

LEITFADEN FÜR MITARBEITENDE UND VERHALTENSKODEX



Herzlich Willkommen
bei
froli



1.0 Verantwortung

2.0 Erklärung der Bedeutung des Verhaltenskodex

3.0 Prinzipien

- 3.1 Einhaltung geltenden Rechts
- 3.2 Menschliche Würde, Vertrauen, Respekt
- 3.3 Interessenkonflikte
- 3.4 Schutz des Firmeneigentums, Geheimhaltung und Betrugsbekämpfung
- 3.5 Ansehen des Unternehmens

4.0 Verhalten im Geschäftsumfeld

- 4.1 Beziehungen zu Geschäftspartnern und Institutionen
- 4.2 Schutz vor Korruption und Bestechung
- 4.3 Fairer Wettbewerb
- 4.4 Produktsicherheit

5.0 Informationssicherheit, Datenschutz, Geheimhaltung

- 5.1 Informationssicherheit
- 5.2 Datenschutz
- 5.3 Geheimhaltung

6.0 Verhalten im Miteinander, gegenüber Dritten und der Umwelt

- 6.1 Menschenrechte, Miteinander
- 6.2 Nachhaltigkeit
- 6.3 Faire Arbeitsbedingungen
- 6.4 Vereinigungsfreiheit
- 6.5 Arbeitsschutz, Gesundheit
- 6.6 Schulung und berufliche Entwicklung
- 6.7 Gesellschaftliches Engagement

7.0 Bei Fragen

Der Froli-Verhaltenskodex beruht auf gesetzlichen Regelungen, auf den fünf Säulen der Unternehmensphilosophie und den Werten Kompetenz, Vertrauenswürdigkeit und verantwortliches Handeln in der Zusammenarbeit mit internen und externen Partnern. Der Verhaltenskodex legt Prinzipien des täglichen Handelns und Miteinanders fest. Der Verhaltenskodex verbrieft verbindliche Mindeststandards ethischen Verhaltens und ist damit eine Leitlinie für Entscheidungen und Handlungen in der Zusammenarbeit sowie im Umgang miteinander – sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens. Verstöße (gesetzlicher, wie betrieblicher Bestimmungen) führen zu disziplinarischen und arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Zentrale Stelle und Ansprechpartner für die Umsetzung ist die Personal- und Rechtsabteilung sowie die Geschäftsleitung.

Bitte lesen Sie die nachfolgenden Werte und Standards durch. Denn sie beinhalten nicht nur Vorgaben und gesetzliche Bestimmungen, sondern dienen auch als Anregung zur Identifikation mit der wertorientierten Ausrichtung unseres Unternehmens Froli.

Gemeinsam gestalten wir damit in unserem Unternehmen und darüber hinaus eine lebenswerte, friedliche, sichere und freundliche Kultur des Miteinanders.

Froli ist ein international tätiges Familienunternehmen mit langjähriger Tradition seit 1962. Das Unternehmen besitzt einen sehr guten Ruf und bietet ca. 260 Mitarbeitenden Wirtschafts-, Schaffens-, Lebens- und Arbeitsraum.

Persönliche und wirtschaftliche Stabilität, Sicherheit und Erfolg in Verbindung mit persönlicher, unternehmerischer und gesellschaftlicher Verantwortung lassen sich nicht voneinander trennen. Denn sie basieren auf ethisch einwandfreiem sowie rechtskonformem Denken und Handeln. Dies schließt Mitarbeitende, Geschäftspartner, die Region und die Umwelt mit ein.

