

Rudolf Rafflenbeul GmbH & Co KG

(im weiteren Text nur Rafflenbeul genannt.)

CODE OF INTEGRITY

Sehr geehrte

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Integrität steht bei Rafflenbeul im Mittelpunkt.

Das Vertrauen, das wir bei unseren Kunden wecken, ist maßgeblich für unseren Erfolg als Hersteller von Verbindungselementen.

Als wichtiger Hersteller in unserer Branche verpflichten wir uns dem höchsten Maßstab professionellen Verhaltens. Unser Code of Integrity ist Ausdruck der Werte, die für Rafflenbeul und Volmeddraht gelten. Zur Erreichung unserer Ziele sind wir bestrebt, Mitarbeiter zu finden und zu binden, denen es ein echtes Anliegen ist, ihre Arbeitsergebnisse auf Grundlage von Führungsqualitäten, Fairness und Ehrlichkeit zu erbringen. Wir sind uns bewusst, dass wir uns und unseren Kunden gegenüber dafür verantwortlich sind, unsere Integritätsprinzipien aufrechtzuerhalten.

Diese Zielsetzung erreichen wir durch ehrliche und transparente Ausübung unserer Geschäfte. Im Rahmen dieses Engagements fördern wir eine offene Kultur, in der wir Ideen und Informationen austauschen, Rat einholen und Anliegen vorbringen können, ohne Sanktionen fürchten zu müssen.

Rafflenbeul ist ein Unternehmen im Bereich der Schraubensicherung und Verbindungselemente. Es wurde im Jahr 1902 gegründet, um den wachsenden Bedarf an Metallartikel für die Landwirtschaft und Eisenbahntechnik zu beliefern. Der Erfolg des Unternehmens beruht auf dem Vertrauen, das sich Rafflenbeul bei seinen Kunden und Mitarbeitern erarbeitet hat. Dieses Vertrauen wurde durch die gemeinschaftlichen Bemühungen mehrerer Generationen von Rafflenbeul Mitarbeitern gewonnen. Das Hauptaugenmerk von Rafflenbeul liegt darauf, dieses Vertrauen durch wirksame Umsetzung dieses Code of Integrity zu bewahren.

ANWENDUNG DES CODE OF INTEGRITY

Der Code of Integrity gilt für alle Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Geschäftsleitung. Alle Aspekte des Code of Integrity, die nicht speziell für Rafflenbeul-Mitarbeiter gelten, müssen auch von Auftragnehmern, Beratern, Freiberuflern, Beauftragten, Subunternehmen und allen anderen, die im Namen von Rafflenbeul handeln oder Rafflenbeul vertreten, eingehalten werden.

VERSTÄNDNIS DES CODE OF INTEGRITY

Es liegt in der persönlichen Verantwortung jedes Rafflenbeul-Mitarbeiters, den Code of Integrity zu lesen, zu verstehen und die darin enthaltenen Prinzipien zu befolgen. Mitarbeiter mit Führungsfunktionen müssen sicherstellen, dass alle anderen, ihnen unterstellten Mitarbeiter, entsprechend geschult werden, den Code of Integrity vollständig verstehen und zu dessen Einhaltung in der Lage sind.

RAT SUCHEN

Rafflenbeul hat sich einer Kultur verpflichtet, in der Fragen in Bezug auf Integrität und Berufsethik offen angeführt und besprochen werden können. Den Mitarbeitern stehen Rat und Unterstützung zur Verfügung, damit sie den Code of Integrity besser verstehen und im Falle eines ethischen Problems die richtige Entscheidung treffen können.

KEINE SANKTIONEN BEI GUTGLÄUBIGER MELDUNG VON VERSTÖSSEN

Den Mitarbeitern wird geraten, Bedenken oder Vermutungen, die einen Verstoß gegen den Code of Integrity nahelegen, zu äußern und zu melden. Rafflenbeul sorgt dafür, dass kein Mitarbeiter Sanktionen oder nachteilige Folgen jeglicher Form befürchten muss, weil er Rat gesucht oder einen Verstoß gegen den Code of Integrity gemeldet hat. Sanktionen gegen einen Mitarbeiter, der in gutem Glauben einen Verstoß gemeldet hat, ziehen entsprechende Disziplinarmaßnahmen nach sich.

