

INNOVATIONS IN PROCESS

UNTERNEHMENSRICHTLINIEN

UNTERNEHMENSPHILOSOPHIE UND
VERHALTENSKODEX



DRADURA





UNTERNEHMENSRICHTLINIEN

INHALT

UNTERNEHMENSPHILOSOPHIE

VERHALTENSKODEX

1. VORWORT

2. GELTUNGSBEREICH

3. VERHALTENSGRUNDSÄTZE

- 3.1 Grundsätze des Umgangs miteinander
- 3.2 Verantwortung für das Ansehen des Unternehmens
- 3.3 Offene Kommunikation und Umgang mit Kritik
- 3.4 Übernahme einer aktiven Rolle
- 3.5 Persönliche Weiterentwicklung
- 3.6 Arbeitsumfeld und Sicherheit

4. SPEZIELLE ANFORDERUNGEN

- 4.1 Einhaltung geltenden Rechts
- 4.2 Vermeidung von Korruption und Interessenskonflikten
- 4.3 Betrugsbekämpfung
- 4.4 Achtung des Kartell- und Wettbewerbsrechts
- 4.5 Umgang mit Informationen
- 4.6 Arbeits- und Gesundheitsschutz, Antidiskriminierung
- 4.7 Schutz der Umwelt und des Klimas
- 4.8 Umgang mit Unternehmenseigentum

5. UMSETZUNG

- 5.1 Verantwortlichkeiten und Hilfe
- 5.2 Melden von Verstößen
- 5.3 Ahndung von Verstößen

ANHANG

Die jeweils maßgebliche aktuellste Fassung des Dokuments finden Sie im Intranet.

„DIE STÄNDIGE
OPTIMIERUNG
ALLER
UNSERER
PROZESSE
ERMÖGLICHT
VERBESSERUNGEN
FÜR UNS
UND UNSERE
KUNDEN.“

UNTERNEHMENSPHILOSOPHIE INNOVATIONS IN PROCESS

DRADURA ist einer der weltweit führenden Hersteller von Drahtartikeln. Diese Position wollen wir auch für die Zukunft sichern und weiter ausbauen. Wir möchten zum Erfolg unserer Kunden beitragen und in den Punkten Effizienz, Schnelligkeit und Umweltfreundlichkeit neue Lösungen bieten.

Unsere Leitprinzipien sind Sicherheit, Kundenfokussierung, handeln als EIN TEAM.

Ohne Veränderung gibt es keinen Fortschritt. Deshalb sind wir offen für Veränderungen und fördern sie, wo immer wir dadurch Verbesserungen für uns oder unsere Kunden erwarten dürfen. Jeder Mitarbeiter übernimmt in seinem Bereich Verantwortung für die Optimierung der Abläufe und Verfahren. Aber auch dafür, dass er seinen Aufgaben und Pflichten nachkommt, so gut er kann. Dabei betrachten und verbessern wir nicht nur einzelne Vorgänge, sondern den gesamten Produktionsprozess sowie Abläufe im Unternehmen und außerhalb. Das gilt auch für die Zusammenarbeit mit unseren Partnern und Kunden. So sichern wir gemeinsam langfristig das Wohl unseres Unternehmens, aller seiner Mitarbeiter und aller sonstigen Interessensparteien.

Dabei streben wir die Schaffung eines Arbeitsumfelds an, das von gegenseitigem Respekt und Vertrauen sowie von Integrität und Nachhaltigkeit geprägt ist. Die Grundlage für die Umsetzung dieser Werte ist der Verhaltenskodex.



VERHALTENSKODEX

1. VORWORT

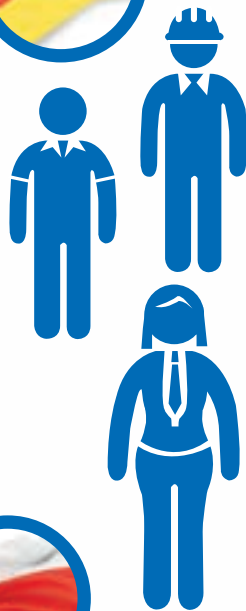
Unsere Leitprinzipien Sicherheit, Kundenfokussierung und Handeln als EIN TEAM sind die Grundlage für alles Handeln bei DRADURA. Ergänzend dazu richten wir uns in unserer täglichen Arbeit nach einer Reihe weiterer Leitlinien wie beispielsweise unseren CSR-Richtlinien, unseren Umweltschutzrichtlinien, den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, der OECD Konvention gegen Bestechung ausländischer Amtsträger sowie die im Anhang aufgeführten Leitlinien.