1.0 Verantwortung

Grundlage für ethisch einwandfreies, integriertes Verhalten ist die Einhaltung von Recht und Gesetz in unserem unternehmerischen Handeln wie auch darüber hinaus. Verstöße sind nicht mit unseren Werten vereinbar. Sie schaden zudem dem Ruf unseres Unternehmens und können rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Personen, die sich gesetzeswidrig verhalten oder sich auf Kosten des Unternehmens bereichern, schaden dem Unternehmen, der Geschäftsführung und den Mitarbeitenden. Solches Verhalten mindert den wirtschaftlichen Erfolg, die Investitions- und die Wachstumsfähigkeit des Unternehmens und kann letztlich auch Arbeitsplätze gefährden. Mit dem vorliegenden Froli-Verhaltenskodex werden die Ziele, Grundwerte und die Verantwortung unseres Handelns im geschäftlichen und sozialen Umfeld konkretisiert. Der Froli Verhaltenskodex ist eine Hilfestellung für alle. Denn er beschreibt unsere Unternehmensphilosophie mit qualitativen Kategorien. Er definiert die Philosophie und Unternehmenskultur, nach der wir handeln und unsere Geschäfte tätigen.

2.0 Erklärung der Bedeutung des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex fundiert auf

- a) gesetzlichen Regeln
- b) den wertorientierten 5 Säulen unserer Unternehmensphilosophie
- b) den Compliance-Standards, d.h. der Verpflichtung an Unternehmen, die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen sicherzustellen,
- c) den Tugenden des „ehrbaren Kaufmanns“,
- d) Audits und Zertifizierungen
DIN EN ISO 9001, 50001
- e) den DNK-Standards – Deutscher Nachhaltigkeitskodex
- f) sowie den CSR-Prinzipien – Corporate Social Responsibility nach ISO 26000.

3.0 Prinzipien

3.1 Einhaltung geltenden Rechts

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich – sowohl auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. Von allen Mitarbeitenden wird ohne Ausnahme erwartet, dass sie sich mit allen Gesetzen und Auslegungsvorschriften vertraut machen, die in ihren Verantwortungsbereichen gelten. Darüber hinaus sind bei Entscheidungs- und Abwägungsprozessen Sitten, Normen, allgemein anerkannte internationale Rechtsgrundsätze, zwischenstaatliche Abkommen und gesellschaftlichen Werte der jeweiligen Länder zu berücksichtigen, in denen Geschäfte getätigt werden (z.B. UN Menschenrechtskonvention oder die internationalen Arbeitsstandards der ILO).

In einzelnen Ländern, Geschäftsfeldern oder Märkten bzw. gegenüber Geschäftspartnern können strengere Vorschriften bestehen als jene, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben sind. In solchen Fällen sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden. Wenn in einem der Bereiche Unklarheiten auftreten, steht die Rechtsabteilung für Fragen zur Verfügung.

3.2 Menschliche Würde, Vertrauen und Respekt

Wir sind Teil der Gesellschaft und respektieren die Würde jedes einzelnen Menschen ebenso wie die Persönlichkeitsrechte und die Privatsphäre aller Mitarbeitenden, Kunden sowie Personen, mit denen wir in einer Geschäftsbeziehung stehen. Der Umgang miteinander ist von gegenseitigem Respekt, Professionalität, Vertrauen, Ehrlichkeit, Höflichkeit und offener Kommunikation geprägt. Zusammenhalt und Teamgeist der Mitarbeitenden tragen entscheidend zum Unternehmenserfolg bei. Belästigung, Mobbing und Einschüchterungen sind nicht akzeptabel. Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten gegen

über Mitarbeitenden oder externen Partnern aus Gründen des Alters, der Herkunft, des Geschlechts oder aus anderen unter das Diskriminierungsverbot fallenden Gründen.

3.3 Interessenkonflikte

Im Geschäftsalltag können wir vor Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen. Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden. Mitarbeitende, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind und unsicher sind, wenden sich bitte jederzeit an ihre/n Vorgesetzte/n oder die Geschäftsleitung zur schnellen Klärung. Dies gilt auch für alle anderen Punkte dieses Verhaltenskodex.

