

Unternehmensgrundsätze zur Verantwortung, Antikorruption, Verhalten und Ethik

Die Einhaltung der ethischen Werte ist für langfristigen ökonomischen Erfolg notwendig. Dazu gehören ein fairer Umgang miteinander sowie ein Handeln im Rahmen der vorgegebenen Normen im Geschäftsalltag. Wir betrachten den Erfolg unserer Geschäftspartner als den Schlüssel, um einen langfristigen und nachhaltige Geschäftsentwicklung zu generieren und sehen es als eine Selbstverständlichkeit an, dabei die Anforderungen aller Interessensgruppen zu erfüllen.

Die Geschäftsleitung trägt die Verantwortung für eine nachhaltige Unternehmensstrategie und deren entsprechende Umsetzung. Integrität sowie die Einhaltung der Gesetze und ethischer Grundsätze sind dabei wesentliche Elemente, um die Authentizität unseres Unternehmens zu wahren.

In den Führungsgrundsätzen sowie den Qualitäts-, Sicherheits- und Umwelt-Leitsätzen sind Normen und Weisungen festgelegt, die ein respekt- und würdevolles Verhalten aller Mitarbeiter im Unternehmen, sichere Arbeitsbedingungen und einen nachhaltigen Umgang mit der Umwelt gewährleisten.

Der Verhaltens-Kodex enthält folgendes:

- Wie unsere Geschäftsleitung ihre Verantwortung wahrnimmt.
- Wie wir mit unseren Mitarbeitern und Kollegen untereinander umgehen.
- Welches Verhalten Kunden von uns erwarten können.
- Wie wir mit unseren Lieferanten umgehen.
- Wie wir uns im Umgang mit der Öffentlichkeit und der Umwelt verhalten.

Jede Führungskraft sowie jeder einzelne Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, sich gemäß dem vorliegenden Kodex zu verhalten. Das Verhalten unserer Führungskräfte hat Vorbildcharakter, denn sie leben die Verhaltensgrundsätze vor und setzen sich in jeder Situation dafür ein.

Menschenrechte

Wir respektieren und fördern die Würde jedes Menschen und setzen uns für den Schutz und die Einhaltung der internationalen Menschenrechte ein. Es ist für uns selbstverständlich, keinerlei Kinderarbeit einzusetzen und alle Formen von Zwangsarbeit abzulehnen. Wir tolerieren keinerlei Arbeitsbedingungen, die im Konflikt zu internationalen oder nationalen Gesetzen und Praktiken stehen. Wir treten dem Einsatz von körperlicher Bestrafung, geistigem oder körperlichem Zwang und verbalen Beleidigungen entschieden entgegen.

Kinderarbeit

Unser Unternehmen erkennt das Recht eines jeden Kindes auf Schutz vor wirtschaftlicher Ausbeutung und vor Tätigkeiten an, die seine körperliche, geistige oder seelische Gesundheit gefährden, seine moralische oder soziale Entwicklung beeinträchtigen oder die Bildung bzw. Ausbildung behindern können.

Als Kinder gelten Personen unter 15 bzw. 14 Jahren, entsprechend den Mindestalter-Ausnahmen für Entwicklungsländer gemäß Artikel 2.4 der ILO-Konvention Nr. 138. Wenn die Gesetzgebung eines Landes ein höheres Mindestalter vorschreibt, gilt dieses Mindestalter.

Einige Länder definieren Personen, die das Mindestalter überschritten haben, aber jünger als 18 Jahre sind, als „junge Arbeitskräfte“. Für diese Personengruppe gelten eventuell gesetzliche Einschränkungen bezüglich der Art der erlaubten Tätigkeiten. Die Erich Dieckmann GmbH toleriert keine Kinderarbeit und verlangt dies auch von seinen Geschäftspartnern.

Zwangsarbeit

Unser Unternehmen toleriert keine Form der Zwangsarbeit, beschäftigt keine Sklaven, Häftlinge oder illegale Arbeitskräfte und erwartet dies auch von seinen Geschäftspartnern. Der Erich Dieckmann GmbH ist bekannt, dass Zwangsarbeit auch durch Zwang zur Hinterlegung von Kautionszahlungen, Sicherheitszahlungen, Ausweisdokumenten oder anderer persönlicher Habe zustande kommen kann und untersagt solche Maßnahmen.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Unser Unternehmen räumt seinen Mitarbeitern das Recht ein und erwartet von seinen Geschäftspartnern, ihren Mitarbeitern das Recht einzuräumen, im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften einer beliebigen Organisation beizutreten, eine Organisation zu gründen und kollektiv oder individuell zu verhandeln. Kein Mitarbeiter darf wegen Ausübung dieser Rechte nachteilige Folgen zu befürchten haben.

Keine prekäre Beschäftigung

Unser Unternehmen stellt Arbeitnehmer auf der Grundlage dokumentierter Beschäftigungsverhältnisse in Übereinstimmung mit dem Gesetz ein.

