

1 Zweck

In diesem Verhaltenskodex verpflichtet sich die Geschäftsleitung zu Ihrer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung und bringt diese mit den von ihr definierten Grundsätzen zum Ausdruck. Die Geschäftsführung sicher, dass diese Grundsätze von den Mitarbeitern im täglichen Handeln eingehalten werden.

2 Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für das gesamte Unternehmen Rafflenbeul.

3 Zuständigkeiten

Zuständig für die Einhaltung der Grundsätze bzw. Richtlinien sind alle Mitarbeiter des Unternehmens Rafflenbeul.

4 Grundsätze und Richtlinien

4.1 Allgemeine Grundsätze

Grundverständnis

Das Unternehmen erkennt seine Verantwortung gegenüber dem eigenen Unternehmen, gegenüber Kunden und Lieferanten in der Wertschöpfungskette und gegenüber der Umwelt sowie der Gesellschaft an. Es verpflichtet sich, in allen unternehmerischen Aktivitäten dieser Verantwortung gerecht zu werden.

Einhaltung der Gesetze

Das Unternehmen verpflichtet sich bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen, die jeweils geltenden Gesetze sowie die sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen es tätig ist, zu beachten. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge werden eingehalten, wobei Veränderungen der Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

Orientierung an allgemein gültigen Werten und Prinzipien

Das Unternehmen orientiert sein Handeln an allgemein gültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde und Nichtdiskriminierung.

4.2 Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Das Unternehmen hält die Arbeitsnormen hinsichtlich der höchst zulässigen Arbeitszeit und der Vergütung, insbesondere hinsichtlich des Vergütungsniveaus, gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen ein. Das Unternehmen achtet das Recht auf Koalitions- und Versammlungsfreiheit ihrer Mitarbeiter im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze.

Das Unternehmen respektiert und unterstützt die Einhaltung international anerkannter Menschenrechte. Insbesondere hält es die Menschenrechte gem. der UN-Menschenrechtscharta (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Resolution 217 A (III) der Generalversammlung vom 10.12.1948) ein.

Mitarbeiter sind vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer und verbaler Diskriminierung zu schützen. Die Privatsphäre der Mitarbeiter wird geachtet.

Das Verbot von Zwangsarbeit jeglicher Art wird beachtet. Insbesondere das Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit aus 1930 (Übereinkommen 29 der Internationalen Arbeitsorganisation) und das Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit aus 1957 (Übereinkommen 105 der Internationalen Arbeitsorganisation) werden eingehalten.

Das Unternehmen beachtet die Regelungen zum Verbot von Kinderarbeit, insbesondere das Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung aus 1973 (Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation) sowie

das Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit aus 1999 (Übereinkommen 182 der Internationalen Arbeitsorganisation) werden eingehalten. Sieht eine nationale Regelung betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so sind diese vorrangig zu beachten.

4.3 Arbeitsschutz

Gesundheitsschutz und Arbeitsplatzbedingungen

Das Unternehmen gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen. Den Mitarbeitern werden sichere Arbeitsumgebungen, -bedingungen und -ausrüstungen mit angemessenen Maßnahmen zur Vermeidung von Verletzungen und Berufskrankheiten bereitgestellt. Zur Minimierung des Verletzungsrisikos achtet das Unternehmen auf eine ergonomische Einrichtung des Arbeitsplatzes. Für die Tätigkeiten in den Produktionsbereichen stehen ausschließlich Maschinen zur Verfügung, welche den Sicherheitsstandards entsprechen. Der sachgemäße Gebrauch von kritischen Chemikalien (Lagerung, Transport, Entsorgung) ist in Sicherheitsdatenblätter geregelt.

Das Unternehmen unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.

Notfallvorsorge und Unfallmanagement

Das Unternehmen führt eine Liste ausgebildeter Ersthelfer, um im betrieblichen Notfall schnell handlungsfähig zu sein. Diese Liste wird regelmäßig kontrolliert und bei Bedarf erweitert. Für den Brandschutz hat das Unternehmen sämtliche Vorsichtsmaßnahmen getroffen, um ein Brandrisiko im Betrieb gering zu halten. Tritt ein Unfall oder eine Störung unerwartet ein, so erfolgen Maßnahmen gemäß Notfallplan.

4.4 Unternehmensethik

Korruptionsverbot

Das Unternehmen lehnt Korruption und Bestechung ab. Im Umgang mit Geschäftspartnern und staatlichen Institutionen werden die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Mitarbeitern auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen. Das jeweils geltende Korruptionsstrafrecht ist einzuhalten.

Die Gewährung persönlicher Vorteile durch das Unternehmen und dessen Mitarbeiter an inländische oder ausländische Amtsträger (wie Beamte oder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst) mit dem Ziel, Vorteile für das Unternehmen oder sich selbst oder Dritte zu erlangen, ist nicht erlaubt.

Geldwerte sowie persönliche Vorteile von Wert als Gegenleistung für eine unlautere Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr zwischen Unternehmen dürfen weder angeboten, versprochen noch gebilligt werden. Ebenso dürfen diese persönlichen Vorteile im geschäftlichen Verkehr weder gefordert noch angenommen werden.