EINE KULTUR DER INTEGRITÄT

Rafflenbeul-INTEGRITÄTSPRINZIPIEN

• VERTRAUEN:

Dies ist unser allerwertvollstes Gut, das für unsere Firma und unseren guten Ruf das Fundament bildet. Die Kunden verlassen sich auf unsere Integrität und dieses Vertrauen muss Tag für Tag gepflegt und geschützt werden. Es kann innerhalb eines Augenblicks gefährdet sein.

• EHRlichkeit UND TRANSPARENZ:

Bei allem, was wir tun, müssen wir uns selbst sowie unseren Kunden und Kollegen gegenüber ehrlich sein. Lügen, Täuschungen oder Unehrlichkeit sind durch nichts gerechtfertigt.

• RECHENSCHAFT:

Jede unserer Handlungen und Unterlassungen hat Konsequenzen. Wir akzeptieren die Konsequenzen unserer Entscheidungen und geben anderen nicht die Schuld für unser Handeln.

• PRINZIPIEN:

Wir glauben an ethisches Handeln, Fairness und Respekt gegenüber anderen. Unsere Entscheidungen orientieren sich an der Einhaltung von Prinzipien und Maßstäben für gutes Verhalten und nicht an Willkür oder persönlichen Vorlieben.

STELLEN SIE SICH DIE RICHTIGEN FRAGEN

- Vermute ich, dass die jeweilige Vorgehensweise ungesetzlich oder unethisch sein könnte?
- Was wäre, wenn über diese Entscheidung in einer Zeitung berichtet oder ich mit meiner Familie und meinen Freunden darüber sprechen würde?
- Ist die beabsichtigte Vorgehensweise mit Lügen oder Unehrlichkeit verbunden?
- Könnte die beabsichtigte Vorgehensweise die persönliche Sicherheit oder Gesundheit anderer gefährden?
- Könnte die beabsichtigte Vorgehensweise Rafflenbeul oder den guten Ruf von Rafflenbeul schädigen?
- Hat die Transaktion einen rechtmäßigen Geschäftszweck?

Wenn die beabsichtigte Vorgehensweise eine dieser Testfragen nicht besteht, sollten Sie Rat suchen und Ihre Entscheidung überdenken.

KEINE TOLERANZ BEI VERSTÖSSEN

Jeder Verstoß gegen den Code of Integrity, und sei er auch noch so geringfügig, kann Rafflenbeul und den guten Ruf schädigen und wird demnach nicht geduldet. Verstöße gegen den Code of Integrity haben Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung und bei schwerwiegenden Verstößen strafrechtliche Ahndungen zur Folge.

RAT SUCHEN ODER ANLIEGEN VORBRINGEN

Wenn Zweifel hinsichtlich der Bedeutung oder des Anwendungsbereiches des Code of Integrity bestehen, sollten die Mitarbeiter dies mit ihrem Vorgesetzten oder einer Führungskraft besprechen.

Falls es für einen Mitarbeiter nicht möglich oder angemessen ist, sein Anliegen bei seinem Vorgesetzten vorzubringen, kann er sich immer an die Geschäftsleitung wenden.

INTEGRITÄT DER FINANZBUCHHALTUNG

In der Rafflenbeul-Finanzbuchhaltung aufgezeichnete Informationen müssen wahrheitsgetreu und ordentlich, zeitgerecht und richtig sein. Sämtliche Transaktionen müssen ordnungsgemäß und richtig aufgezeichnet und Buchungen durch geeignete und wahrheitsgemäß ausgestellte Unterlagen belegt werden.

Alle Aufzeichnungen müssen in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen und Richtlinien aufbewahrt werden.

INTERESSENSKONFLIKTE

ALLGEMEINES

Interessenskonflikte oder der mögliche Anschein von Interessenskonflikten müssen vermieden werden. Es wird von Rafflenbeul-Mitarbeitern erwartet, sich bei ihrem Vorgesetzten zu melden, sobald sie erkennen, dass ihre persönlichen Interessen oder die persönlichen Interessen enger Angehöriger oder Freunde möglicherweise mit den Interessen von Rafflenbeul im Konflikt stehen könnten.

Ein Interessenskonflikt entsteht, wenn die Möglichkeit zur persönlichen Bereicherung das Urteilsvermögen, die Objektivität, Unabhängigkeit oder Loyalität eines Mitarbeiters gegenüber Rafflenbeul beeinträchtigen könnte.

Dasselbe gilt, wenn nahe Angehörige oder enge Freunde eines Rafflenbeul-Mitarbeiters eine Aktivität ausüben oder ein Interesse haben, das mit Rafflenbeul im Konflikt steht.

