

Code of Conduct

Verhaltenskodex

Was ist der Code of Conduct?

Unser Code of Conduct spiegelt unser Wertebild wider. Er ist der für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in sämtlichen Unternehmensbereichen sowie auf allen Hierarchieebenen der Unternehmensgruppe RILA verbindliche Verhaltenskodex. Unser Code of Conduct enthält Regeln für ethisch und rechtlich einwandfreies Handeln aller Beschäftigten in der Unternehmensgruppe. Er orientiert sich an Gesetzen und internationalen Standards.

Wie nutzen wir den Code of Conduct?

In unserem geschäftlichen Alltag werden wir mit Situationen konfrontiert, in denen wir nicht immer mit Sicherheit feststellen können, welches Verhalten richtig und angemessen ist. In diesen Situationen sollten wir uns folgende Fragen stellen:

- Ist unser Handeln gesetzlich erlaubt?
- Entspricht es unseren Werten, den im Code of Conduct enthaltenen Grundsätzen sowie unseren Unternehmensrichtlinien und -grundsätzen zu folgen?
- Handeln wir frei von persönlichen Interessen und steht das Wohl des Unternehmens im Mittelpunkt?
- Haben wir das „Gefühl“, dass unser Handeln richtig ist?
- Hält unser Handeln einer öffentlichen Überprüfung (z.B. durch Behörden) stand?
- Schützt unser Handeln den Ruf unserer Unternehmensgruppe mit hohen ethischen Wertevorstellungen?

Können wir alle Fragen mit „JA“ beantworten, ist unser Handeln höchstwahrscheinlich korrekt und stimmt mit den nachfolgenden Grundsätzen überein.

Wie schützt uns der Code of Conduct?

Das Einhalten dieser Verhaltensrichtlinien schützt das Ansehen unseres Unternehmens und damit auch uns als Mitarbeiter. Es dient zudem der Risikominimierung.

Erlangen wir von einem Verstoß gegen Gesetze oder Regeln des Code of Conduct Kenntnis, melden wir ihn über ein digitales Hinweisgebersystem (Hintbox), welches sich an einer neutralen Stelle befindet. Alle Eingaben werden streng vertraulich behandelt und können bei Bedarf anonym erfolgen.

Sollte sich unser Verdacht als unbegründet herausstellen, müssen wir keine Nachteile befürchten, wenn wir unseren Hinweis nach bestem Wissen und Gewissen gegeben haben.

Welche Folgen hat die Nichtbeachtung?

Die Nichtbeachtung der im Code of Conduct enthaltenen Grundsätze kann der Reputation und der Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens schaden und arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen, zivilrechtliche und schlimmstenfalls auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Verhaltensgrundsätze der Unternehmensgruppe RILA

Der Erfolg unserer Unternehmensgruppe ist den gemeinsamen Anstrengungen aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu verdanken und beruht auch auf dem guten Ruf, den unser Unternehmen bei unseren Geschäftspartnern und in der Öffentlichkeit genießt. Der gute Ruf und die Integrität unserer Unternehmensgruppe sind die Grundlage des Vertrauens aller und damit die Voraussetzung für die Geschäfte, die wir tätigen. Integrität wirkt nach innen und außen.

I. Rechtmäßiges Verhalten des Einzelnen

Eine Kultur der Chancengleichheit, des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitiger Achtung ist für uns von großer Bedeutung. Wir fördern Chancengleichheit und unterbinden Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Wir behandeln alle Mitarbeiter gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der Kultur, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung.

Wir verpflichten uns zu rechts- und regelkonformem Handeln. Verstöße gegen die im Rahmen unserer Tätigkeit geltenden Rechtsvorschriften und internen Richtlinien vermeiden wir.

Jeder ist für sein Tun aber auch Unterlassen verantwortlich!

Jede Führungskraft organisiert und überwacht in ihrem Verantwortungsbereich das rechtmäßige Verhalten.