Geschäftsführung und Mitarbeiter des Unternehmens dürfen im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen, die mit der Absicht gewährt werden, eine Geschäftsbeziehung in unlauterer Weise zu beeinflussen oder bei denen die Gefahr besteht, die professionelle Unabhängigkeit des Geschäftspartners zu gefährden. Dies ist grundsätzlich nicht der Fall bei Geschenken und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen.

Faires Verhalten gegenüber Wettbewerbern

Das Unternehmen achtet den fairen Wettbewerb. Daher hält es die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Kartellgesetze und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs.

Im Umgang mit Wettbewerbern verbieten diese Regelungen insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen unlauter beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden rechtswidrig zuteilen oder den freien und offenen

Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern. Ferner verbieten diese Regelungen unlautere Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen (Preis- und Konditionenbestimmung).

Vertraulichkeit und Datenschutz

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

Das Unternehmen befolgt die Forderungen der Datenschutzgrundverordnung. Persönliche Daten von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern werden im Unternehmen in dem Maß erfasst und verwahrt, 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 Unternehmensinformationen und die persönlichen Daten von Kollegen wahren. Diese Verpflichtung besteht nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses fort.

Interessenskonflikte

Interessenskonflikte oder der mögliche Anschein von Interessenskonflikten müssen vermieden werden. Es wird von den 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 des Unternehmens im Konflikt stehen könnten. 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.

Geistiges Eigentum

Das Unternehmen schützt sein eigenes geistiges Eigentum vor Verbreitung und Missbrauch. Das geistige Eigentum darf abgesehen von dem vorgesehenen Zweck nicht bekanntgeben, kopiert oder verwertet werden. Ebenso verpflichtet sich das Unternehmen geistiges Eigentum Dritter (z. B. Informationen des Kunden) nicht zu verletzen. Dazu zählt auch das Verwenden und in Verkehr bringen von Plagiaten.

Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Das Unternehmen verpflichtet sich beim weltweiten Export die zahlreichen nationalen und internationalen Einfuhr- und Ausfuhrkontrollgesetze und -verordnungen zu achten. Das Unternehmen berücksichtigt Wirtschafts- und Handelssanktionsregelungen, Embargos gegen bestimmte Länder.

Finanzielle Verantwortung

In der Finanzbuchhaltung aufgezeichnete Informationen werden wahrheitsgetreu und ordentlich, zeitgerecht und richtig dokumentiert. Sämtliche Transaktionen sind ordnungsgemäß und richtig aufgezeichnet und Buchungen sind durch geeignete und wahrheitsgemäß ausgestellte Unterlagen belegt. Alle Aufzeichnungen werden in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen und Richtlinien aufbewahrt.

4.5 Umwelt

Das Unternehmen ist dem Ziel des Schutzes der natürlichen Lebensgrundlagen für die heutige und künftige Generation nachhaltig verpflichtet. Gesetze und Bestimmungen, die zum Schutze der Umwelt erlassen wurden, sind zu beachten. Neben der Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben, verbessert das Unternehmen kontinuierlich seine Umweltleistung. Das beinhaltet die Reduzierung des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen, die Reduzierung des Wasserverbrauchs und des

Abfalls sowie die Verbesserung der Luftqualität. Darüber hinaus geht das Unternehmen verantwortungsbewusst mit der Auswahl und dem Einsatz von Chemikalien um.

4.6 Beschaffung

Für den Einkauf von Waren und Dienstleistungen bei Lieferanten oder die Auswahl von Subunternehmern zuständige Mitarbeiter müssen das alleinige Ziel verfolgen, für solche Leistungen den besten allgemeinen Nutzen für das Unternehmen 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. Das Unternehmen vergibt Aufträge nicht auf Grundlage persönlicher Präferenzen an Lieferanten. Es ist strengstens verboten, einen Lieferanten oder eine Person, die dem Unternehmen Leistungen anbietet, um persönliche Vorteile zu ersuchen.

Bei der Beschaffung seiner Rohstoffe achtet das Unternehmen strengstens darauf, keine Materialien aus Hochrisikogebieten zu beziehen. Ebenso ausgeschlossen sind Länder, in welchem die Menschenrechte verletzt werden.

5 Meldung von Verstößen – Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Jeder Mitarbeiter des Unternehmens kann einen Verstoß gegen die o.g. Grundsätze bei der Geschäftsführung melden. Diese Benachrichtigung kann über ein Meldeformular entweder auf direktem Wege oder über eine ernannte Vertrauensperson an die Geschäftsführung herangetragen werden. Mitarbeiter, welche Verstöße aus ihrem Umfeld melden, werden weder persönlich noch beruflich benachteiligt. Die Geschäftsführung behandelt die Informationen der Meldung vertraulich.

Hagen, den 10.05.2021

Christoph Rafflenbeul-Dormeyer

Martin Rafflenbeul