dmw
die mietwäsche

CODE OF CONDUCT

„VERTRAUEN, EHRLICHKEIT UND ERFOLG: DIE TRIEBFEDERN UNSERES UNTERNEHMENS UND DER SCHLÜSSEL ZUR ZUKUNFT!“

Tradition verbindet Stolz mit Dankbarkeit. Beides richtet sich an alle Verantwortlichen und Mitarbeiter, die in der Vergangenheit das Unternehmen aufgebaut haben, das wir jetzt weiterführen dürfen. Aus diesem Grund denken und handeln wir so, dass die nächste Genration ein gut bestelltes Feld übernehmen und die Erfolgsgeschichte fortführen kann. Es gibt nur eine Möglichkeit, dass dies stetig gelingt – ich lebe es vor und fordere es von allen Mitarbeitern ein. Dabei ist meine persönliche Überzeugung, dass Erfolg ohne Leidenschaft nicht möglich ist. Nur wenn jeder Einzelne jeden Tag bereit ist, einen Schritt mehr zu machen, sich überwindet und das nächste Verbesserungspotential anpackt, kann jeder von uns auch als Person wachsen.

Jedoch benötigt genau jene Persönlichkeitsentwicklung innerhalb unseres Unternehmens eine wichtige Basis, eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Ich schenke allen Mitarbeitern vorbehaltloses Vertrauen. Dabei trenne ich nicht zwischen mir persönlich und dem Unternehmen.

Es handelt sich um einen meiner zentralen persönlichen Werte, den ich zu 100% im Unternehmen vorlebe. Ich gehe einen Schritt weiter und sage, dass sich alle Geschäftspartner auf mein Wort verlassen können.

Mit dem Wert Ehrlichkeit verhält es sich genau gleich. Wenngleich ich als Geschäftsführer aus Gründen der Vertraulichkeit nicht allen Mitarbeitern alles sagen kann, so können sich alle darauf verlassen, dass alles was ich sage, ehrlich ist. Das betrifft die positiven Dinge genauso wie die Dinge, die nicht so gut laufen.

Dabei dient der Code of Conduct als Grundlage allen Denkens und Handels im Unternehmen. Er stellt unsere gemeinsame Basis über 6 Unternehmen hinweg dar. Wenn die Unternehmenskultur in jedem Familienunternehmen nachvollziehbare Unterschiede aufweist, so ist der Code of Conduct das Fundament, auf dem unsere Marken und jede Geschäftsaktivität stehen.

Wer dieses Wertegerüst mittragen kann und will, hat eine Zukunft in unserem Unternehmen. Wer dagegen verstößt oder es nicht akzeptiert, kann für unsere Kunden, unser Unternehmen und für den kollegialen Zusammenhalt keinen Mehrwert liefern. Der Code of Conduct ist essenziell für uns alle.

Wenn wir also von einem Vorleben unseres Wertegerüsts sprechen, einem Wertegerüst, das sich immer durch Spaß, Engagement sowie ethische und moralische Standards auszeichnet, so sprechen wir stets von den Inhalten unseres Code of Conducts.

Sven Heizmann

Geschäftsführer dmw

EINFÜHRUNG

Die Einhaltung gesellschaftlicher und gesetzlicher Regeln sowie verantwortliches und nachhaltiges Geschäftshandeln, sind für unsere gesamte Unternehmensgruppe seit jeher oberstes Gebot und Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie.

Dem Gebot der Nachhaltigkeit folgend sind wir uns dabei der Verantwortung für die ökonomischen, sozialen und ökologischen Auswirkungen unseres Handelns bewusst. Dazu zählt auch, dass die bei uns geltenden Regeln von allen jederzeit und überall beachtet und eingehalten werden.

Die nachfolgenden Grundsätze helfen jedem Einzelnen, indem sie mögliche Risiko- und Konfliktbereiche sowie deren Bedeutung für unser Unternehmen erläutern und sich somit vermeiden lassen.