Interessenskonflikte können auf viele Arten entstehen. Im Zweifelsfall sollten die Mitarbeiter sich beraten lassen. Die Mitarbeiter müssen ihrem Vorgesetzten sämtliche, auch potenzielle Interessenskonflikte sofort schriftlich melden und dürfen sich so lange nicht an dem Entscheidungsprozess beteiligen, wie sie von einem möglichen Interessenskonflikt betroffen sind.

VORHERIGE ZUSTIMMUNG ERFORDERLICH

Einige potenzielle Interessenskonflikte, die sich für Rafflenbeul-Mitarbeiter stellen, können mit vorheriger Zustimmung durch Rafflenbeul gelöst werden.

Erfasst sind folgende Situationen:

Arbeiten außerhalb von Rafflenbeul

Die Annahme einer weiteren Beschäftigung oder Anstellung außerhalb von Rafflenbeul erfordert die vorherige schriftliche Zustimmung durch die Geschäftsleitung. Folgende Tätigkeiten sind nicht zulässig: Arbeiten für einen Kunden von Rafflenbeul, Arbeiten für einen Wettbewerber von Rafflenbeul oder Arbeiten für ein Unternehmen, das Rafflenbeul mit Waren oder Dienstleistungen beliefert.

Einstellung naher Angehöriger

Die Einstellung eines nahen Angehörigen durch einen Rafflenbeul-Mitarbeiter erfordert die vorherige schriftliche Zustimmung durch den Vorgesetzten.

Keinesfalls ist es einem Rafflenbeul-Mitarbeiter gestattet, einen nahen Angehörigen einzustellen, zu beaufsichtigen oder dessen Beschäftigungsbedingungen zu beeinflussen.

NICHT ERLAUBT

Folgende Tätigkeiten in Zusammenhang mit Interessenskonflikten sind Rafflenbeul-Mitarbeitern untersagt:

Insichgeschäfte

- Jegliche Form des persönlichen Anbietens von professioneller Leistungserbringung bzw. der Beteiligung hieran gegenüber einem Kunden oder potenziellen Kunden von Rafflenbeul.
- In Konkurrenz zu Rafflenbeul treten oder für einen Wettbewerber von Rafflenbeul arbeiten.
- Durch Missbrauch einer Position bei Rafflenbeul oder Zugriff auf Rafflenbeul-Informationen sich selbst oder einem nahen Angehörigen eine persönliche Bereicherung verschaffen.

Persönliche Investitionen bei Lieferanten, Wettbewerbern und Kunden

- Es ist untersagt, wissentlich die Dienste eines Lieferanten oder Subunternehmers von Rafflenbeul zu beauftragen, an dem ein Mitarbeiter oder naher Angehöriger eine erhebliche Beteiligung oder ein anderes finanzielles Interesse hat; sofern nicht: der potenzielle Interessenkonflikt dem Vorgesetzten des Mitarbeiters auf transparente Weise angegeben wurde, und der von dem Interessenkonflikt betroffene Mitarbeiter nicht an der Auftragsvergabe beteiligt ist.

NUTZUNG VON UNTERNEHMENSEIGENTUM UND -RESSOURCEN

SCHUTZ VON UNTERNEHMENSEIGENTUM UND -KAPITAL

Die Mitarbeiter von Rafflenbeul sind verpflichtet, das unter ihrer Kontrolle stehende Unternehmenseigentum und -kapital auf angemessene Weise zu nutzen und zu schützen. Es ist nicht erlaubt, Rafflenbeul-Eigentum oder -Ressourcen für jede Form von persönlichem Nutzen oder zur Durchführung von Arbeiten für eine externe Partei zu verwenden.

NUTZUNG VON IT-RESSOURCEN

Unternehmenseigene Computer, Netzwerksysteme und elektronische Kommunikationshilfsmittel sind für berufliche Zwecke in Übereinstimmung mit Rafflenbeul zu verwenden. Die Nutzung von E-Mail, Internet und anderen elektronischen Kommunikationsmethoden kann von Rafflenbeul überwacht und kontrolliert werden (sofern gemäß der geltenden Datenschutzgesetze zulässig), wenn Verdacht auf Missbrauch entsteht.

