

Verhaltenskodex BartelsRieger Atemschutztechnik GmbH

Definition und Geltungsbereich

BartelsRieger Atemschutztechnik GmbH (nachfolgend „BartelsRieger“) hat einen Verhaltenskodex erstellt, der die Verhaltensgrundsätze unseres Unternehmens und die Leitlinien für das Verhalten im Arbeitsalltag beinhaltet. Dieser Inhalt ist nicht abschließend und wird durch bedarfsgerechte Richtlinien sowie durch spezielle Arbeitsanweisungen ergänzt.

Der Verhaltenskodex besitzt in allen Unternehmensbereichen, die zu BartelsRieger gehören, sowie in allen Regionen gleichermaßen Gültigkeit.

Der BartelsRieger Verhaltenskodex ist stets unter Beachtung der jeweiligen nationalen Gesetze und Vorschriften anzuwenden. Für den Fall, dass der Verhaltenskodex von zwingendem nationalem Recht abweicht, geht das nationale Recht vor. Die Einhaltung aller einschlägigen Gesetze und Vorschriften in einem nationalen und internationalen Umfeld erfordert eine hohe persönliche Aufmerksamkeit und ist bei Unsicherheiten über die Rechtslage durch eine professionelle Beratung abzuklären. Jeder Mitarbeiter, jede Führungskraft und jedes Organmitglied ist an diesen Verhaltenskodex gebunden. Die Führungskräfte bestätigen einmal jährlich schriftlich die Konformität ihres Geschäftsverhaltens mit diesem Verhaltenskodex. Die Bestätigung findet Eingang in die Personalakte.

Zielsetzung

Der vorliegende Verhaltenskodex soll eine Richtschnur für alle Mitarbeiter von BartelsRieger sein, sich im täglichen Geschäftsleben korrekt im Sinne des Gesetzes, unserer internen Regeln und unserer Wertvorstellungen zu verhalten. Er bietet eine Hilfestellung, wie eigenverantwortlich in bestimmten Situationen des Geschäftslebens rechtlich und ethisch einwandfrei vorzugehen ist.

Alle Mitarbeiter sind dazu aufgerufen, diesen Verhaltenskodex täglich mit Leben zu erfüllen. Die Führungskräfte und die Mitglieder der Geschäftsführung üben eine Vorbildfunktion aus, sind sich ihrer besonderen Verantwortung als Vorgesetzte bewusst und leben den Inhalt unseres Verhaltenskodexes aktiv vor.

Alle Mitarbeiter prägen durch ihr Auftreten und ihr Verhalten nach außen das Ansehen des Unternehmens. Sie verstehen sich daher als Repräsentanten von BartelsRieger und achten auf eine angemessene und positive Außenwirkung.

Ein Geschäftsabschluss, der unseren Verhaltensgrundsätzen widerspricht, die in diesem Verhaltenskodex oder in anderen Unternehmensvorschriften dargestellt sind, stellt im Ergebnis keinen nachhaltigen Nutzen für unser Unternehmen dar, sondern kann zu einem erheblichen Schaden für BartelsRieger führen.

1. Gesetzes- und regeltreues Verhalten

Die Mitarbeiter und Organmitglieder von BartelsRieger beachten konsequent und verantwortungsbewusst die jeweils für sie geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften sowie die internen Richtlinien und Regeln einschließlich dieses Verhaltenskodexes. Bei Unklarheiten über den Anwendungsbereich oder die Bedeutung bestimmter Regelungen sind der jeweilige Vorgesetzte, oder gegebenenfalls ein externer Rechtsberater zu befragen

2. Integrität

Unter Integrität versteht BartelsRieger die Übereinstimmung unseres äußeren Handelns mit unseren inneren Werten basierend auf Rechtschaffenheit und Fairness. Die Integrität stellt eine Art inneren moralischen Kompass dar und bietet – beispielsweise im Falle von Regelungslücken - eine Hilfestellung für Entscheidungen und Handlungsweisen, die unseren Wertvorstellungen entsprechen und mit einem allgemeingültigen Verständnis von Rechtschaffenheit übereinstimmen.