Der Code of Conduct dient uns als Leitlinie im beruflichen Alltag. Die Nichtbeachtung kann zu erheblichen Schäden führen, nicht nur für unser Unternehmen, sondern auch für uns als Mitarbeiter sowie für unsere Geschäftspartner. Die Leitlinie ist deshalb für uns alle verbindlich, unabhängig davon, ob wir als Mitarbeiter, Führungskräfte oder Geschäftsführer im Unternehmen wirken. Daher liegt es in der Verantwortung eines jeden von uns, sich mit den Inhalten dieses Codes of Conduct vertraut zu machen, diese in das eigene Verhalten einzubeziehen und bei Entscheidungen zu berücksichtigen. In Zweifelsfällen fragen wir unsere Vorgesetzten nach Rat.

Unser Code of Conduct ist dynamisch, er verschließt sich gegen neue Verhaltensnormen nicht. Die verbindlichen Rechtsnormen können sich wandeln und durch Richtlinien können die Verhaltensanforderungen konkretisiert werden.

INHALT

Vorwort der Geschäftsführung 2

Einführung 3

Unsere Mitarbeiter 6
Gesetzestreues, verantwortliches und faires Handeln
Etablierung einer Kultur des Vertrauens und der Integrität
Andere respektieren und Vielfalt fördern
Verantwortung von Führungskräften
Die richtigen Entscheidungen treffen
Hinweise auf mögliche Verstöße
Schutz von Hinweisgebern
Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Unsere Kunden, Geschäftspartner und Wettbewerber 9
Lieferanten- und Kundenbeziehungen
Produkt- und Servicequalität
Wettbewerbs- und Kartellrecht
Geschenke, Bewirtungen und Einladungen zu Veranstaltungen von Kunden, Geschäftspartnern, Wettbewerbern und anderen Dritten

Unser Unternehmen 11
Nutzung Unternehmensressourcen
Umgang mit Interessenkonflikten
Umgang mit personenbezogenen und sensiblen Daten
Vertraulichkeit

Unsere Umwelt und unsere Gesellschaft 12
Verantwortung gegenüber der Gesellschaft
Verantwortung gegenüber der Umwelt

Leitfaden zur Entscheidungsfindung für Mitarbeiter 13

LIEBER VERZICHTEN WIR AUF EIN GESCHÄFT, ALS DASS ES UNTER DER MISSACHTUNG VON GESETZLICHEN NORMEN ODER ETHISCHEN GRUNDSÄTZEN ZUSTANDE KOMMT.

UNSERE MITARBEITER

Gesetzestreues, verantwortliches und faires Handeln

Wir halten uns an die gesetzlichen und innerbetrieblichen Regeln bei allen Handlungen, Maßnahmen, Verträgen und sonstigen Vorgängen. Insbesondere täuschen wir keine Kunden, Behörden oder die Öffentlichkeit und wirken nicht an einer solchen Täuschung durch Dritte mit. Jeder verpflichtet sich dazu, alle geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften einschließlich der Internationalen Arbeitskonvention und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, Branchenstandards und alle anderen relevanten gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten, wobei diejenigen Regelungen anzuwenden sind, welche die strengsten Anforderungen stellen. Zudem gilt die Verpflichtung zur Einhaltung der Vorgaben des Wettbewerbs- und Kartellrechts sowie das strikte Verbot von Korruption und Geldwäsche.

Wir stehen für das Prinzip des ausschließlich legalen Handelns und befolgen alle ethischen und moralischen Leitlinien.

Wir sind für die Einhaltung der Gesetze in unserem Arbeitsgebiet verantwortlich und sind aufgefordert, unser Arbeitsumfeld laufend unter dem Gesichtspunkt der Legalität, Verantwortung und Fairness zu prüfen. Sollten wir uns unsicher sein, welche Entscheidung wir unter dem Gesichtspunkt der Legalität, Verantwortung und Fairness treffen sollen, kontaktieren wir unsere jeweilige Führungskraft.