BESCHAFFUNG

Für den Einkauf von Waren und Dienstleistungen bei Lieferanten oder die Auswahl von Subunternehmern zuständige Rafflenbeul-Mitarbeiter müssen das alleinige Ziel verfolgen, für solche Leistungen den besten allgemeinen Nutzen für Rafflenbeul zu erzielen, wobei die Qualität und der Ruf des Lieferanten gebührend zu berücksichtigen sind. Sofern angebracht, müssen vor der Auswahl eines Lieferanten oder Subunternehmers Angebote von Wettbewerbern eingeholt werden. Rafflenbeul vergibt Aufträge nicht auf Grundlage persönlicher Präferenzen an Lieferanten. Es ist strengstens verboten, einen Lieferanten oder eine Person, die Rafflenbeul Leistungen anbietet, um persönliche Vorteile zu ersuchen.

BESTECHUNG UND KORRUPTION

In den Ländern, in denen sie tätig ist, beteiligt sich Rafflenbeul weder an Korruption noch an Bestechung, ganz gleich in welcher Form. Mitarbeiter oder andere Personen, die im Namen von Rafflenbeul handeln, dürfen weder direkt noch indirekt öffentlichen Amtsträgern Zahlungen anbieten oder an diese leisten und ihnen keine Geschenke oder Bewirtschaftungen zukommen lassen, wenn sie damit das Ziel verfolgen, deren Entscheidung zu beeinflussen oder sie anzuregen, Rafflenbeul einen ungebührlichen Vorteil zu verschaffen. Das gilt ebenso für leitende Angestellte und Mitarbeiter von Unternehmen aus der Privatwirtschaft.

Jeder Rafflenbeul-Mitarbeiter, der eine Aufforderung zur Bestechung erhält, muss dies unverzüglich seinem Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung melden.

KEINE ZAHLUNG FÜR AUFTRÄGE

Rafflenbeul zahlt und/oder offeriert keine unzulässigen Anreize zum Zweck der Gewinnung von Aufträgen für Rafflenbeul.

MITTELSLEUTE UND BERATER

Rafflenbeul bedient sich nicht der Dienste Dritter, um Bestechungsgelder, rechtswidrige Provisionen oder Rückvergütungen im eigenen Namen anzubieten.

Rafflenbeul nimmt nicht die Dienste von Mittelsleuten, Beauftragten, Beratern, Partnern oder Auftragnehmern in Anspruch, wenn vermutet wird, dass solche Partner möglicherweise Korruption oder andere verbotene Handelspraktiken betreiben. Mittelsleute oder Verkaufsvertreter („Mittelsmänner“) können nur beauftragt werden, nachdem ein formelles Untersuchungsverfahren durchgeführt wurde, um deren Eignung zu beurteilen und zu bewerten, ob die Vergütung des Mittelsmanns mit den erbrachten Leistungen vereinbar ist. Ein Antrag auf Beauftragung des Mittelsmanns muss von einem Mitglied der Geschäftsführung genehmigt werden. Die Mittelsmänner müssen ein Exemplar dieses Code of Integrity erhalten, unterzeichnen und anerkennen und damit einverstanden sein, in allen Aspekten ihrer Beziehung zu Rafflenbeul diesen Prinzipien entsprechend zu arbeiten. Rafflenbeul-Mitarbeiter, die den Einsatz von Mittelsmännern betreuen, sind dafür verantwortlich, regelmäßig die Einhaltung des Code of Integrity zu überwachen.

GEFÄLLIGKEITZAHLUNGEN

Gefälligkeitszahlungen im Sinne des Code of Integrity sind einmalige Zahlungen von geringerem Wert, die mit dem Ziel geleistet werden, die Ausführung einer Routinemaßnahme, auf die Rafflenbeul einen rechtmäßigen Anspruch hat, durch einen Beamten auf unterer Ebene zu beschleunigen oder zu erleichtern. Forderungen von Beamten nach Gefälligkeitszahlungen müssen nachdrücklich abgelehnt werden und dürfen nur gewährt werden, wenn die Verweigerung dem Wohlergehen von Mitarbeitern abträglich wäre oder ein erhebliches Risiko für die Geschäfte von Rafflenbeul darstellen würde.