Unabhängig von Funktion und Position leben wir unkomplizierte, offene und direkte Wege der Zusammenarbeit. Wir grüßen Kollegen und Gäste, melden uns bei externen Anrufen mit Nennung des Firmennamens, pflegen einen wertschätzenden Umgangston, kleiden uns dem im Unternehmen üblichen Kleidungsstil entsprechend und sind stets hilfsbereit.

Auch in der schriftlichen, der digitalen und anderen Formen der Kommunikation wählen wir wertschätzende und sorgfältige Formulierungen.

II. Führung und Verantwortung des Managements

Unsere Führungskräfte leben einen Führungsstil, der auf Anerkennung von Leistung, Motivation und ethischem Verhalten basiert.

Unser vorbildliches Handeln ist geprägt von einer Führungsphilosophie der RILA Unternehmensgruppe, die Führung fordert und eigenverantwortliches Handeln unterstützt sowie fördert. Dabei gestaltet Führung die erforderlichen Rahmenbedingungen. Sie fördert die Mitarbeiter, deren Veränderungsbereitschaft sowie Veränderungsfähigkeit und reduziert Unsicherheit.

Führung akzeptiert Komplexität und reduziert diese bewusst, indem sie ständig überprüft, warum und wie etwas gemacht wird. Dabei betrachtet Führung ein ganzheitliches Organisationsmodell und akzeptiert, dass Entscheidungen vor dem Hintergrund eines komplexen Sachverhalts verantwortungsvoll zu treffen sind.

Führung handelt jederzeit ethisch korrekt, transparent und moralisch einwandfrei.

III. Beziehung zu Geschäftspartnern

Bei der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern legen wir großen Wert darauf, dass sie auf einer Basis von Vertrauen und Respekt basiert.

Unsere Geschäftspartner erwarten, dass sie sich auf uns als rechtskonform handelnden Geschäftspartner verlassen können. Dies setzt voraus, dass wir uns mit den vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut machen.

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner in ihren Geschäftspraktiken Recht und Gesetz einhalten. Nationale und internationale Gesetze reglementieren den Import, Export und inländischen Handel von Waren, Technologien und Dienstleistungen, den Umgang mit bestimmten Produkten sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr. Unsere Geschäftspartner befolgen in ihren weltweiten Geschäftstätigkeiten alle geltenden außenwirtschaftlichen Bestimmungen und achten darauf, nicht nur die jeweils geltenden Gesetze für den Import und Export von Waren und Dienstleistungen einzuhalten, sondern auch geltende Wirtschaftsembargos.

Auch im Umgang unserer Geschäftspartner mit Dritten achten wir darauf, dass ein gesetzeskonformes und an diesem Code of Conduct orientiertes Handeln zugrunde liegt. Auch wenn sich dies aus rechtlichen und ökonomischen Gründen nicht durchgängig kontrollieren lässt – unser Anspruch und unsere Erwartungshaltung bleiben bestehen.

IV. Wahrung fairer Arbeitsbedingungen

Die RILA Unternehmensgruppe achtet in allen zugehörigen Unternehmen auf faire Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu gehört die Einhaltung der jeweiligen nationalen Regelungen zur Arbeitszeit ebenso wie das Recht auf angemessene Entlohnung, welche sich mindestens an den jeweiligen gesetzlichen Mindestlöhnen orientiert. Ebenso werden alle arbeitsvertraglich vereinbarten Gehälter, Löhne, Leistungen und national vorgeschriebenen Sozialleistungen gezahlt und abgeführt. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern faire Arbeitsbedingungen bieten und diese angemessen entlohnen.

Außerdem unterstützt die RILA Unternehmensgruppe die weitere Qualifizierung unserer Beschäftigten.

V. Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit

Kinderarbeit darf in keinem Geschäftsbetrieb eingesetzt werden. Die RILA Unternehmensgruppe hält sich an die Empfehlung der Konventionen der „International Labour Organization“ über das Mindestalter für Beschäftigung oder der Arbeitseinsatz von Kindern. Dieses Mindestalter sollte nicht unter dem Alter, in dem die allgemeine Schulpflicht endet und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.

Entsprechend den Regelungen des Prinzips 4 des United Nations Global Compact ist es untersagt, jedwede Art von Zwangsarbeit zu fördern oder zu dulden.

VI. Interessenkonflikte, Geschenke und Einladungen

Im Geschäftsalltag können Entscheidungssituationen auftreten, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu privaten Interessen oder persönlichen Beziehungen stehen. Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden.

Wir legen daher mögliche oder tatsächliche Interessenkonflikte offen und lösen diese.

Auch im Zusammenhang mit Geschenken und Einladungen kann nur Transparenz vor Schaden für das Unternehmen und die betroffenen Mitarbeitenden schützen. Denn durch unangemessene Geschenke und Einladungen kann der Eindruck entstehen, dass der Schenkende oder Einladende sich daraus Vorteile erwartet. Um sowohl der Reputation unserer Mitarbeitenden als auch der von der RILA Unternehmensgruppe nicht zu schaden, muss bereits der Anschein einer Einflussnahme vermieden werden, die im Hinblick auf Legalität, Integrität und Transparenz nicht vereinbar ist. Ausnahmen sind lediglich geringwertige Geschenke wie Werbe- und Streuartikel sowie angemessene Geschenke mit repräsentativem Charakter, die einen Gesamtwert von 35,- € netto im Kalenderjahr nicht übersteigen, sofern nicht eine Compliance-Erklärung des Geschäftspartners vorliegt.

So dürfen weder Einladungen oder Geschenke gewährt noch solche angenommen werden, mit denen eine unsachgemäße Entscheidung beabsichtigt ist und z. B. der alleinige oder wesentliche Grund für die Entscheidung die Einladung bzw. des Geschenkes ist. Geschäftlich veranlasste Geschenke und Einladungen, die an die Privatadresse gerichtet sind, dürfen weder gewährt noch angenommen werden. Dies könnte ein Indiz für eine unsachgemäße Beeinflussung darstellen. Zu beachten sind insbesondere auch die Ausführungen im nächsten Abschnitt „Schutz vor Korruption“. Wir tolerieren keine Zuwendungen, die Zweifel an unserer Integrität aufkommen lassen oder eine Beeinflussung von Geschäftsentscheidungen darstellen könnten. Dies gilt auch für unsere Geschäftspartner.

VII. Schutz vor Korruption

Bestechung (aktive) und Bestechlichkeit (passive) also Korruption sind durch internationale Abkommen und nationale Gesetze verboten. Verstöße gegen diese Gesetze können schwere Straftaten darstellen und erhebliche Schäden sowohl für den Einzelnen als auch für das Unternehmen verursachen.

Die RILA Unternehmensgruppe duldet keinerlei Form von Bestechung oder Geschäftsgebaren, die den Eindruck unzulässiger Einflussnahme hervorrufen könnten. Dies gilt für Mitarbeitende und Geschäftspartner.

Allen unseren Mitarbeitenden ist im geschäftlichen Verkehr das direkte oder indirekte Fordern, Annehmen, Anbieten oder Gewähren von Vorteilen verboten, wenn dadurch Geschäftsabläufe in unzulässiger Weise beeinflusst werden sollen oder auch nur ein derartiger Eindruck entstehen könnte.

Gerade auch im geschäftlichen Verkehr mit Amtsträgern sowie Behörden im In- und Ausland achten wir auf ein integriertes Verhalten unserer Mitarbeitenden sowie unserer Geschäftspartner.