Die Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder von BartelsRieger achten stets auf ein integriertes Verhalten im Arbeitsalltag.

3. Fairness, allgemeines Gleichbehandlungsgebot und Verhalten untereinander

Ein Betriebsklima, das von Fairness geprägt ist, fördert die Motivation und Effizienz. Die Beziehungen zwischen Organmitgliedern, Führungskräften und Mitarbeitern auf allen Ebenen, in allen Unternehmensbereichen und allen Regionen werden von Fairness, gegenseitigem Respekt, Offenheit und dem gemeinsamen Verständnis vertrauensvoller Zusammenarbeit geleitet.

Jegliche Formen von Diskriminierung haben keinen Platz in unserer Unternehmenskultur. Wir benachteiligen oder bevorzugen niemanden aufgrund von Geschlecht, Rasse, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Neigung, Herkunft oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale und dulden diesbezüglich keinerlei Diskriminierung. Der Maßstab für die Beurteilung der Beschäftigten sind ihre professionellen Fähigkeiten, ihre Leistung und ihr ethisches Verhalten. Jeder Mitarbeiter ist nachdrücklich aufgefordert, zu einer Atmosphäre respektvollen Miteinanders aktiv beizutragen, in der jegliche Art von persönlicher Belästigung untersagt ist. Hierzu gehören insbesondere Arbeitsplatzschikanen, unerwünschte sexuelle Annäherungen, unerwünschter Körperkontakt, unsittliche Angebote, Erniedrigungen jeglicher Art sowie beleidigende, anstößige oder herabsetzende Witze, Bemerkungen und Handlungen. Gewalt in jeglicher Form, Tätlichkeiten am Arbeitsplatz einschließlich Bedrohungen und Einschüchterungen sowie Mobbing sind in unserem Unternehmen verboten.

Verstöße – insbesondere – gegen diese Grundsätze ziehen entsprechende Maßnahmen und Sanktionen nach sich.

4. Vertraulichkeit und Geschäftsgeheimnisse

Die Mitarbeiter von BartelsRieger dürfen vertrauliche Informationen, soweit sie der Öffentlichkeit nicht bereits bekannt sind, nicht unbefugt an Dritte weitergeben. Hierzu zählen insbesondere technische Daten, Finanzdaten, Betriebsdaten, Kundeninformationen, Aktennotizen und sonstige Informationen, die sich auf das Geschäft unseres Unternehmens und seine betrieblichen Aktivitäten und Zukunftspläne beziehen.

Unsere Erfindungen und unser Know-how sind für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens von elementarer Bedeutung. Aus diesem Grund haben die Mitarbeiter von BartelsRieger geistiges Eigentum gegen den unbefugten Zugriff von Dritten und vor unbefugter Kenntnisnahme durch Dritte zu schützen. Das geistige Eigentum umfasst insbesondere Geschäftsgeheimnisse, vertrauliche Informationen, Urheberrechte, Handelsmarken und Logos sowie Kundenlisten und Produktspezifikationen.

5. Insiderinformationen

Insiderinformationen sind alle konkreten Informationen über nicht öffentlich bekannte Umstände, die geeignet sind, im Fall ihres Bekanntwerdens den Marktwert eines Unternehmens erheblich zu beeinflussen.

Die Mitarbeiter dürfen Insiderinformationen nicht illegal zum persönlichen Vorteil nutzen oder unbefugt an Dritte weitergeben.

Verstöße – insbesondere – gegen diese Grundsätze ziehen entsprechende Maßnahmen und Sanktionen nach sich.

6. Antikorruption

Kein Mitarbeiter darf persönliche Vorteile - insbesondere Einladungen, Geschenke und sonstige Zuwendungen – fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, die nach objektiver Beurteilung dazu geeignet sind, eine unlautere Beeinflussung des geschäftlichen Verhaltens zu bewirken.