3.4 Schutz des Firmenvermögens, Geheimhaltung und Betrugsbekämpfung

Wir legen Wert auf den verantwortungsbewussten Umgang mit Firmeneigentum jeder Art, u.a. Geldern, Produkten, Arbeitsmitteln oder geistigem Eigentum. Firmenvermögen und jegliche Unternehmensinformationen, -daten und -fakten sind Betriebsgeheimnisse und dürfen ausschließlich für die vorgesehenen Geschäftszwecke genutzt werden. Weitergabe von Daten und missbräuchliche, verschwenderische Nutzung von Firmeneigentum ist untersagt, insbesondere für unangemessene, illegale, persönliche oder sonstige unbefugte Zwecke. Jede Form von Korruption oder Betrug ist verboten, unabhängig, ob dadurch Firmeneigentum oder der Besitz oder das Vermögen Dritter geschädigt wird.

3.5 Ansehen des Unternehmens

Das Ansehen von Froli wird wesentlich geprägt durch das Auftreten, die Handlungen und das

Verhalten aller Mitarbeitenden. Unsere Unternehmenskultur und unser Ansehen gestalten wir durch unser tägliches Miteinander. Dieser Verhaltenskodex und unsere 5 Säulen der Unternehmensphilosophie sind unser Gesicht nach innen wie nach außen. Unangemessenes Verhalten und Nichtberücksichtigung der hier formulierten Standards können jeden einzelnen und das Unternehmen als Organisation schädigen. Danke für Ihre Integrität.

4.0 Verhalten im Geschäftsumfeld

4.1 Beziehungen zu Geschäftspartnern

Unsere Geschäftspartner (u.a. Kunden, Zulieferer, Vertreter, Berater, Behörden, andere externe Partner) erwarten, dass sie sich auf Froli als rechtskonform handelnden Geschäftspartner verlassen können. Wir pflegen daher einen offenen und ehrlichen Umgang mit allen. Es ist ferner erforderlich, dass wir mit den vertraglichen Verpflichtungen unserer Geschäftspartner vertraut sind.

Auch wir achten darauf, dass unsere Geschäftspartner in ihren Geschäftspraktiken Recht und Gesetz einhalten. Nationale und internationale Gesetze reglementieren den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen, den Umgang mit bestimmten Produkten sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr.

Durch angemessene Maßnahmen muss sichergestellt werden, dass durch Transaktionen mit Dritten nicht gegen geltende Wirtschaftsembargos oder Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle oder zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung verstoßen wird. Dies erfolgt z.B. durch Compliance-Prüfungen hinsichtlich der Geschäftspartner und der Firmeninhaber.

4.2 Schutz vor Korruption und Bestechung

Korruption ist gesetzeswidrig, beeinträchtigt die Funktionsfähigkeit und untergräbt das moralische

Ansehen eines Unternehmens. Zuwendungen von Dritten dürfen Mitarbeitende für sich persönlich weder fordern oder entgegennehmen, noch anbieten oder gewähren. Zu den Zuwendungen zählen beispielsweise Zahlungen, Honorare, Darlehen, Dienstleistungen, Einladungen, Gefälligkeiten oder Geschenke.

Entgegengenommen und übergeben werden dürfen Zuwendungen von Lieferanten, Kunden oder sonstigen Geschäftspartnern nur im Rahmen allgemein üblicher Geschäftsgepflogenheiten, die der Üblichkeit und Höflichkeit in einem Land entsprechen und mit den jeweiligen gesetzlichen Regelungen vereinbar sind. Vorteilsgewährungen, die den Orientierungswert von 35 Euro bzw. im Fall von Essenseinladungen den üblichen Rahmen übersteigen und Einladungen von oder durch Geschäftspartner, die nicht im Zusammenhang mit Geschäftsbesuchen stehen oder die unüblich oder unverhältnismäßig sind, müssen dem Vorgesetzten angezeigt werden. In Zweifelsfällen sprechen Sie bitte mit Ihrer/m Vorgesetzten.