MELDUNG UND BUCHFÜHRUNG

In den seltenen Fällen, in denen eine Gefälligkeitszahlung geleistet werden muss, hat der Mitarbeiter, der die Zahlung vornimmt oder erlaubt, schriftlich den Grund für die Unvermeidbarkeit der Zahlung, den gezahlten Betrag, das Datum und den Zahlungsempfänger zu melden. Gefälligkeitszahlungen müssen so in den Büchern verzeichnet werden, dass sie bei einer Buchprüfung nachvollziehbar sind. Je nach lokalen Gebräuchen und Gesetzen kann Rafflenbeul ausführlichere und restriktivere Vorschriften festlegen oder Mitarbeitern solche Gefälligkeitszahlungen ganz verbieten.

KEINE SANKTIONEN FÜR ABLEHNUNG DER ZAHLUNG VON BESTECHUNGSGELD

Rafflenbeul-Mitarbeiter werden nicht bestraft, wenn sie sich weigern, Bestechungsgeld zu zahlen, sich an Korruption zu beteiligen oder eine Gefälligkeitszahlung zu leisten.

SPENDEN FÜR POLITISCHE UND WOHLTÄTIGE ZWECKE

KEINE POLITISCHEN ODER RELIGIÖSEN SPENDEN

In den Ländern, in denen Rafflenbeul tätig ist, wahrt sie einen strikten politischen Neutralitätsgrundsatz. Rafflenbeul unterstützt in keinem Land politische Parteien, gewählte Beamte oder Bewerber um öffentliche Ämter mit Kapital oder Ressourcen und wirkt nicht bei politischen Kampagnen mit. Rafflenbeul unterstützt keine religiösen Organisationen.

SPENDEN FÜR WOHLTÄTIGE ZWECKE

Spenden von Rafflenbeul an Wohltätigkeitsorganisationen oder direkte Investitionen von Rafflenbeul in gemeinnützige Programme der öffentlichen Hand, in denen Rafflenbeul tätig ist (einschließlich Unterstützung von Nothilfe nach Naturkatastrophen, Förderung von Bildung, Gesundheit, Forschung oder ähnlicher gemeinnütziger Investitionen), erfordern die vorherige schriftliche Zustimmung der Geschäftsleitung.

Für jegliche Form von Unterstützungsleistungen zu Wohltätigkeitszwecken wird keine Zustimmung erteilt, wenn damit Regierungsbeamte oder Dritte tatsächlich oder dem Anschein nach beeinflusst werden sollen, Rafflenbeul ungebührliche Vorteile zu gewähren.

GESCHENKE UND BEWIRTUNG

ALLGEMEINE PRINZIPIEN

Geschenke oder Bewirtungsleistungen dürfen nicht angeboten oder angenommen werden, wenn sie Geschäftsentscheidungen tatsächlich oder dem Anschein nach auf unlautere Weise beeinflussen.

Geschenke und Bewirtungsleistungen dürfen das für normale Geschäftsbeziehungen übliche Maß nicht überschreiten. Jede Form von Bewirtungsleistungen, die den guten Ruf von Rafflenbeul schädigen könnten, ist zu vermeiden. Die folgenden Bestimmungen dienen der Klarstellung, welche Verhaltensmaßstäbe von Rafflenbeul-Mitarbeitern erwartet werden.

GESCHENKE FÜR MITARBEITER

Rafflenbeul-Mitarbeiter dürfen Folgendes nicht annehmen:

- Bargeldzahlungen, Trinkgeld, Darlehen oder bargeldähnliche Geschenke von Lieferanten oder Kunden.
- Persönliche Geschenke, Gefälligkeiten und Bewirtungsleistungen, wenn diese in Verbindung mit von Rafflenbeul erbrachten Leistungen bereitgestellt werden.
- Mitarbeiter, die an Einkaufsentscheidungen oder der Lieferantenauswahl beteiligt sind, dürfen keine persönlichen Geschenke von Lieferanten oder potenziellen Lieferanten annehmen. Übliche Bewirtungsleistungen, einschließlich der Teilnahme an Messen und ähnlichen geschäftlichen Veranstaltungen, die von Lieferanten gewährt werden, sind vorbehaltlich der nachfolgenden Melde- und Genehmigungsvorschriften gestattet.

MELDE- UND GENEHMIGUNGSVORSCHRIFTEN

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, dem Vorgesetzten Meldung zu machen und dessen Zustimmung einzuholen, bevor sie Geschenke mit einem Wert von über 35 Euro annehmen. Wenn Geschenke nicht abgelehnt oder zurückgegeben werden können, ohne dass dies eine Beleidigung darstellt, sollte die beschenkte Person eine passende Abgabemethode wählen, beispielsweise in Form einer Spende für einen bestimmten Wohltätigkeitszweck.