Gleiches gilt für das Anbieten, Versprechen oder Gewähren von persönlichen Vorteilen – insbesondere Einladungen, Geschenke und sonstige Zuwendungen – an Dritte, insbesondere an Geschäftspartner und Kunden, die nach objektiver Beurteilung dazu geeignet sind, eine unlautere Beeinflussung des geschäftlichen Verhaltens zu bewirken.

Bereits der Anschein einer solchen unlauteren, passiven oder aktiven Beeinflussung ist zu vermeiden.

Verstöße – insbesondere – gegen diese Grundsätze ziehen entsprechende Maßnahmen und Sanktionen nach sich.

7. Umgang mit Unternehmensressourcen

Alle Mitarbeiter gehen verantwortungsvoll, kostenbewusst und sorgsam mit den ihnen durch das Unternehmen zur Verfügung gestellten Ressourcen um. Dies gilt insbesondere für die ihnen anvertrauten finanziellen Mittel. Das Einrichten oder Unterhalten von sogenannten „Schwarzen Kassen“ ist verboten.

8. Kartell- und Wettbewerbsrecht

BartelsRieger steht mit zahlreichen anderen Unternehmen innerhalb und auch außerhalb unserer Branche im geschäftlichen Wettbewerb. Wir bekennen uns zu einem fairen und unbeschränkten Wettbewerb unter Beachtung der Vorgaben des Kartell- und Wettbewerbsrechts. Alle Mitarbeiter sind zur Einhaltung des Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet. Dies umfasst das Verbot kartellrechtswidriger Vereinbarungen sowie das Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung.

Die Mitarbeiter unterlassen insbesondere Vereinbarungen oder Absprachen mit Wettbewerbern sowohl innerhalb als auch außerhalb unserer Branche über die Preise unserer Produkte und Dienstleistungen. Dies gilt sowohl für Einkaufs- als auch für Verkaufspreise. Weiterhin sind Vereinbarungen oder Absprachen über Produktions- und Absatzmengen eines Produktes sowie über die Aufteilung von Märkten und Kunden unzulässig. Die Mitarbeiter sind sich darüber bewusst, dass auch der Austausch von wettbewerbslich sensiblen Informationen gegen geltendes Recht verstößt. Gegenüber Lieferanten und Händlern sind Preisbindungen, Alleinbelieferungs- oder Alleinbezugsverpflichtungen, missbräuchliche Rabatte sowie aufgezwungene Verknüpfungen von unterschiedlichen Produkten oder Dienstleistungen bei Abnahme oder Bezug (Koppelungen) unzulässig. Der verbotene Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung als Anbieter oder Nachfrager einer bestimmten Art von Waren oder gewerblichen Leistungen kann sich beispielsweise in der Festlegung von überhöhten Preisen, aufgezwungenen Verknüpfung von unterschiedlichen Produkten oder Dienstleistungen bei Abnahme oder Bezug (Koppelungsgeschäfte), Preisdiskriminierungen oder sonstigen ungerechtfertigten Benachteiligungen gegenüber Dritten widerspiegeln. Bei Teilnahme an einer Ausschreibung findet keinerlei Absprache mit anderen Teilnehmern dieser Ausschreibung statt.

9. Prävention von Geldwäsche

Unter Geldwäsche versteht man das Einschleusen von Geldern oder sonstigen Vermögensgegenständen, die durch vorangegangene Straftaten erworben wurden, in den legalen Wirtschaftskreislauf. Die Mitarbeiter nehmen Abstand von Geschäften, durch die ein solches Einschleusen beispielsweise in Form von Entgegennahme, Umtausch oder Transfer der illegal erworbenen Gelder oder Vermögensgegenstände ermöglicht oder unterstützt wird. Die Mitarbeiter von BartelsRieger beachten die Einhaltung von nationalen und internationalen Gesetzen und Vorschriften zur Prävention von Geldwäsche.

10. Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Mitarbeiter und Organmitglieder sind sich bewusst, dass eine Vermischung von beruflichen und privaten Belangen problematisch sein kann. Daher achten die Mitarbeiter und Organmitglieder auf eine klare Trennung von beruflichen und privaten Interessen. Geschäftliche Entscheidungen oder Personalentscheidungen dürfen nicht aufgrund von privaten Interessen oder Beziehungen getroffen werden. Mögliche Interessenkonflikte sind unverzüglich dem zuständigen Vorgesetzten gegenüber offen zu legen und angemessen zu lösen.

11. Spenden und Sponsoring

Die Durchführung von Spenden- oder Sponsoringaktionen bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung der zuständigen Vorgesetzten bzw. des Geschäftsführers und ist vollständig zu dokumentieren.

12. Datenschutz

Datenschutz bezeichnet den Schutz des Einzelnen vor dem Missbrauch personenbezogener Daten. Die Grundlage hierfür ist das Recht des Einzelnen auf informationelle Selbstbestimmung, das sich darin ausdrückt, dass jeder Mensch grundsätzlich selbst entscheiden kann, wem wann welche seiner persönlichen Daten zugänglich sein sollen.

Die Mitarbeiter haben in Bezug auf personenbezogene Daten die einschlägigen Gesetze und betrieblichen Vorschriften zu befolgen. Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten darf nur auf Basis einer legitimierenden Grundlage in Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen erfolgen.

Festgestellte Verletzungen von Datenschutzvorschriften sind unverzüglich dem Vorgesetzten oder dem Datenschutzbeauftragten mitzuteilen.

13. Umweltschutz

BartelsRieger ist sich der ökologischen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit bewusst und fühlt sich verpflichtet, seine Umweltbilanz durch präventive Umweltmaßnahmen und den Einsatz umweltfreundlicher Technologien zu verbessern. Jeder Mitarbeiter soll die natürlichen Ressourcen schützen und bei seiner Arbeit bemüht sein, durch Materialeinsparungen, energiesparende Planung sowie durch Vermeidung, Reduzierung und Recycling von Abfällen die Belastung der Umwelt auf ein Minimum zu reduzieren.

14. Gesundheit und Arbeitssicherheit

Die Mitarbeiter verdienen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. BartelsRieger legt deshalb größten Wert auf die Befolgung der Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien und ist bestrebt, das körperliche und psychische Wohlbefinden der Mitarbeiter zu sichern und zu fördern. Die Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik beinhaltet auch das Verbot von illegalen Drogen am Arbeitsplatz.

15. Anlagen- und Produktsicherheit

Unsere Anlagen werden regelmäßig kontrolliert und gewartet. Unsere Mitarbeiter werden gründlich eingewiesen, geschult und beaufsichtigt. Nur wenn diese Maßnahmen durchgeführt werden, können Betriebsstörungen, Unfälle oder Störfälle vermieden werden.

16. Einhaltung des Verhaltenskodexes

Jedem Mitarbeiter ist dieser Verhaltenskodex auszuhändigen. Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass der Inhalt dieses Verhaltenskodexes allen Mitarbeitern verständlich ist. Der Verhaltenskodex bildet die Grundlage für alle internen Regelungen bei BartelsRieger, die den Verhaltenskodex konkretisieren und daher ergänzend zu beachten sind.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex können disziplinarische Maßnahmen sowie zivil- oder strafrechtliche Schritte zur Folge haben.

17. Hinweisgebung

Hinweise auf Verstöße gegen gesetzliche oder interne Vorschriften sind an den jeweiligen Vorgesetzten, oder an die Geschäftsführung zu adressieren.

Missbräuchliche oder bewusst falsch abgegebene Hinweise ziehen entsprechende Maßnahmen und Sanktionen nach sich.

18. Inkrafttreten

Dieser Verhaltenskodex tritt mit Wirkung zum 1. November 2018 in Kraft.