modellen reduzieren.

Wir setzen unsere hauseigene Ballenpresse sowohl für recycelbares Kaufhausaltpapier als auch für Folien ein. Mit dieser Art des Pressens wird ressourcensparender entsorgt. Defekte, nicht mehr der Norm entsprechende EUR Paletten werden in unserer hauseigenen Palettenreparatur wieder verwendungsfähig gemacht und somit dem Palettenkreislauf wieder zugeführt. Eine Wiederverwertung ziehen wir stets einer Vernichtung vor.

Unser Ziel ist, die Vermeidung von Abfällen und eine ressourcenschonende Materialwirtschaft. Defekte, nicht wieder reparable Paletten, werden entweder separat in einen Holzcontainer entsorgt oder zur Wärmegewinnung verwendet. Sofern möglich wird die Wickelfolie nur in notwendigem Maße eingesetzt.

Auf Wunsch des Kunden nehmen wir die Verpackungsmaterialien der Filialbelieferung wieder zurück, um diese sachgemäß und verantwortungsbewusst zu entsorgen. Es wird so gut es geht, auf wiederverwendbare Verpackungsmaterialien (z. B. Plastikboxen, Gitterboxpaletten, EURO

Paletten) zurückgegriffen. Sofern ein Karton unbeschädigt ist, nehmen wir diesen wieder für den Versand her.

4. Vermeidung von Interessenskonflikten

Wir sind uns bewusst, dass Entscheidungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit für TransRegina nicht von privaten Interessen oder persönlichen Beziehungen geprägt sein dürfen. Die Balance aus Effizienz und Ethik unter Berücksichtigung aller ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekte ist hier für uns von ganz großer Bedeutung.

Nebentätigkeiten können zu Interessenskonflikten zwischen TransRegina und seinen Mitarbeiter*innen führen. Daher unterliegen Nebentätigkeiten, welche einen Interessenkonflikt hervorrufen können immer einem Einwilligungsvorbehalt durch TransRegina. Bei Nebentätigkeiten für oder im Unternehmen, die im Wettbewerb zu uns stehen, wird in jedem Fall ein Interessenkonflikt vermutet. Ebenso lassen wir hier die moralische Entscheidungsbasis, Fairness und Schutzfunktion als Arbeitgeber gegenüber unserer Mitarbeiter nicht außer Acht.

Jeder Kunde wird gleich behandelt, wertschätzend, seriös und fair behandelt. Wir möchten unseren Kunden durch unsere Dienstleistung absoluten Mehrwert bieten und Synergien vollumfänglich gemeinsam nutzen.

5. Fairer Wettbewerb

Korruption und Bestechung ist ein grober Missbrauch der Vertrauensstellung in einer Funktion oder Organisation, um einen materiellen oder immateriellen Vorteil zu erlangen, auf welchen kein rechtlich begründeter Anspruch besteht. Dies gilt für alle Mitarbeiter der TransRegina Spedition.

Wir gewinnen unsere Kundenaufträge ausschließlich auf faire Weise über Preis, Service und Qualität unseres Angebots. Es dürfen weder Geldzahlungen noch andere Leistungen getätigt werden, um amtliche Entscheidungen zu beeinflussen oder einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen. Unser Handeln gliedert sich an den Standard verantwortungsvoller Unternehmensführung an.

Keine Mitarbeiter*in darf seine Stellung im Unternehmen dazu nutzen, Vorteile zu verlangen, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen. Ausnahmen hierzu sind die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von symbolischem Wert, Zuwendungen an alle Mitarbeiter*innen oder Essens- beziehungsweise Veranstaltungseinladungen in angemessenem Rahmen, wenn dabei die lokalen Gepflogenheiten respektiert werden. Verstöße werden nicht toleriert.