Gesetzeswidrig sind alle Handlungen, die gegen in- oder ausländische Vorschriften zum Tatbestand der „Geldwäsche“ verstoßen. Bei Unsicherheit und Zweifel bezüglich einer Zulässigkeit von Transaktionen, die z.B. einen Transfer von Bargeld einschließen, informieren sie umgehend die Geschäftsleitung.

4.3 Fairer Wettbewerb

Froli achtet die Regeln des fairen Wettbewerbs, unterstützt einen freien Markt und offenen nationalen und internationalen Wettbewerb. Alle geschäftlichen Aktivitäten müssen auf verantwortungsvollem Denken und Handeln basieren, in Übereinstimmung mit allen anzuwendenden Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien. Voraussetzung sind faire Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken sowie sachliche und unverfälschte, nicht irreführende Informationen. Dies umfasst zudem, dass Unternehmensleitung und

Mitarbeitende keine Absprachen über Wettbewerbsverzicht, Preisabsprachen, Boykott von Lieferanten oder Kunden, Abgabe von Scheinangeboten oder die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktprogrammen sowie andere unlautere Wettbewerbsmethoden (z.B. Anfertigung, Ankauf von Plagiaten) treffen. Verboten sind auch Versuche der Monopolbildung sowie diesbezügliche „Gentlemen Agreements“ oder ähnliche Aktionen.

4.4 Produktsicherheit

Die Qualität, Sicherheit und Zuverlässigkeit unserer Produkte bestimmen unseren Erfolg. Insbesondere unsere Innovationsfähigkeit und unsere Innovationsgeschwindigkeit stellen enorme Anforderungen an alle Mitarbeitende, die mit der Produktsicherheit und dem Qualitätsmanagement befasst sind. Produktsicherheit beginnt bei der Entwicklung, begleitet den Beschaffungs- und Produktionsprozess und ist ein wesentlicher Aspekt bei der Überlassung unserer Produkte an den Kunden und beim Service. Der Gewährleistung der Produktsicherheit dienen eine Vielzahl gesetzlicher Vorgaben für die Entwicklung, Produktion, die Zulassung und den Vertrieb unserer Produkte. Die Entwicklung und das Qualitätsmanagement sorgen für einwandfreie Froli-Produkte von hoher Qualität, damit durch unsere Produkte kein Schaden an Gesundheit und Eigentum entsteht. Zur Produktsicherheit gehört für uns außerdem, alle entsprechende Informationen zum Produkt transparent zu kommunizieren.

5.0 Informationssicherheit, Datenschutz, Geheimhaltung

5.1 Informationssicherheit

Die Informationssicherheit ist essentiell, um ein angemessenes Schutzniveau für unser Unternehmen und die Daten, die wir verarbeiten, sicherzustellen. Alle Mitarbeitende sind aufgefordert, sorgfältig zu entscheiden, wer mit welchen Informationen ver-

sorgt werden muss (Bringschuld) oder wann ich mir selbst Informationen hole (Holschuld). Bei der Weitergabe von Informationen sind alle Sicherheits- und Datenschutz- und Vertraulichkeitsauflagen einzuhalten. Insbesondere sind bei der Nutzung der IT-Systeme die zur Verfügung stehenden Sicherheitsvorkehrungen (wie Verschlüsselung, Passwörter) zum Datenschutz einzusetzen. Internet und E-Mails sind nicht zu privaten Zwecken, sondern ausschließlich für geschäftliche Zwecke einzusetzen. Wir sind verpflichtet, jeglichen E-Mail-Verkehr zu sichern; dies betrifft dann auch private E-Mails. Unethische und illegale Internetaktivitäten sind untersagt.

Prüfen Sie E-Mail-Verkehr bei unbekanntem Adressaten, vorgetäuschten Adressen und öffnen Sie keine unbekanntem Anhänge. Viren- und Hackergefahr. Nutzen Sie grundsätzlich keine externen Datenträger, USB-Sticks, etc.