Etablierung einer Kultur des Vertrauens und der Integrität

Jede und jeder einzelne von uns trägt durch sein tägliches Handeln und seine Kommunikation zur Firmenkultur bei. Wir alle sind verantwortlich dafür, dass eine Kultur der Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit und des wertebasierten Handelns wächst und erhalten bleibt, in der wir stets danach streben, die richtigen Ergebnisse auf die richtige Art und Weise zu erreichen. Aus diesem Grund müssen wir:

- gegebene Versprechen einhalten und Verantwortung für unser Handeln übernehmen;
- die Wahrheit sagen, auch wenn dies schwerfallen mag;
- durch Einhaltung der für unsere Arbeit geltenden Gesetze, dieser Verhaltensgrundsätze und aller anderen Unternehmensrichtlinien und -verfahren ein gutes Beispiel geben;
- Rat von Kollegen, Vorgesetzten oder anderen fachlich versierten Personen einholen, wenn die richtige Vorgehensweise unklar ist;
- uns gegenseitig helfen, die Arbeit gleich beim ersten Mal und auf sichere Art und Weise zu erledigen;
- ein positives Arbeitsumfeld schaffen und
- andere so behandeln, wie wir selbst gern behandelt werden möchten.

Unabhängig davon, wie dringend eine geschäftliche Angelegenheit ist:

- dürfen wir hochgesteckte Ziele nicht als Anweisung oder Genehmigung interpretieren, Probleme zu übersehen bzw. Dinge falsch anzugehen;
- dürfen wir unsere Verpflichtungen hinsichtlich der Produkt- und Servicequalität und Mitarbeitersicherheit nicht aufs Spiel setzen und
- dürfen wir andere nicht in eine Lage bringen, in der sie sich unter Druck gesetzt fühlen, gegen das Gesetz, diese Verhaltensgrundsätze oder Unternehmensrichtlinien und -verfahren verstoßen zu müssen

Kein Arbeitsumfeld ist perfekt. Nicht selten kann unsere Arbeit schwierig und stressig sein. Vorgesetzte und Kollegen können uns manchmal verärgern oder enttäuschen. Unsere Geschäftsführung oder unsere Führungskräfte treffen eventuell Entscheidungen, die wir nicht befürworten oder verstehen.

Wir können all diese Umstände vielleicht nicht vermeiden, aber eines können wir stets kontrollieren: unseren Umgang damit. Statt sich mit voreiligen Schuldzuweisungen zu beschäftigen, sich über die Situation zu beschweren oder darauf zu konzentrieren, was andere tun sollten, konzentrieren wir uns darauf, was wir tun können, um zu einem positiven Arbeitsumfeld beizutragen. Probleme und Konflikte sprechen wir sachlich und konstruktiv gegenüber der Führungskraft und ggfs. der Arbeitnehmervertretung an. Nur auf diese Weise schaffen wir eine Kultur des offenen Austausches.

Andere respektieren und Vielfalt fördern

Wir alle haben die fundamentale Verpflichtung, die Rechte und Würde jeder Person zu respektieren und die Vielfalt der Menschen, Kulturen und Ideen am Arbeitsplatz zu befürworten. Das bedeutet für uns, dass wir:

- uns professionell verhalten und uns gegenseitig helfen, unsere gemeinsamen und individuellen Ziele zu erreichen;
- jede Person fair, würdevoll und respektvoll behandeln, unabhängig von Arbeitsposition, Behinderung, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, nationaler oder ethnischer Herkunft, Staatsangehörigkeit, politischen Ansichten, Familienstand, sexueller Orientierung oder Glaubensüberzeugungen;
- einen Arbeitsplatz unterstützen, an dem ein offener Austausch von Ideen möglich ist, wo Vielfalt geschätzt und zu Offenheit ermuntert wird, wo Innovation, Teamarbeit und Empfänglichkeit für Veränderungen geschätzt werden;
- die Privatsphäre und Rechte jeder Person respektieren;
- einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz gewährleisten, indem wir die Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzregeln einhalten, aufeinander achten und umgehend Unfälle, Verletzungen oder unsichere Zustände melden.