6. Informationssicherheit und Datenschutz

Dabei achten wir neben den gesetzlichen Anforderungen insbesondere auf das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, den Schutz vor missbräuchlicher Datenverarbeitung sowie die Wahrung der Privatsphäre unserer Mitarbeiter*innen, Kund*innen, Businesskunden, Lieferanten und Geschäftspartner.

Wir bewahren personenbezogene Daten sicher auf und übertragen diese nur unter Beachtung einschlägiger Gesetze und der Anwendung der nötigen Vorsichtsmaßnahmen. Bei der Datenqualität und der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff gewährleisten wir einen hohen Standard. Die Verwendung von Daten stellen wir den betroffenen Personen transparent dar und wahren ihre Betroffenenrechte gemäß der Datenschutz-Grundverordnung.

7. Schutz von Eigentum und Vermögen

Unser materielles und immaterielles Unternehmenseigentum und das Betriebsvermögen sind Mittel zur Erreichung unserer Geschäftsziele.

Der Schutz der Kundenware ist für uns als Dienstleister eines unserer größten Anliegen. Der Diebstahl der Kundenware stellt einen Vertrauensbruch in der gesamten Handelskette dar, ist unzulässig und wird nicht toleriert. Ein Diebstahl hat nicht nur arbeits- und zivilrechtliche Konsequenzen, sondern wird zugleich strafrechtlich verfolgt.

Unser geistiges Eigentum und das unserer Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner ist ein wertvolles Gut, welches wir vor unbefugter Verwendung schützen. Dies betrifft insbesondere urheber- und patentrechtlich geschützte Werke, Marken, Logos, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse und damit verbundenes Know-how.

8. Umgang mit dem Code of Conduct

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, Subunternehmern und Lieferanten, dass sie unsere Grundsätze teilen sowie alle gesetzlichen Bestimmungen einhalten. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten:

- die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze,
- der Verzicht auf Korruption,
- die Beachtung der Menschenrechte,
- die Einhaltung der Gesetze gegen Kinderarbeit,
- die Übernahme der Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter,
- die Einhaltung der Gesetze zum Mindestlohn und zur Leiharbeit,
- die Einhaltung der Gesetze zu Arbeitszeiten,
- die Einhaltung der Gesetzen und Standards zum Umwelt- und Klimaschutz

– die Einhaltung der Gesetze zum Datenschutz und zur Informationssicherheit und die Aufforderung, dass diese Wertgrundsätze auch in der eigenen Lieferkette umgesetzt und eingehalten werden.

Da wir seit dem Jahr 2014 ISO 9001 und seit 2021 IFS Logistics zertifiziert sind, liegt unsere Bestrebung darin, den Code of Conduct mit Erfolg in unser integriertes Managementsystem einzubringen.

Unser Code of Conduct ist jederzeit auf unserer Website www.transregina.com unter dem Reiter „Unternehmen“ abrufbar.

9. Unternehmensleitbild

Die TransRegina Spedition GmbH ist ein familiengeführtes Transport- und Logistikunternehmen mit über 20-jähriger Erfolgsgeschichte im zentralen Raum Regensburg.

Das Leitbild des Unternehmens ist es, kundenspezifische und individuelle Lösungen durch ein maßgeschneidertes Konzept zu bieten. Geht nicht, gibt es bei uns nicht. Unsere Bestrebung ist es, unseren Kunden eine Dienstleistung auf höchstem Niveau mit absolutem Mehrwert für ihre unternehmerische Handlung zu bieten.

Das Unternehmen verfolgt seit Bestehen die Kernkompetenzen Logistik vertreten durch den Geschäftsführer Dieter Rösler und Transport vertreten durch den Speditionsleiter Jürgen Rösler. Die Erfüllung individueller Anforderungen an unsere Dienstleistung rundet Herr Sebastian Rösler als Projektleiter und Sohn des Speditionsleiters in nächster Generation ab.

Dienstleistung auf zukunftssicherem Niveau – flexibel – dynamisch – aus großer Leidenschaft, ist unser Antrieb.