Der Betrieb leistungsfähiger IT-Systeme und der Schutz dieser und der dazugehörigen Infrastruktur ist für uns ein Selbstverständnis.

Alle die geschäftlichen Tätigkeiten betreffenden relevanten Sachverhalte sind systematisch und reproduzierbar zu dokumentieren. Die gesetzlichen Aufbewahrungsfristen für Dokumentationen sind zu beachten.

Bei Unsicherheit wenden Sie sich an Ihre/n Vorgesetzte/n oder die EDV-Abteilung.

5.2 Datenschutz

Der Datenschutz ist u.a. in den deutschen Grundrechten und im europäischen Unionsrecht verankert und dient dem Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Er dient dem Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und hat deshalb bei Froli einen hohen Stellenwert. Personenbezogene Daten (z.B. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum, Informationen über den persönlichen Zustand von Mitarbeitenden, Kunden oder anderen Dritten) dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden,

soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Aufgrund des Rechts auf informelle Selbstbestimmung erfolgt die Verwendung von Daten bei Froli für die Betroffenen transparent; ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung und gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

In unserem Unternehmen achten wir in Bezug auf den Datenschutz auf Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit personenbezogener Daten sowie die Einhaltung geltender Gesetze.

Unser Datenschutzbeauftragte unterstützt, überwacht und berät zu allen Themen des Datenschutzes.

5.3 Geheimhaltung

Einer der wichtigsten Vermögenswerte von Froli sind vertrauliche Geschäftsinformationen, die uns letztlich vom Wettbewerb unterscheiden. Die absichtliche oder versehentliche Offenlegung oder Vernichtung vertraulicher Informationen geschäftlichen, finanziellen oder regulativen Inhalts können die Ertragsfähigkeit und Wettbewerbsposition von Froli gefährden.

Vertrauliche Informationen sind nur für die genannten Empfänger, nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung bestimmt. Dazu gehören unter anderem Korrespondenz, Unterlagen, Berichte, Verträge, Finanzdaten, Personendaten, Untersuchungen, Gerichtsakten, kreative Werke, geistiges Eigentum (von Froli und von Dritten) und Geschäfts- oder Produktpläne jeder Art. Vertrauliche Informationen können dabei in vielen verschiedenen Formen vorliegen (digital, in Papierform usw.).

Das Besprechen vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit oder die unbefugte Weitergabe von Informationen über das Unternehmen oder dessen Kunden an Dritte, wie u.a. Medien, Institutionen, Wettbewerber, andere Externe, stellen eine Verletzung der Vertraulichkeit dar. Alle Mitarbeitende, die

im Rahmen ihrer Firmenzugehörigkeit über Zugang zu vertraulichen Informationen verfügen, z.B. im Finanz-, Personal-, Rechts-, Produkt-, Projektbereich oder die über Insiderinformationen verfügen, sind verpflichtet- auch im Umgang mit KollegInnen -, auf strikte Vertraulichkeit zu achten und dürfen diese nicht extern weitergeben oder zu ihrem persönlichen Vorteil noch zum Vorteil anderer Personen nutzen.

Über interne Angelegenheiten des Unternehmens, die nicht ausdrücklich von den dafür zuständigen Stellen für die Öffentlichkeit freigegeben worden sind, ist daher Verschwiegenheit zu wahren.

Eine Ausnahme ist gegeben, wenn aus betrieblichen Gründen vertrauliche Informationen an Dritte weitergegeben werden sollen. In diesen Fällen muss die Genehmigung des/der Vorgesetzten vorliegen und/oder ein von der Rechtsabteilung aufgesetzter oder genehmigter Geheimhaltungsvertrag oder eine entsprechende Vertraulichkeitsbestimmung.

Eine weitere Ausnahme ist gegeben, wenn die Offenlegung gesetzlich vorgeschrieben ist.