Unser Verhaltenskodex bildet dabei die wichtigsten Grundsätze ab und dient uns damit als Richtschnur zur Einhaltung ethischer Normen und bei der Schaffung eines Arbeitsumfelds, das von Integrität, Respekt, Vertrauen und Nachhaltigkeit geprägt ist. Indem wir uns an die im Verhaltenskodex dargelegten Regeln halten, sichern wir das langfristige Wohl des Unternehmens und seiner Mitarbeiter.

DRADURA Group GmbH

DRADURA Attleiningen GmbH

DRADURA Polska Sp. z o.o.

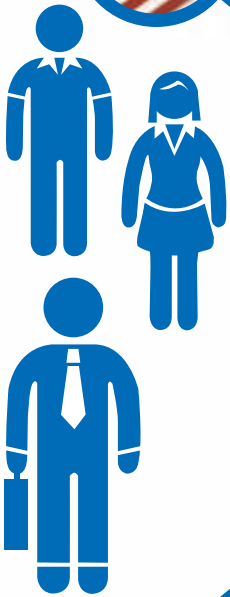


2. GELTUNGS- BEREICH



DRADURA USA Corp.

Die im Verhaltenskodex formulierten Regeln gelten ohne Ausnahme für alle Eigentümer, Führungskräfte, Mitarbeiter sowie alle sonst im Unternehmen Tätigen. Zum einfacheren Verständnis werden alle aufgezählten Personengruppen, unabhängig vom Geschlecht einzelner Personen, im weiteren Verlauf unter dem Begriff Mitarbeiter zusammengefasst. Der Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Unternehmensbereiche, alle Gesellschaften und alle Standorte. Der Verhaltenskodex ersetzt keine anderen Verhaltensrichtlinien, sondern ergänzt sie. Die im Verhaltenskodex formulierten Standards legen wir auch an unsere Partner, Zulieferer und Kunden an.



DRADURA Italia S.R.L.

3. VERHALTENSGRUNDSÄTZE



3.1. GRUNDSÄTZE DES UMGANGS MITEINANDER

Unser Umgang miteinander ist geprägt von Respekt und Akzeptanz. Wir achten die Umgangsformen und bemühen uns um ein höfliches Miteinander. Wir handeln stets integer und sind uns unserer Vorbildfunktion bewusst. Wir handeln immer als EIN TEAM.

3.2 VERANTWORTUNG FÜR DAS ANSEHEN DES UNTERNEHMENS

Alle Mitarbeiter tragen Verantwortung für das unbestritten hohe Ansehen der gesamten DRADURA Familie sowie ihrer eigenen Person. Deshalb verhält sich jeder Mitarbeiter in der Öffentlichkeit stets so, dass sein Verhalten nicht negativ auf das Unternehmen zurückfällt.

3.3 OFFENE KOMMUNIKATION UND UMGANG MIT KRITIK

Wir kommunizieren zielorientiert und eindeutig. Wir fördern den offenen Austausch von Meinungen, Kritik und Ideen. Konflikte sind unvermeidbar im täglichen Miteinander. Doch sie helfen uns, unsere Positionen kritisch zu betrachten und daraus zu lernen. Fehler betrachten wir als Chance, wir erläutern und beseitigen deren Ursachen und Mängel.

3.4 ÜBERNAHME EINER AKTIVEN ROLLE

Wir fördern eigenverantwortliches Handeln unserer Mitarbeiter. Gleichzeitig erwarten wir aber auch, dass jeder Mitarbeiter der damit verbundenen Verantwortung gerecht wird und auf die gemeinsamen Ziele hinarbeitet.

3.5 PERSÖNLICHE WEITERENTWICKLUNG

Wir streben an, überall ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das jedem Mitarbeiter ermöglicht, seine besten Leistungen zu erbringen. Wir unterstützen die Persönlichkeitsentwicklung unserer Mitarbeiter insbesondere die Erweiterung seiner Fachkompetenzen durch Fortbildungen. Mit unserem „annual feedback meeting“ beurteilen wir die Leistung und den Erfolg jedes Mitarbeiters nach objektiven Kriterien und fördern damit gleichzeitig eine offene Feedback-Kultur.

3.6 ARBEITSUMFELD UND SICHERHEIT

Wir bekennen uns zu den Sustainable Development Goals des UN Global Compact. Unser vorrangiges Ziel ist es, ein sicheres Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter zu schaffen und ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu fördern.

- Unsere Prozesse, Systeme und Abläufe sollen stets Sicherheit für alle unserer Mitarbeiter gewährleisten.
- Vertrauen, Offenheit und Transparenz schaffen ein konstruktives Arbeitsumfeld.