In Übereinstimmung mit diesen Verantwortlichkeiten ist es unter keinen Umständen angemessen:

- tätlich oder beleidigend zu werden oder drohend aufzutreten;
- so zu agieren, dass andere belästigt, herablassend behandelt, eingeschüchtert oder diskriminiert werden;
- während der Arbeitszeit, ohne jegliche Absprache mit einer Führungskraft und ohne explizite Feierlichkeit, auf dem Gelände des Unternehmens Alkohol oder andere Rauschmittel zu konsumieren, zu verteilen, zu erwerben oder zu verkaufen;
- unter dem Einfluss jeglicher Substanzen, die das Urteilsvermögen beeinträchtigen oder auf andere Art und Weise das eigene Wohl oder das Wohl anderer gefährden, Firmengeschäfte auszuführen oder Firmenausstattung zu benutzen.

Verantwortung von Führungskräften

Als Führungskraft bin ich dafür verantwortlich, dass in meinen Verantwortungsbereichen keine Verstöße gegen gesetzliche Regelungen oder diesen Code of Conduct geschehen, die durch angemessene Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können. Ich als Führungskraft stelle sicher, dass die Einhaltung der gesetzlichen und internen Regelungen in unserem jeweiligen Verantwortungsbereich laufend angemessen überwacht werden. Als Führungskräfte stellen wir auch sicher, dass unseren Mitarbeitern bewusst ist, dass Verstöße gegen das Legalitätsprinzip und den Code of Conduct verboten sind und grundsätzlich zu disziplinarischen Konsequenzen führen, ungeachtet der hierarchischen Stellung im Unternehmen. Weist jemand mich als Führungskraft auf mögliche Verstöße hin, sorge ich dafür, dass dieser von jeder Form der Benachteiligung wegen einer in gutem Glauben gemachten Meldung geschützt wird. Dies gilt auch, wenn sich die Meldung im Nachhinein als unbegründet erweist.

Die richtigen Entscheidungen treffen

Unsere individuelle und Gruppenleistung hängt davon ab, ob unsere Entscheidungen richtig sind. Obwohl viele Entscheidungen zur Routine unserer Arbeit gehören, treffen wir gelegentlich auf Situationen, die einer sorgfältigen Abwägung aller Optionen bedürfen, bevor wir fortfahren. Gehen Sie unter diesen Umständen wie folgt vor, um die richtige Entscheidung zu treffen:

• Die Situation beurteilen

Prüfen Sie, ob Ihnen alle Tatsachen bekannt sind, die für eine fundierte Entscheidungsfindung erforderlich sind. Um die bestmögliche Vorgehensweise zu bestimmen, müssen Sie die Situation zunächst einmal genau verstehen. Legen Sie Ihrer Entscheidung Fakten aus zuverlässiger Quelle zugrunde, anstatt sich nur auf Gerüchte oder Annahmen zu verlassen.

• Die Regeln prüfen

Nehmen Sie sich Zeit, um sich alle relevanten Unternehmensrichtlinien und -verfahren anzusehen. Finden Sie außerdem heraus, ob Sie befugt sind, diese Entscheidung allein zu treffen.

• Die Optionen und Konsequenzen durchdenken

Ziehen Sie alle vernünftigen Optionen in Betracht, die Ihnen zur Verfügung stehen, und durchdenken Sie die jeweils möglichen Konsequenzen. Denken Sie auch an Schritte, die ergriffen werden könnten, um den Schaden oder das Schadensrisiko für Mensch und Umwelt oder den Ruf des Unternehmens zu verringern.

• Sich mit anderen besprechen

Versuchen Sie bei schwierigen Entscheidungen keinen Alleingang. Suchen Sie Hilfe im Kollegenkreis, bei Ihrem Vorgesetzten oder bei anderen, um die richtige Entscheidung zu treffen.

• Das eigene gute Urteilsvermögen nutzen

Nutzen Sie Ihr Urteilsvermögen und Ihren gesunden Menschenverstand, um die beste Option auszuwählen. Beachten Sie dabei die Regeln und möglichen Konsequenzen. Denken Sie daran: Wenn Ihnen etwas unethisch oder unangemessen erscheint, ist es das oft auch!