Der Einstellungsprozess sowie Beschäftigungsverhältnisse dürfen keine Unsicherheit und soziale oder wirtschaftliche Verwundbarkeit für ihre Arbeitnehmer verursachen. Es ist sicherzustellen, dass die Arbeit auf Basis eines anerkannten und dokumentierten Beschäftigungsverhältnisses durchgeführt wird, das mit den einschlägigen nationalen Gesetzen, Gewohnheiten oder Praktiken und internationalen Arbeitsstandards eingerichtet wird – je nachdem, welcher Schutz höher ist.

Diskriminierung

Wir setzen keine Form von Diskriminierung bei Einstellung, Vergütung, Weiterbildungsmöglichkeiten, Beförderung, Kündigung oder Pensionierung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, des Alters, des Familienstandes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer Schwangerschaft, der sexuellen Orientierung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder der Zugehörigkeit zu einer politischen Partei unserer Mitarbeiter ein und verlangen natürlich auch von unseren Mitarbeitern einer solchen entschieden entgegenzutreten.

Unser Unternehmen beachtet die geltende nationale Gesetzgebung zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit und erwartet dies auch von seinen Geschäftspartnern. Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter sind bedürfnisgerecht gestaltet und einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterworfen.

Einhaltung kartell- und wettbewerbsrechtlicher Regeln

Mit unseren qualitativ hochwertigen Produkten, unserer Dienstleistungsorientierung und unserer Zuverlässigkeit messen wir uns offen und fair mit dem Wettbewerb. Dabei lassen wir uns in keiner Weise auf rechtswidrige und/oder strafrechtliche Praktiken, wie z. B. Angebotsabsprachen, welche den Wettbewerb ausschließen, verzerren oder beschränken, ein.

Interessenskonflikte und Bestechung/Korruption

Alle unsere Mitarbeiter vermeiden Situationen, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen des Unternehmens in Konflikt geraten könnten. Es ist ihnen dabei im Besonderen untersagt, sich an Unternehmen von Konkurrenten, Kunden oder Lieferanten zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen

mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, wenn dadurch ein Interessenkonflikt hervorgerufen wird. Ein solcher Konflikt ist immer dann gegeben, wenn Art und Umfang einer Beteiligung dazu geeignet sind, Handlungen in Ausübung der Tätigkeit unseres Unternehmens in irgendeiner Form zu beeinflussen. Vom Verlangen, Akzeptieren und Annehmen von ungerechtfertigten oder gesetzwidrigen Vorteilen, welche geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen beeinflussen können, distanzieren sich unsere Mitarbeiter unmissverständlich. Ebenso wird keiner unserer Mitarbeiter bei Geschäftstätigkeiten jeglicher Art Geschäftspartner, deren Mitarbeitern sowie sonstigen Dritten unzulässige Vorteile anbieten, verschaffen oder den Versuch dazu zu unternehmen bzw. diesbezügliche Vereinbarungen treffen.

Lieferanten

Wir stellen hohe Erwartungen an unsere Lieferanten und verlangen von ihnen, sich bei der Führung ihrer Geschäfte, insbesondere bei der Behandlung von Mitarbeitern, an die gleichen strengen Grundsätze zu halten, welche von uns selbst angewendet werden.

Exportkontrollvorschriften

Die Einhaltung der geltenden Exportkontrollvorschriften ist für unser Unternehmen von entscheidender Bedeutung, da sich diese Vorschriften oft gegen Aktivitäten richten, die die Erich Dieckmann GmbH missbilligt (z.B. Terrorismus).

Verantwortungsbewusste Beschaffung von Mineralstoffen

Unser Unternehmen respektiert die geltenden Gesetze und Vorschriften zur Offenlegung der Verwendung von Konfliktmineralien. Bei Konfliktmineralien handelt es sich um Mineralstoffe aus Risikogebieten, die direkt oder indirekt zur Finanzierung bewaffneter Gruppen beitragen, die mindestens teilweise für schwere Menschenrechtsverstöße verantwortlich gemacht werden. Lieferungen an Erich Dieckmann GmbH erfolgen unter Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften zum Umgang mit Konfliktmineralien.

Umwelt und Recycling

Als Unternehmen sind wir der Natur und der Umwelt verpflichtet. Durch Anlagen, die wir auf dem Stand der Technik halten, schützen wir unsere Umwelt.

Jeder Mitarbeiter leistet seinen Beitrag, dass qualitativ hochwertige Produkte, in für die Umwelt schonenden Prozessen produziert werden, dies schließt auch den verantwortlichen Umgang der Ressource „Energie“ mit ein.

Erich Dieckmann GmbH erfüllt alle gesetzlichen Umweltschutzaufgaben und erwartet, dass Geschäftspartner über alle erforderlichen Betriebsgenehmigungen verfügen und diese auf dem aktuellen Stand der Technik halten.