Darüber hinaus verpflichten sich unsere Geschäftspartner innerhalb der Geschäftsverbindung mit der RILA Unternehmensgruppe, weder Dritten Vorteile jeglicher Art direkt oder indirekt anzubieten noch sich oder anderen direkt oder indirekt Vorteile zu verschaffen. Auch lassen sie sich keine Vorteile versprechen, die eine rechtswidrige Handlung nach den geltenden Antikorruptionsgesetzen darstellen.

Ebenfalls lehnen wir Beschleunigungszahlungen ab (d. h. gesetzlich nicht vorgesehene Zahlungen an einen Amtsträger, die dem Zweck dienen, den Amtsträger zu veranlassen, eine Diensthandlung, auf die grundsätzlich ein Anspruch besteht, beschleunigt vorzunehmen) – sowohl von eigenen Mitarbeitenden als auch von unseren Geschäftspartnern.

VIII. Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

In fast allen Ländern sind Beziehungen und Absprachen – mit Konkurrenten, Lieferanten, Vertriebsunternehmen und Händlern –, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen, gesetzlich verboten. Dazu zählen z. B. Preisabsprachen, die Aufteilung von Kunden oder Verkaufsgebieten zwischen Wettbewerbern, wettbewerbswidrige Boykotts sowie andere unlautere Wettbewerbsmethoden.

Wir sind dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns an die entsprechenden Gesetze und Regeln zum Vorteil aller Marktteilnehmer. Die RILA Unternehmensgruppe setzt sich dafür ein, den freien und unverfälschten Wettbewerb zu sichern und aufrechtzuerhalten. Dieser Grundsatz ist zentraler Gedanke der weltweit existierenden Kartellgesetze und daher für die RILA Unternehmensgruppe verpflichtend.

XI. Umgang mit Institutionen und Behörden

Geschäftliche Beziehungen zu staatlichen Stellen unterliegen oftmals besonders strengen Anforderungen. Im Umgang mit Regierungen und Behörden handeln wir stets aufrichtig und transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht. Dies gilt z. B. für Kontakte mit Behörden im Alltagsgeschäft (für notwendige Lizenzen, Genehmigungen oder Vertragsabschlüsse), bei politischer Interessenvertretung oder bei behördlichen Anfragen (Auskunftsersuchen, behördliche Untersuchungen oder Gerichtsverfahren).

X. Schutz geistigen Eigentums

Als geschütztes geistiges Eigentum werden, unabhängig von ihrem kommerziellen Wert, alle Produkte geistiger Arbeit bezeichnet. Geistiges Eigentum ist durch Gesetze (z. B. Urhebergesetz, Marken- oder Patentgesetz) oder als Geschäftsgeheimnis geschützt.

Geistiges Eigentum ist ein wertvoller Vermögenswert und Basis für den Erfolg unseres Unternehmens. Deshalb betrachten wir es als unsere Pflicht, dieses sowohl mit Blick auf die RILA Unternehmensgruppe als auch mit Blick auf unsere Geschäftspartner zu schützen.

Betriebsgeheimnisse dürfen der Öffentlichkeit oder unbefugten Dritten nicht zugänglich gemacht werden. Dazu zählen noch nicht veröffentlichte Technologien, Rezepte und andere Produkte – oder Teile daraus wie z. B. Illustrationen –, Projekte in Planung, Innovationen oder Herstellungs- und Fertigungsverfahren sowie der geplante Erwerb oder Verkauf von Lizenzen – um nur einige Beispiele zu nennen.

Alle Mitarbeitenden müssen zum Schutz vertraulicher Informationen beitragen. Diese dürfen nicht an unbefugte Personen weitergegeben werden – hierzu zählen auch der Familien und Freundeskreis.

XI. Vertraulichkeit und Datenschutz

Vertrauliche Informationen (ob digital, in gedruckter oder anderer Form) sind ausschließlich für die genannten Empfänger, nicht aber zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung bestimmt.

Das Behandeln vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit oder die unbefugte Weitergabe von Informationen über das Unternehmen oder dessen Kunden an Dritte, wie z. B. Medien oder Wettbewerber, stellen eine Verletzung der Vertraulichkeit dar und können u. a. Kartellrechtsverstöße begründen.

Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten (z. B. Namen, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum, Informationen über den Gesundheitszustand) von Mitarbeitenden, Kunden oder Dritten achten wir – und unsere Geschäftspartner – auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln.

Bestehende Meldepflichten gegenüber nationalen Aufsichtsbehörden bzw. Kontrollstellen werden von uns beachtet.

XII. Geldwäscheprävention

Die RILA Unternehmensgruppe kommt seinen gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention nach und beteiligt sich nicht an Geldwäscheaktivitäten.

Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, insbesondere unter Einschluss von Barmitteln, die einen Geldwäscheverdacht begründen können, im Zweifel durch die zuständige Finanz- bzw. Rechts- oder Compliance Abteilung prüfen zu lassen.

XIII. Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

Bei der Nutzung von IT-Systemen sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen (Passwörter, zugelassene Technologien und lizenzierte Software) erforderlich, die den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten gewährleisten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben – wie z. B. Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder Verletzung des Urheberrechts.

Da sich digitale Informationen schnell verbreiten und vervielfältigen lassen und praktisch unzerstörbar sind, ist mit großer Sorgfalt auf den Inhalt von E-Mails, Anhängen, heruntergeladenen Dateien und gespeicherten Sprachmitteilungen zu achten.

Unsere Geschäftspartner verpflichten sich, die von der RILA Unternehmensgruppe bereitgestellten IT-Systeme zur Erfüllung geschäftlicher Aufgaben zu nutzen und nicht für persönliche, unangemessene und unzulässige Zwecke sowie nicht für unmoralische oder illegale Aktivitäten (z. B. Missbrauch von zugeteilten Passwörtern oder Herunterladen von unangemessenen Inhalten aus dem Internet).

XIV. Schutz des Firmenvermögens und Betrugsbekämpfung

Firmenvermögen (z. B. Büroausstattung, technische Geräte, finanzielle Mittel) darf ausschließlich für die vorgesehenen Geschäftszwecke eingesetzt werden. Die Nutzung für andere, insbesondere unangemessene persönliche, illegale oder sonstige unbefugte Zwecke ist untersagt.

Jede Form des Betrugs ist verboten, unabhängig davon, ob dadurch Firmenvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird. Durch angemessene Kontrollmaßnahmen soll vermögensschädigenden Delikten jeder Art (z. B. Untreue, Diebstahl, Unterschlagung, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche) vorgebeugt werden.

XV. Produktsicherheit und Produktqualität

Bei der Produktion – in Eigenproduktion oder durch Partnerunternehmen – und in unserem Logistikzentrum achten wir gewissenhaft auf Produktsicherheit sowie auf Produktqualität und führen während der Produktion vor dem Transport und beim Eingang der Waren systematische Kontrollen durch. Die Entwicklung, Herstellung, Verarbeitung und die logistischen Tätigkeiten von Produkten erfolgen mit großer Sorgfalt und mit Verantwortungsgefühl für die Sicherheit der Verbraucher. Sichtbar wird dies in unseren aufwendigen Prozessen zur Qualitätssicherung nach intern und extern definierten Prüfungsanforderungen. Diese liegen in vielen Fällen über den EU-Normen, etwa bei kritischen Inhaltsstoffen.

XVI. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eine wichtige Voraussetzung für gesunde, motivierte und kreative Mitarbeiter sowie die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind integraler Bestandteil aller Betriebsabläufe und werden von Anfang an – bereits in der Planungsphase – in die technischen, ökonomischen und sozialen Überlegungen mit einbezogen.

Jeder unserer Mitarbeiter fördert die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld und hält sich an die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen.

Für Mitarbeiter von Subunternehmen im Auftrag von der RILA Unternehmensgruppe gelten gleiche Sicherheitsstandards wie für unsere Mitarbeiter. Dies wird bei der Auswahl und der Zusammenarbeit berücksichtigt.