Hinweise auf mögliche Verstöße

Jeder ist dazu aufgefordert, mögliche Verstöße gegen die in diesem Code of Conduct enthaltenen Regelungen, an seine oder eine übergeordnete Führungskraft oder die im Unternehmen bezeichnete Stelle weiterzuleiten. Vorzugsweise geben wir Meldungen unter Angabe unseres Namens ab, sie können jedoch auch anonym erfolgen. Die Hinweise werden vertraulich behandelt. Jede Form der Benachteiligung von Mitarbeitern oder Vertragspartnern wegen einer Meldung, die in gutem Glauben erfolgt, ist ausgeschlossen.

Dies gilt auch, wenn sich die Meldung im Nachhinein als unbegründet erweist.

Erhalten wir als Führungskraft Hinweise auf mögliche Verstöße durch Mitarbeiter oder Dritte, binden wir die zuständige Fachabteilung ein. Angelegenheiten von rechtlicher Bedeutung legen wir der zuständigen juristischen Fachabteilung oder der Geschäftsführung vor. Hinweisen auf mögliche Verstöße wird unverzüglich nachgegangen. Soweit sich die Hinweise bestätigen, werden die erforderlichen Abhilfemaßnahmen getroffen.

Schutz von Hinweisgebern

Wir verbieten strengstens jegliche Benachteiligungen von Hinweisgebern, die in guter Absicht Anliegen vortragen, an Untersuchungen teilnehmen oder in gutem Glauben Fehlverhalten melden. Von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie unternehmensinterne Untersuchungen unterstützen und dass sie im Zuge dieser Untersuchungen stets wahrheitsgemäß aussagen und sich entgegenkommend verhalten.

Für Betroffene gilt die Unschuldsvermutung, bis ein Verstoß nachgewiesen ist. Jede Untersuchung wird stets mit äußerster Vertraulichkeit durchgeführt.

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Wir nehmen unsere Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit seiner Mitarbeiter sehr ernst. Wir gewährleisten Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der jeweils gültigen gesetzlichen Regelungen sowie auf der Basis der Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik des Unternehmens. Durch ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen und durch vielfältige Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen erhalten und fördern wir die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiter.

Ich als Mitarbeiter halte mich an die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ich gefährde niemals die Gesundheit und die Sicherheit meiner Kollegen oder Geschäftspartner. Ich ergreife im Rahmen meiner Befugnisse und Möglichkeiten alle angemessenen und gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass mein Arbeitsplatz immer ein sicheres Arbeiten ermöglicht.

UNSERE KUNDEN, GESCHÄFTS-PARTNER UND WETTBEWERBER

Lieferanten- und Kundenbeziehungen

Vereinbarungen mit Kunden und Lieferanten treffen wir stets unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben und dokumentieren diese einschließlich nachträglicher Änderungen und Ergänzungen. Dies gilt auch für Regelungen wie zum Beispiel die Zahlung von potenziellen Boni oder Preisnachlassen. Lieferanten wählen wir allein auf wettbewerblicher Basis aus, nach Abgleich von Preis, Qualität, Leistung, Verfügbarkeit und Nachhaltigkeit der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen. Lieber verzichten wir auf ein Geschäft, als dass es unter Missachtung von gesetzlichen Bestimmungen zustande kommt.

Produkt- und Servicequalität

Unser Ziel ist es, dass unsere Kunden uns als den besten Servicedienstleister im Bereich der textilen Mietwäsche wertschätzen. Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir unsere Arbeitskraft in den Dienst des Unternehmens. Wir wollen dieses Ziel unter Beachtung der in diesem Code of Conduct niedergelegten Grundsätze gemeinsam erreichen.

Wettbewerbs- und Kartellrecht

Wir halten die Regeln eines fairen Wettbewerbs im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften ein. Wir beachten, dass unter Wettbewerbern Absprachen oder Informationsaustausch zu Preisen, Lieferbeziehungen und deren Konditionen sowie zu Kapazitäten oder zum Angebotsverhalten unzulässig sind. Das Gleiche gilt für den Informationsaustausch und Entwicklungsvorhaben. Die jeweiligen nationalen Regelungen zu wettbewerbsbeschränkenden Klauseln in Kunden- oder Lieferantenverträgen beachten wir. Eine starke Marktstellung des Unternehmens nutzen wir nicht missbräuchlich aus, um zum Beispiel Preisdiskriminierungen, die Kopplung mit der Abnahmepflicht von anderen Produkten oder die Verweigerung einer Lieferung durchzusetzen. All unsere Geschäfte zeichnen sich durch die Einhaltung der gesetzlichen und unternehmerischen Regeln aus und stehen für eine nachhaltige und regelbasierte Beziehung zu unseren Partnern.