4. SPEZIELLE ANFORDERUNGEN

4.1 EINHALTUNG GELTENDEN RECHTS

Wir halten uns an geltendes Recht. Wir achten die relevanten nationalen und internationalen Gesetze unabhängig davon, wo wir Geschäfte machen oder auf welches Gebiet sich ein Geschäft bezieht. Darüber hinaus verweisen wir auf die im Anhang aufgeführten internationalen Konventionen.

Kodeks Karny
BGB
FCPA Code pénal

4.2 VERMEIDUNG VON KORRUPTION UND INTERESSENSKONFLIKTEN

4.2.1 Verbot von Korruption und Vorteilsnahme

Wir verurteilen Korruption, Vorteilsnahme und Bestechung. Wir achten die relevanten Gesetze und Konventionen. Weder bieten wir Geschäftspartnern Geschenke oder Vergünstigungen an, um eine Geschäftsentscheidung zu beeinflussen, noch nehmen wir derartige Geschenke oder Vergünstigungen an. Selbst der Anschein einer solchen Einflussnahme ist zu verhindern. Wir tolerieren keine Anwendung unlauterer Mittel.

4.2.2 Interessenskonflikte

Wir nehmen keine Vorteile, Geschenke oder Einladungen an, die zu einem Interessenskonflikt führen könnten. Wir vermeiden Situationen, die zu Interessenskonflikten zwischen den persönlichen oder finanziellen Interessen eines Mitarbeiters und den Interessen von DRADURA führen können.



StGB
UK Bribery Act
OECD
Codice penale
Sarbanes-Oxley Act

17 SDGs und 10 Prinzipien des UN Global Compact

Hinweisgeberschutzgesetz, rechtlich erforderlich aufgrund der europäischen Hinweisgeber Richtlinie



4.3 BETRUGSBEKÄMPFUNG

Wir dulden keine betrügerischen Handlungen wie Unterschlagung, Veruntreuung oder sonstigen Betrug – weder in unserem Unternehmen noch in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern.



4.4 ACHTUNG DES KARTELL- UND WETTBEWERBSRECHTS

Wir achten die Gesetze und Richtlinien zur Wahrung eines fairen Wettbewerbs, insbesondere das Kartell- und Wettbewerbsrecht. Wir dulden keine unberechtigte Bevorzugung oder Benachteiligung.





4.5 UMGANG MIT INFORMATIONEN

4.5.1 Umgang mit internem Wissen

Wir geben keine Geschäftsinformationen weiter, die nicht durch die entsprechenden Stellen im Unternehmen für eine Veröffentlichung freigegeben sind. Geschäftsgeheimnisse, insbesondere Prozess- und Fertigungswissen, Patente, Pläne, Geschäftsdaten und sonstige nicht zur Veröffentlichung freigegebenen Informationen schützen wir durch einen sorgfältigen Umgang damit. Wir akzeptieren keine unrichtige Berichterstattung – weder innerhalb unseres Unternehmens noch nach außen.

4.5.2 Gewährleistung der Vertraulichkeit uns anvertrauter Daten

Wir wahren die Geheimnisse unserer Kunden und Lieferanten. Wir nutzen sie weder, um uns selbst einen ungerechtfertigten Vorteil zu verschaffen, noch geben wir sie an Dritte weiter. Die uns anvertrauten Informationen verwenden wir ausschließlich, um die Aufgaben durchzuführen, für die sie uns anvertraut worden sind.

4.5.3 Datenschutz

Wir beachten alle rechtlichen Vorgaben zum Datenschutz aufgrund des Bundesdatenschutzgesetzes. Außerdem verwenden wir die uns anvertrauten persönlichen Daten unserer Mitarbeiter und Partner ausschließlich für die Zwecke, für die sie uns überlassen wurden, und im Rahmen des rechtlich zulässigen.

4.5.4 Dokumentationspflicht und Transparenzgebot

Wir kommen den Dokumentationspflichten, die sich aus rechtlichen Bestimmungen ergeben, mit der notwendigen Sorgfalt und umfassend nach. Ergeben sich aus anderen, betrieblichen Vorgaben Dokumentationspflichten, so kommen wir auch diesen umfassend nach. Alle unsere Berichte, Aufzeichnungen und Verlautbarungen sind genau, zeitgerecht, verständlich, umfassend und wahr.