Die Verpflichtung zur Geheimhaltung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

6.0 Verhalten im Miteinander, gegenüber Dritten und der Umwelt

6.1 Menschenrechte, Miteinander

Wir alle pflegen ein freundliches, faires Miteinander, das geprägt ist von gegenseitigem Respekt, Professionalität, Vertrauen, Ehrlichkeit, Höflichkeit und offener Kommunikation. Wir respektieren die Würde und die Persönlichkeitsrechte innerhalb unseres Unternehmens sowie gegenüber Dritten, mit denen wir im internen oder externen geschäftlichen Kontakt stehen.

Wir lehnen Zwangs- und Kinderarbeit und jede Form der Ausbeutung oder Diskriminierung ab und achten auf eine strikte Einhaltung entsprechender Gesetze, z.B. auch bei unseren Geschäftspartnern (sog. Lieferantenrichtlinie).

6.2 Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit und damit ökologische, ökonomische und soziale Verantwortung zählt zu unseren höchsten Unternehmenszielen. Es betrifft alle Unternehmensbereiche und geht darüber hinaus.

Unsere Nachhaltigkeitsziele dokumentieren und verfolgen wir im Bereich der DIN ISO 9001, 50001 sowie dem DNK-Bericht.

Froli berücksichtigt Nachhaltigkeit bereits bei der Konstruktion und Entwicklung, dem Formenbau, den Fertigungs- und Versandprozessen bis hin zum Kunden. Wir schonen unsere Umwelt, gehen sparsam mit Ressourcen um und vermeiden oder reduzieren jegliche Belastung von Mensch, Tier und Natur. Wir wissen, dass Rohstoffe nur begrenzt zur Verfügung stehen und tragen Verantwortung gegenüber nachfolgenden Generationen. Hierzu gehört auch der verantwortungsvolle Umgang mit Energie, Wasser, Werkstoffen, Natur und Flächen.

Als Kunststoffverarbeiter investieren wir in alternative Materialien, wie bio-abbaubare Kunststoffe, Biokunststoffe, Recycling, Kreislaufsysteme, erneuerbare Energien und Innovation in eine sichere und saubere Zukunft. Dies ist begründet in unserer Werteorientierung. Wir arbeiten zudem mit externen Partnern zusammen, u.a. der Stadt, dem Land, Unternehmen, Hochschulen, Instituten, Laboren, etc. Über unsere Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit erfahren Sie regelmäßig in der Mitarbeiterzeitung, vom Umweltbeauftragten und im DNK-Bericht.

6.3 Faire Arbeitsbedingungen

Zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Arbeitszeiten und den Schutz der Privatsphäre halten wir uns an die gesetzlichen Regelungen und haben Beauftragte ernannt, die die Einhaltung und Aktualität überwachen und verantworten.

6.4 Vereinigungsfreiheit

Wir erkennen das Recht unserer Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit an. Mit der Arbeitnehmervertretung arbeiten wir vertrauensvoll zusammen.

6.5 Arbeitssicherheit, Gesundheit

Im Rahmen seiner Arbeitsschutzleitlinie hat Froli den Arbeits- und Gesundheitsschutz seiner Mitarbeiter als vorrangiges Ziel ausgewiesen und näher definiert. Diese Leitlinie wird durch ein systematisches Arbeitsschutzmanagement im Unternehmen umgesetzt und kontrolliert. In der Leitlinie wird u.a. festgelegt, dass wir die Gesetze und Regeln zur Sicherheit und zur Gesundheit am Arbeitsplatz einhalten.

Es ist Aufgabe insbesondere der Führungskraft sicherzustellen, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind. Zum Schutz der Gesundheit unserer

Mitarbeitenden beruht unser umfassendes Gesundheitsmanagement auf den folgenden Säulen: Arbeitsschutzmanagement, betriebsärztliche Begleitung, betriebliches Eingliederungsmanagement und weiteren Anreizen zum gesunden Leben.