Sammeln von Wettbewerbsinformationen

Das Zusammentragen korrekter Informationen über Wettbewerber, Lieferanten, Kunden und die Märkte, auf denen wir agieren, ist für unser Geschäft unerlässlich. Dies sollte jedoch immer unter der Voraussetzung erfolgen, dass wir die Unternehmensrichtlinien und die Gesetze verstehen und einhalten. Wir dürfen auf keinen Fall:

- unsere Identität verschleiern oder unehrenhaft handeln, z. B. Privatgespräche belauschen oder Papierkörbe durchstöbern;
- jemanden dazu verleiten oder jemandem wissentlich erlauben, seine Geheimhaltungsvereinbarung zu brechen;
- materielles Eigentum anderer ohne deren Erlaubnis entwenden oder benutzen;
- gegen geistiges Eigentumsrecht Dritter verstoßen oder
- einer Person den Auftrag oder die Erlaubnis erteilen, Wettbewerbsinformationen für uns zu sammeln, wenn diese Person nicht vorher schriftlich zustimmt, in Übereinstimmung mit diesen Richtlinien zu arbeiten

Geschenke, Bewirtungen und Einladungen zu Veranstaltungen von Kunden, Geschäftspartnern, Wettbewerbern und anderen Dritten

Vielfach ist es ein wichtiger Teil des Geschäftsalltags, sich gegenseitig Geschenke zu machen, zu bewirten und zu Veranstaltungen einzuladen. Dies kann legitimen Geschäftszwecken dienen, etwa der Schaffung einer positiven Einstellung oder dem Aufbau von Geschäftsbeziehungen. Diese Aktivitäten können jedoch auch wirkliche oder vermeintliche Interessenkonflikte auslösen und unter gewissen Umständen illegal sein.

Wir raten daher im Allgemeinen davon ab, zu Geschäftszwecken Geschenke miteinander auszutauschen, und legen Grenzen für geschäftliche Bewirtungen und Veranstaltungen fest. Wenn Sie im Namen des Unternehmens handeln, dürfen Sie nur dann Geschenke, Bewirtungen oder Veranstaltungseinladungen anbieten oder annehmen, wenn:

- dies gesetzlich gestattet ist;
- es einem zulässigen Geschäftszweck dient;
- es sowohl geber- als auch empfängerseitig den Unternehmensrichtlinien entspricht;
- es das unabhängige Urteilsvermögen der Person, die das Geschenk, die Bewirtung oder die Veranstaltungseinladung annimmt, nicht beeinflussen wird, auch nicht dem Anschein nach;
- das Geschenk angemessen, gebräuchlich und von geringem Wert ist;
- die Bewirtung oder Veranstaltung bescheiden im Umfang ist und
- sämtliche Aufwendungen des Unternehmens sorgfältig in den Finanzaufzeichnungen des Unternehmens erfasst werden.

Wenn Sie mit Kunden, Geschäftspartnern, Wettbewerbern oder anderen Dritten interagieren, dann:

- fordern Sie niemanden auf, Ihnen ein Geschenk zu machen, Sie zu bewirten oder zu einer Veranstaltung einzuladen;
- verzichten Sie darauf, Bargeld oder Barwerte wie Gutscheine zu verschenken oder anzunehmen, es sei denn, dies ist laut einer Unternehmensrichtlinie erlaubt oder dem Unternehmen bekannt und ausdrücklich genehmigt;
- bieten Sie Geschenke, Bewirtungen oder Veranstaltungen nicht im Tausch oder als Gegenleistung für den Kauf, die Empfehlung oder den Gebrauch von Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens an und verschaffen Sie einer unternehmensexternen Person keinen Vorteil im Gegenzug für ein Geschenk, eine Bewirtung oder eine Veranstaltung.