GESCHENKE AN GESCHÄFTSPARTNER

Persönliche Geschenke von Rafflenbeul an Kunden oder Geschäftspartner erfordern bei Geschenken mit einem Wert von über 35 Euro die vorherige Zustimmung durch den Vorgesetzten.

LAUTERER WETTBEWERB

Rafflenbeul wendet bei der Ausübung seiner Geschäfte auf Wettbewerb und Fairness beruhende Marktgepflogenheiten an.

Das Unternehmen trifft mit Wettbewerbern keine Absprachen oder Vereinbarungen, welche die Märkte, in denen es tätig ist, verzerren oder ungebührlich beeinflussen.

Insbesondere führt Rafflenbeul keine Gespräche über Preisgestaltung, Vertragsbedingungen oder Aufteilung von Märkten, Gebieten oder Kunden. Rafflenbeul spricht mit Wettbewerbern nicht über Ausschreibungsverfahren.

Rafflenbeul vermarktet seine Dienstleistungen und Kompetenzen nicht auf betrügerische oder irreführende Weise und stellt in Bezug auf Wettbewerber keine abwertenden oder unrichtigen Behauptungen auf.

Rafflenbeul verpflichtet sich, auf ungesetzliche oder unethische Weise keine vertraulichen Informationen über Wettbewerber zu beschaffen.

UMGANG MIT MITARBEITERN

KEINE DISKRIMINIERUNG

Alle Rafflenbeul-Mitarbeiter sind ausschließlich hinsichtlich ihrer beruflichen Fähigkeiten, Qualifikationen, Verhaltensweisen und Leistungen zu behandeln und zu beurteilen. Bei Rafflenbeul beruhen alle Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses auf dem Grundsatz der Chancengleichheit und Unabhängigkeit von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischen Ansichten, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft, Alter oder Behinderung. Diskriminierungen auf Grundlage dieser Kriterien werden nicht geduldet.

SCHIKANE UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Jede Form von Missbrauch, Belästigung und Schikane ist verboten. Unerwünschte sexuelle Annäherungen, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten oder unangemessenem Körperkontakt werden nicht geduldet. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie ihre Kollegen mit Respekt behandeln. Die Mitarbeiter müssen mit unterstellten Mitarbeitern, Kollegen und Vorgesetzten stets einen ehrlichen und respektvollen Umgang pflegen. Das gilt ebenfalls für Rafflenbeul-Kunden, -Lieferanten und deren Mitarbeiter und leitende Angestellte.

VERBOT VON KINDER- ODER ZWANGSARBEIT

Rafflenbeul beschäftigt keine Kinder im schulpflichtigen Alter bzw. unter 16 Jahren. Junge Mitarbeiter zwischen 16 und 18 Jahren werden im Fall ihrer Einstellung von jeder Art von Arbeit ferngehalten, die ihre Gesundheit, ihr Wohlergehen, ihre Sicherheit oder ihre Ausbildung gefährden kann.

Rafflenbeul beteiligt sich an keiner Form von Sklaverei, Kinderhandel, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder Zwangsarbeit. Rafflenbeul beschäftigt unter keinen Umständen Zwangsarbeiter, in Schuldknechtschaft arbeitende Menschen oder Strafgefangene.

VEREINIGUNGSFREIHEIT

Rafflenbeul erkennt das Recht seiner Mitarbeiter an, Gewerkschaften zu gründen, beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen.

EINHALTUNG VON VORSCHRIFTEN DURCH LIEFERANTEN UND SUBUNTERNEHMER

Rafflenbeul arbeitet nicht mit Lieferanten oder Subunternehmern, die Zwangs- oder Kinderarbeit durchführen, und stellt mit angemessenen Untersuchungen und Überwachungen sicher, dass Lieferanten und Subunternehmer diese Voraussetzung erfüllen.

UMWELT-, GESUNDHEITS- UND ARBEITSSCHUTZ

UMWELT

Rafflenbeul strebt an, die Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf die Umwelt zu verringern, indem die effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen gefördert, Umweltverschmutzung reduziert und vermieden und der Ausstoß schädlicher Stoffe und Treibhausgase auf ein Minimum beschränkt wird.