XVII. Abfall und Recycling

Bei der Entwicklung, der Herstellung, der Verpackung und allen anderen Tätigkeiten die in unseren Zuständigkeitsbereich fallen, werden sowohl die Vermeidung von Abfällen, die Wiederverwendung, das Recycling, der sparsame Einsatz von Ressourcen als auch die gefahrlose, umweltfreundliche Entsorgung des Abfalls berücksichtigt. Alle Abfälle müssen sortenrein in die dafür vorgesehenen Behälter gegeben werden.

XVIII. Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie aktiver Umgang mit ökologischen Herausforderungen

Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen achtet die Unternehmensgruppe RILA darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf Umwelt und Klima so gering wie möglich gehalten werden und unsere Produkte möglichst einen positiven Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz leisten. Das gleiche verlangen wir auch von unseren Lieferanten.

Um die Umweltkennzahlen von Produkten und Dienstleistungen zu verbessern, ist durch den Lieferanten ein proaktives Management der wichtigsten Umweltindikatoren vorzusehen, einschließlich der Reduzierung der Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Lieferkette. Dies muss durch Mitarbeiter des Einkaufs regelmäßig abgefragt und überprüft werden.

Jeder Mitarbeiter trägt dabei Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

XIX. Spenden und Sponsoring

Wir verstehen uns als aktives Mitglied der Gesellschaft und engagieren uns daher in unterschiedlicher Art und Weise.

Spenden- und Sponsoringaktivitäten werden sorgfältig ausgewählt, transparent dokumentiert und niemals zur Verschleierung verwendet. Sie sind ein Ausdruck unseres gesellschaftlichen Engagements. Wir fördern die verschiedensten Themenbereiche wie z.B. Gesundheit, Bildung, Wissenschaft, Kunst, Kultur sowie soziale Zwecke. Dabei werden von den unterschiedlichsten Institutionen und Vereinigungen Anliegen an uns herangetragen.

Wir leisten keine finanziellen Zuwendungen, insbesondere Spenden und Sponsoring-Maßnahmen an politische Parteien im In- und Ausland, parteinahe oder parteiähnliche Organisationen, einzelne Mandatsträger oder an Kandidaten für politische Ämter.

XX. Ausblick und Konsequenzen bei Nichtbeachtung

In periodischen Abständen wird eine Überarbeitung des Code of Conduct stattfinden, um gesetzliche Änderungen einzuarbeiten und Verbesserungsvorschläge aufzunehmen. Alle Mitarbeiter sind aufgerufen, Vorschläge an den Leiter HR-Personal zu schicken.

Dieser Code of Conduct vereint geltende gesetzliche und betriebliche Regelungen und gilt als globaler Standard. Nationale Regelungen können einzelne Regelungsbereiche konkreter fassen; Grundlage ist dabei die Sicherstellung der Einhaltung nationalen Rechts.

Wir behalten uns vor, die Verbindung mit Geschäftspartnern bei Abweichung von unseren Grundsätzen und diesem Code of Conduct zu überprüfen. Wir folgen hierbei dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit und prüfen in jedem Einzelfall sorgfältig, welche Konsequenzen erforderlich sind. Dies kann bis zu einer sofortigen Beendigung der Geschäftsbeziehung und zu einer Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen führen.

Auch Verstöße unserer Mitarbeitenden gegen Gesetze, betriebliche Regelungen, Unternehmensleitlinien oder Unternehmensrichtlinien werden arbeitsrechtlich verfolgt.

Ansprechpartner

Für alle Fragen zum Thema Compliance steht die Geschäftsführung und/oder der Leiter Personal jederzeit gerne zur Verfügung.

Leitung Personal / HR-Manager
Nils Beckmann
Tel.: +49 (0)5745 / 945 175
E-Mail: n.beckmann@rila.de