6.6 Schulung und berufliche Entwicklung

Persönliche und fachliche Kompetenz sind das Fundament beruflicher Arbeit und Entwicklung in unserem Unternehmen. Wir fördern unterschiedliche Persönlichkeiten, Kompetenzentwicklung und begrüßen Mitarbeitende aller Altersgruppen und Ausbildungsniveaus. Vorgesetzte sind aufgefordert, die Personalentwicklung ihrer/seiner Mitarbeitenden durch Training-on-the-job, wie anderweitige Schulungen zu fördern. Mitarbeitende informieren die/den Vorgesetzten über notwendigen Schulungsbedarf. Lernkultur ist Teil unserer Unternehmensphilosophie.



6.7 Gesellschaftliches Engagement

Froli begrüßt das gesellschaftliche Engagement ihrer Mitarbeitenden, sofern dies unter den jeweiligen nationalen, regionalen oder lokalen Umständen angemessen erscheint, anerkannte und rechtlich zulässige Ziele verfolgt werden und eine Kollision mit den betrieblichen Belangen ausgeschlossen ist.

Das gesellschaftliche Engagement des Familienunternehmens Froli liegt zunächst in der Erreichung sozialer, ökonomischer und ökologischer Ziele im Sinne des Unternehmensziels Nachhaltigkeit. Nur wenn wir nachhaltig agieren, sichern wir Arbeitsplätze und kommen unseren gesellschaftlichen Pflichten nach. Darüber hinaus engagieren wir uns in der Förderung des regionalen, kulturellen und sozialen Umfelds durch persönlichen Einsatz sowie Spenden und Initiativen. Spenden sind transparent; der Verwendungszweck nachvollziehbar und plausibel. Zu unserem gesellschaftlichen Engagement gehört ebenfalls die Unterstützung von Sportvereinen und Schulen sowie der Berufsausbildungsförderung. Von der IHK sind wir zum vorbildlichen Ausbildungsbetrieb belobigt worden. Auch künftig werden wir unsere gesellschaftliche Verantwortung (Corporate Citizenship) aus innerem Antrieb und Gestaltungswillen wahrnehmen.

7.0 Bei Fragen

Fragen zum Verhalten am Arbeitsplatz sowie zu Themen, die den Verhaltenskodex betreffen, klären Sie entweder im konstruktiven Dialog mit den Betroffenen oder sprechen folgende AnsprechpartnerIn an: Ihre/n Vorgesetzte/n, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung oder die Geschäftsleitung.

Zu bestimmten Themen gibt es Beauftragte und Fachkräfte, wie z.B. den/die Datenschutz- oder Sicherheits- oder Umweltbeauftragte/n, die/den Sie als AnsprechpartnerIn wählen können.

Haben Sie Zweifel, ob Ihr Verhalten oder eine

Entscheidung im Einklang mit unserem Verhaltenskodex steht, überprüfen Sie folgende Fragen:

- Ist mein Verhalten legal, schädigt niemanden und ist es im Sinne des Verhaltenskodex?
- Ist das Verhalten im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden eigenen Interessen?
- Kann ich mein Verhalten problemlos nach außen offenlegen? Würde es der Überprüfung Dritter standhalten?
- Wird durch mein Verhalten der gute Ruf des Unternehmens gewahrt?

Bei Zweifeln wenden Sie sich offen an die oben genannte/n AnsprechpartnerInnen.

Meldungen von Verstößen sind von allen Beteiligten vertraulich zu behandeln; denn zunächst gehen wir von vermutlichem Fehlverhalten aus, das geklärt werden muss. Mitarbeitende, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutliches Fehlverhalten ansprechen, sollen keine Nachteile erfahren. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass alle Beteiligten davon ausgehen, dass die Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung diese Darstellung bestätigt oder nicht.