Durch modernsten Stand der Technik sichern wir unseren Kunden kürzeste Dispositionszeiten, einen schnellen und sicheren Transport der Ware, sowie eine zuverlässige Ausführung ihres Auftrags zu. Unsere flachen Hierarchien und Organisationsstruktur machen es möglich, unseren Kunden einen noch so kurzfristigen Service und ein sattelfestes Krisenmanagement durch die dauerhafte Erreichbarkeit, sowohl auch von der Geschäftsleitung zu bieten. Dies führt in unserem Unternehmen zu einer sehr geringen Reklamationsquote und höchster Kundenzufriedenheit.

Ein weiterer Grund hierfür ist es, dass wir unseren Mitarbeitern, Lieferanten, Subunternehmen und Kunden auf Augenhöhe begegnen. Unser familiärer Zusammenhalt spiegelt sich in allen Bereichen unseres Unternehmens wieder. Wir gestalten den Zielführungsprozess gemeinsam und behandeln Themen konstruktiv, für eine langfristige, verantwortungsvolle, nachhaltige sowohl faire Zusammenarbeit.

Durch unsere integrierten Managementsysteme DIN ISO 9001:2015 und IFS ist unsere Denkweise, die mit stetigen Verbesserungen in kleinen Schritten die Wettbewerbsfähigkeit unserer

Unternehmung zu stärken. Wir wachsen mit unseren Kunden und an Herausforderungen und gewährleisten so höchste Produkt-, Prozess- und Servicequalität.

Als großer Teil unserer Unternehmensidentität spiegelt sich die Farbe verkehrsrot in allen unseren unternehmerischen Bereichen wieder und lässt unsere LKWs bereits von Weite auf Deutschlands Fahrtwegen und im nahen Europaum zu erkennen sein.

10. Unternehmens- und Qualitätspolitik TransRegina Spedition GmbH

Im Zentrum der Qualitätspolitik stehen alle Maßnahmen, die dazu geeignet sind, die Kundenorientierung der Dienstleistungen der TransRegina Spedition GmbH zu verbessern.

Die Realisierung dieser Philosophie beruht im Wesentlichen auf:

- Einer langfristigen Kundenbindung und einer hohen Kundenzufriedenheit
- Zufriedene, loyale und verantwortungsvolle Mitarbeiter
- Hohe Personalverantwortung durch:
 - Vorbildcharakter der Führungskräfte
 - Hohes Wissen und ständige Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter
- Zuverlässigkeit
- Sauberkeit (Fahrzeuge, Lager, Personal)

Oberstes Ziel von TransRegina ist die Schaffung nachhaltig erfolgreicher Leistungspotentiale unter Berücksichtigung von Qualität-, Umwelt- und Sicherheitsaspekten. Hierbei setzen wir auf:

- Prozessorientierte Dienstleistungsabläufe, welche auf die Problemlösung und Bedürfnisse des Kunden ausgerichtet sind (Anpassung auf Kundenwunsch)
- Strukturierte Vorgehensweise mit einheitlichen Richtlinien
- Analyse und ständige Verbesserung der betrieblichen Abläufe
- Nachhaltigkeit / langfristige Umweltverträglichkeit (Umweltverantwortung)
- Einhaltung gesetzlicher und behördlicher Vorgaben, insbesondere zur Produktsicherheit (z. B. HACCP)

Gemäß dieses Grundsatzes ist es unser ausgesprochenes Ziel, keinerlei Verstöße gegen den Code of Conduct zu dulden. Wir verpflichten uns mit unserer Unterschrift, unseren Code of Conduct zu achten und einzuhalten. Er ist Bestandteil unserer Arbeits- und Lieferantenverträge.



von links: Jürgen Rösler (Speditionsleitung), Sebastian Rösler (Projektleitung), Jörg Rösler (Abteilungsleitung), Dieter Rösler (Geschäftsleitung)