4.5.5 Informationssicherheit

Wir beachten alle Richtlinien und Vorschriften zur Datensicherheit sorgfältig. Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig in IT-Sicherheit und Awareness geschult. Wir sind uns bewusst, dass Cyberangriffe, Datendiebstahl und Datenmissbrauch eine täglich wachsende Gefahr für ein Unternehmen, seine Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten darstellen und schützen daher unsere Daten und die uns anvertrauten Daten nach den neuesten Sicherheitsstandards und durch geschultes Personal



4.6 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ, ANTIDISKRIMINIERUNG

4.6.1 Einhaltung der rechtlichen und betrieblichen Sicherheitsrichtlinien

Wir beachten jederzeit alle rechtlichen, berufs-genossenschaftlichen und betrieblichen Sicherheitsvorschriften.

4.6.2 Arbeitsbedingungen

Wir zahlen faire Löhne, in jedem Fall die gesetzlichen und tariflichen Mindeststandards, und achten die gültigen gesetzlichen und tariflichen Normen zu Arbeitszeiten, Urlaub und Feiertagen. Wir lehnen Kinder- und Zwangsarbeit rigoros ab. Wir respektieren die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte.

4.6.3 Chancengleichheit und Antidiskriminierung

Wir betrachten eine pluralistische Personalstruktur als Bereicherung. Diskriminierung in jeglicher Form wird durch uns ausdrücklich verurteilt – unabhängig davon, ob sie wegen der Person, ihres Verhaltens oder ihres Handelns erfolgt. Deshalb dulden wir keine Diskriminierung anderer aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder Identität, nationaler Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Familienstand, körperlicher oder geistiger Behinderung oder eines Veteranenstatus oder eines anderen gesetzlich geschützten Status.



4.7 SCHUTZ DER UMWELT UND DES KLIMAS

4.7.1 Einhaltung der gesetzlichen und betrieblichen Umweltschutzstandards

Wir halten uns an unsere internen Umweltschutzstandards und an die gesetzlichen Umweltschutzbestimmungen oder übertreffen diese.

4.7.2 Beachtung der Umweltauswirkungen bei allen betrieblichen Entscheidungen

Bei betrieblichen Entscheidungen bedenken wir die Auswirkungen auf die Umwelt und wählen, wo wirtschaftlich vertretbar, die umweltschonendste Alternative.

4.7.3. Umweltaktivitäten

Wir bekennen und verpflichten uns zum nachhaltigen Wirtschaften und betreiben aktiv im Rahmen unserer Umwelt- und Energieeffizienzpolitik interne und externe Projekte für den Umweltschutz. Wir unterstützen unseren Kunden proaktiv dabei, zumindest die gemeinsam gesetzten Ziele zur Reduzierung von Treibhausgasen zu erreichen.

4.8 UMGANG MIT UNTERNEHMENSEIGENTUM

Wir gehen ordnungsgemäß und schonend mit dem Eigentum des Unternehmens um. Dafür trägt jeder Mitarbeiter Verantwortung. Wir melden selbstständig Beschädigung, Missbrauch, Verlust, Diebstahl, Unterschlagung oder Zerstörung von Unternehmenseigentum.







5. UMSETZUNG

5.1 VERANTWORTLICHKEITEN UND HILFE

5.1.1 Eigenverantwortung eines jeden Mitarbeiters

Jeder ist selbst dafür verantwortlich, dass er die Verhaltensgrundsätze im Alltag befolgt und sich über Veränderungen regelmäßig informiert. Wir schätzen die aufrichtige Mitwirkung der Mitarbeiter bei der Befolgung des Verhaltenskodex. Unkenntnis schützt nicht vor Konsequenzen. Die Unternehmensführung stellt im Intranet und Internet die jeweils gültige Fassung des Verhaltenskodex bereit und informiert über die üblichen Wege über Veränderungen. Neue Mitarbeiter werden innerhalb eines Monats nach Eintritt ins Unternehmen mit den Verhaltensgrundsätzen vertraut gemacht.

5.1.2 Ansprechpartner zur Klärung von Fragen

Fragen zur Anwendung des Verhaltenskodex stehen können Sie in erster Linie an den jeweils direkten Vorgesetzten, den lokalen Compliance Coordinator sowie die Geschäftsführung richten.