Erich Dieckmann GmbH setzt sich für die laufende Reduzierung des Ressourcenbedarfs ein. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern ebenfalls den Einsatz für die laufende Reduzierung des Energie-, Wasser- und sonstigen Ressourcenbedarfs und der Abfallmenge. Wir erwarten zudem den Einsatz für die Verhinderung von Umweltverschmutzung, für eine Verringerung der Geräuschbelastung im vertretbaren Rahmen und für die Verbesserung der produkt- und prozessbedingten Umweltverträglichkeit in der gesamten Wertschöpfungskette.

Gesundheit und Sicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter wird in höchstem Maß geschützt, indem ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld bereitgestellt wird. Durch das Einhalten der in unserem Unternehmen

geltenden Sicherheitsvorschriften trägt jeder Einzelne für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge.

Beschwerdemanagement und Vorschlagswesen

Unser Unternehmen stellt Systeme für Beschwerden und Vorschläge von Mitarbeiter zur Verfügung. Im Beschwerdemanagement für Mitarbeiter werden diese Beschwerden und im Vorschlagswesen die Ideen angenommen und bearbeitet. Mitarbeiter liefern entscheidende Informationen über Modernisierungs- und Reformpotentiale innerhalb des Unternehmens. Die Nutzung der Informationen kann zu einer Qualitätssteigerung mit nachfolgender Kostensenkung führen.

Mit einem funktionierenden Meldemanagement für Mitarbeiter lassen sich Missstände und Schwachstellen in der Lieferkette und im Unternehmen schnell erkennen. Wir erwarten, dass Geschäftspartner ebenfalls über entsprechende Managementsysteme verfügen.

Motivation und Weiterbildung der Mitarbeiter

Wir betrachten motivierte Mitarbeiter und ihre Identifikation mit den Zielen unseres Unternehmens als einen wesentlichen Erfolgsfaktor. Die Förderung unserer Mitarbeiter wird besonders hervorgehoben. Wir konzentrieren uns dabei auf im Unternehmen anwendbare, stellenbezogene Weiterbildung sowie die Entwicklung und Förderung zukünftiger Führungspotentiale.

Schutz von Vermögen und Geheimhaltung

Von jedem Mitarbeiter wird der Schutz von materiellen und immateriellen Vermögen des Unternehmens, die vertrauliche Behandlung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen und kundenbezogener Geschäftsinformationen und die Einhaltung der geltenden Grundsätze zum Schutz von Daten erwartet.

Die Geschäftspartner und Mitarbeiter der Erich Dieckmann GmbH sind angehalten, die geltenden Datenschutzgesetze und Vorschriften einzuhalten.

Gesellschaftliches Engagement

Wir stehen ausdrücklich zu unserer Verantwortung als Bürger der Gemeinde, in dem wir unserem Betrieb unterhalten und wir verpflichten uns zu einer offenen Kommunikation mit allen Behörden sowie gesellschaftlichen und öffentlichen Interessensgruppen.

Einhaltung und Maßnahmen bei Nichteinhaltung

Der vorliegende Ethik- und Verhaltenskodex wurde von der Geschäftsleitung genehmigt und allen Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht. Unsere Mitarbeiter halten sich bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten ausnahmslos an diesen Kodex. Fragen zur Anwendung oder Auslegung sowie Meldungen potenzieller Übertretungen werden an den jeweiligen Vorgesetzten gerichtet.

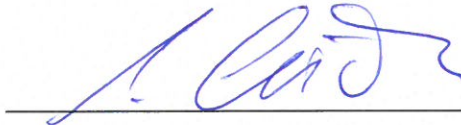
Verfahrensweisen, Praktiken oder Handlungen von Mitarbeitern, die im Widerspruch zu diesem Kodex stehen, sind zu korrigieren und ziehen Disziplinarmaßnahmen nach sich. Je nach Schwere des Verstoßes und Vorgeschichte, (z.B. Wiederholung) kann dies eine Ermahnung, Abmahnung oder sogar eine Kündigung nach sich ziehen.

Sollten sich Lieferanten oder anderer Geschäftspartner nicht an die Vorgaben halten, würde dies im Gespräch mit dem Lieferanten thematisiert und auf Abhilfe gedrängt. Je nach Schwere des Verstoßes oder Vorgeschichte (z.B. Wiederholung) kann es auch zu einer Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

Wenn Mitarbeiter, Lieferanten oder andere Geschäftspartner der Erich Dieckmann GmbH gegen die Regeln verstoßen oder ihr Verhalten Anlass zu Bedenken gibt, sollte die Geschäftsführung unverzüglich informiert werden.

Iserlohn, 3/11/23

Ort, Datum



Unterschrift GF

Iserlohn, 03.11.23

Ort, Datum

i.A. F. Dey

Unterschrift QM

(Der CoC/Verhaltenskodex ist ohne Diskriminierungsabsicht und zum besseren Verständnis in männlicher Form geschrieben.)