GESUNDHEITS- UND ARBEITSSCHUTZ

Den Mitarbeitern müssen sichere Arbeitsumgebungen, -bedingungen und -ausrüstungen mit angemessenen Maßnahmen zur Vermeidung von Verletzungen und Berufskrankheiten bereitgestellt werden.

Von Rafflenbeul-Mitarbeitern wird erwartet, dass sie berufsbedingte Unfälle oder Fälle von Umweltverschmutzung gemäß den Anforderungen der anwendbaren Rafflenbeul-Richtlinien oder relevanten Gesetze melden und aufzeichnen. Kein Mitarbeiter wird für das Melden eines Unfalls oder einer Umweltverschmutzung bestraft.

VERTRAULICHKEIT

Rafflenbeul respektiert und schützt vertrauliche Informationen, die Kunden und Dritte dem Unternehmen während der Geschäftsbeziehung anvertrauen und ergreift angemessene Maßnahmen zur Verhinderung einer unbeabsichtigten Offenlegung.

Rafflenbeul respektiert den Datenschutz und die Vertraulichkeit der persönlichen Daten seiner Mitarbeiter. Rafflenbeul erfasst und verwahrt die persönlichen Daten von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern in dem Maß, wie es für den effektiven Geschäftsbetriebsablauf oder die Einhaltung gesetzlicher Auflagen erforderlich ist. Mitarbeiter dürfen nicht auf persönliche oder vertrauliche Daten zugreifen, es sei denn zu legitimen geschäftlichen Zwecken.

Die Mitarbeiter müssen die Vertraulichkeit von Rafflenbeul-Informationen und die persönlichen Daten von Kollegen wahren und dürfen schützenswerte Informationen über finanzielle Ergebnisse, Investitionen, Strategien, Pläne oder Kunden weder bekanntgeben noch darüber sprechen. Diese Verpflichtung besteht nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses fort.

GEISTIGES EIGENTUM

Rafflenbeul schützt sein eigenes geistiges Eigentum und respektiert das geistige Eigentum anderer.

Rafflenbeul generiert durch die Arbeit und Innovationsfähigkeit ihrer Mitarbeiter wertvolle Ideen, Services, Geschäftsprozesse und Strategien. Dieses geistige Eigentum spielt eine zentrale Rolle bei der Schaffung eines Wettbewerbsvorteils und muss vor Verbreitung und Missbrauch geschützt werden.

Das geistige Eigentum von Rafflenbeul kann in verschiedenen Formen auftreten, wie z.B. in Prozessen, Designs, Methoden, Betriebsverfahren, kaufmännischen und Vermarktungsstrategien, Informationen des Kunden, Preisgestaltung und Kostenrechnungsmodellen. Die Mitarbeiter dürfen dieses geistige Eigentum abgesehen von dem vorgesehenen Zweck nicht bekanntgeben, kopieren oder verwerten.

In Bezug auf das geistige Eigentum des Kunden haben Mitarbeiter den gleichen Sorgfaltsmaßstab anzulegen.

Rafflenbeul verpflichtet sich, das geistige Eigentum Dritter nicht zu verletzen. Die Verwendung von unlizenzierter Software, die unbefugte Nutzung oder Vervielfältigung urheberrechtlich geschützter Materialien oder die bewusste Verletzung eines gültigen Patents sind verboten.

EXTERNE KOMMUNIKATION

Persönliche Meinungen in Bezug auf Religion oder Politik und anstößige Inhalte jeglicher Form dürfen nicht auf Rafflenbeul-Briefbögen,

in E-Mail-Nachrichten oder in anderem Kontext geäußert werden, durch welche solche Meinungen oder Materialien auf Rafflenbeul zurückgeführt werden könnten.

Bei Beteiligung an Online-Diskussionsforen und sozialen Netzwerken müssen Rafflenbeul-Mitarbeiter den Code of Integrity befolgen.

EINHALTUNG VON GESETZEN

Rafflenbeul verpflichtet sich zur Einhaltung der geltenden Gesetze in den Ländern, in denen sie tätig ist. Wenn der Code of Integrity strengere Regeln als die durch geltende Gesetze vorgeschriebenen Vorschriften auferlegt, müssen die Mitarbeiter die strengeren Regeln einhalten. Bei Zweifeln, wie ein Widerspruch zwischen diesem Code of Integrity und geltenden Gesetzen aufzulösen ist, sollten die Mitarbeiter Rat einholen.

UMSETZUNG

Der Code of Integrity wurde von der Rafflenbeul Geschäftsleitung genehmigt.