Weitergehendes Informationsmaterial und Anwendungsbeispiele sind hier zu finden:

Die maßgeblichen Richtlinien stehen auf unserer Website zur Verfügung:

www.dradura.com/de/unternehmen

Abschnitt Corporate Responsibility

Weitere Informationen für unsere Mitarbeiter sind im Intranet im Bereich Compliance verfügbar

Kontakt:

Die Kontaktinformationen hängen an den Mitteilungsbrettern an Ihrem Standort aus

Kontaktinformationen finden Sie außerdem im Intranet

5.2 MELDEN VON VERSTÖSSEN

5.2.1 Meldekette

Wir wirken alle auf die Einhaltung des Verhaltenskodex im direkten Kontakt mit unseren Kollegen hin. Lässt sich ein Verstoß gegen die Verhaltensgrundsätze nicht zufriedenstellend im direkten Kontakt lösen, kann der Fall dem nächsthöheren Vorgesetzten oder der Standortleitung vorgetragen werden. Die Beschwerde kann auch mündlich oder schriftlich per E-Mail oder über unser Hinweisgeber-System gemeldet werden. Wenn Sie möchten, können Sie Ihre Meldung auch anonym abgeben. Scannen Sie dazu einfach den QR-Code oder gehen Sie zu „Kontakt“ auf unserer Website



Sie können alles melden, was Ihnen Unbehagen bereitet oder von dem Sie glauben, dass es nicht getan werden sollte. Vor allem, wenn es anderen schadet oder zumindest schaden könnte.

Die Meldung von Verstößen behandeln wir grundsätzlich vertraulich. Dennoch kann es in Einzelfällen unumgänglich sein, diese Informationen Dritten zu offenbaren, beispielsweise bei der Eröffnung eines Ermittlungsverfahrens,

bei dem der Hinweisgeber als Zeuge gehört werden soll. Wie bereits beschrieben können Verstöße auch anonym gemeldet werden.

5.2.2 Schutz vor Repressalien bei Meldung in gutem Glauben

Wir dulden keine Repressalien gegen Mitarbeiter, die einen Verstoß in gutem Glauben melden.

5.3 AHNDUNG VON VERSTÖSSEN

Gemeldete Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden von den zuständigen Vorgesetzten geklärt oder dem Standortmanagement untersucht. Erhärtet sich dabei der Verdacht auf ein strafbares Verhalten, zeigen wir dies den Behörden an. Ein Verstoß kann also sowohl personalrechtliche wie auch zivil- und strafrechtliche Konsequenzen haben.





ANHANG:

Relevante nationale und internationale Konventionen:

United Nations Global Compact

www.unglobalcompact.org

Deutscher Corporate Governance Kodex

www.dcgk.de/kodex.html

OECD Konvention gegen die Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr

www.oecd.org/berlin/themen/konvention-gegen-die-bestechung-auslaendischer-amtstraeger.html

OECD Guidelines for Multinational Enterprises

www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf

UN Convention Against Corruption (UNCAC)

www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50026_E.pdf

Transparency International/Social Accountability International: Business Principles for Countering Bribery

www.transparency.org/whatwedo/publication/business_principles_for_countering_bribery

ISO 37301: Compliance management systems - Guidelines

www.iso.org/iso/home/store/catalogue_tc/catalogue_detail.htm?csnumber=62342

Wie bereits weiter oben ausgeführt, halten wir uns überall, wo wir geschäftlich tätig sind, an geltendes Recht. Jedoch gibt es einige Gesetze, die nicht jedem unmittelbar als relevant erscheinen, obwohl sie Folgen für uns haben können. Beide Gesetze gelten nicht nur für die Länder, die sie erlassen haben – USA und Großbritannien –, sondern bilden unter bestimmten Umständen auch die Grundlage zur Strafverfolgung von Taten, die im Ausland begangen werden:

(USA) Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)

www.justice.gov/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act

(UK) Bribery Act 2010

www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/contents





DRADURA Group GmbH
Talstr. 2
D-67317 Altleiningen
Tel.: +49 (0) 6356/966-0
Fax: +49 (0) 6356/966-118



DRADURA Altleiningen GmbH
Talstr. 2
D-67317 Altleiningen
Tel.: +49 (0) 6356/966-0
Fax: +49 (0) 6356/966-118



DRADURA Italia S.R.L.
Via Monferrato, 4
I-15030 Conzano (AL)
Tel.: +39 0 142/925545
Fax: +39 0 142/924908



DRADURA Italia S.R.L.
Via J.F. Kennedy, 8
I-30027 San Donà di Piave (VE)
Tel.: +39 0 421/497511
Fax: +39 0 421/497598



DRADURA Polska Sp. z o.o.
ul Techniczna 8/10
92-518 Łódź, Polska
Tel.: +48 (0) 4225/42000
Fax: +48 (0) 4225/42020



DRADURA USA Corp.
197 Bosch Boulevard
New Bern, NC 28562, USA
Tel.: +1 (0) 252-637-9660
Fax: +1 (0) 252-635-9473