UNSER UNTERNEHMEN

Nutzung von Unternehmensressourcen

Zur Erreichung der gemeinsamen Ziele stellen wir allen Mitarbeitern verschiedene Unternehmensressourcen zur Verfügung. Nur ihr effizienter Einsatz auf allen Ebenen sichert den Unternehmenserfolg langfristig. Verschwendung oder Missbrauch von Unternehmensressourcen, einschließlich der Arbeitszeit, schaden unserer betrieblichen und finanziellen Leistungsfähigkeit und treffen damit uns alle. Jeder Einzelne leistet seinen Beitrag dazu, dies zu vermeiden. Darum handeln wir kostenbewusst und prüfen gewissenhaft, ob Ausgaben notwendig und verhältnismäßig sind. Wir achten auf den sorgfältigen Umgang mit dem Eigentum unseres Unternehmens und schützen es vor Beschädigung, Zerstörung und Diebstahl.

Umgang mit Interessenskonflikten

Jeder Einzelne von uns hat die Pflicht, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln und Vorgehensweisen zu vermeiden, die im Widerspruch zu den Interessen des Unternehmens stehen oder auch nur den Eindruck eines Interessenkonflikts erwecken. Interessenkonflikte können auftreten, wenn Aktivitäten außerhalb der Arbeit einen Einfluss auf unser tägliches Handeln haben können. Auch Eigentumsanteile an anderen Unternehmen oder Beziehungen zu Wettbewerb, Geschäftspartnern, Kunden oder zum Familien- bzw. Freundeskreis, können tatsächliche oder scheinbare Auswirkungen auf unsere Fähigkeiten, Aufgaben oder Entscheidungen haben. Es ist nicht möglich, sämtliche Umstände aufzuzählen, die zu einem Interessenkonflikt führen können, aber zum Beispiel kann ein solcher Konflikt vorliegen, wenn:

- Sie eine Stellung innehaben, in der Sie Einfluss auf die Vergütung, Leistungsbeurteilung, die berufliche Entwicklung oder ähnliche Angelegenheiten eines Familienmitgliedes oder einer Ihnen nahestehenden Person haben könnten;
- Sie bei einem Wettbewerber, Geschäftspartner oder potenziellen Geschäftspartner unseres Unternehmens als Mitarbeiter, Berater, leitender Angestellter, Direktor oder Eigentümer, fungieren oder so etwas vorhaben bzw. wenn ein Familienmitglied oder ein enger Freund dies tut oder vorhat zu tun
- Sie von Personen oder Organisationen, die Wettbewerber, Geschäftspartner oder potenzielle Geschäftspartner unseres Unternehmens sind, Geld, Geschenke oder Gefälligkeiten mit mehr als einem symbolischen Wert erhalten, bzw. wenn ein Familienmitglied oder ein enger Freund dies tut.

Umgang mit personenbezogenen und sensiblen Daten

Zum Schutz der Privatsphäre existieren für den Umgang mit personenbezogenen Daten besondere gesetzliche Regelungen. Der Prozess von Erhebung, Speicherung und der Verarbeitung von personenbezogenen Daten, bedarf der Einwilligung des Betroffenen, einer vertraglichen Regelung oder einer sonstigen gesetzlichen Grundlage. Wir schützen die personenbezogenen Daten von Mitarbeitern, ehemaligen Mitarbeitern und Geschäftspartnern. Wir sammeln, erheben, verarbeiten, nutzen und speichern personenbezogene Daten nur im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben. Alle Mitarbeiter vergewissern sich, dass die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und sonstige Nutzung personenbezogener Daten nur mit Einwilligung des Betroffenen, mit einer vertraglichen Regelung oder sonstigen gesetzlichen Grundlage erfolgen darf.

Vertraulichkeit

Vertrauliche Informationen des gesamten Unternehmensverbunds und aus allen Geschäftsbeziehungen halten wir als Mitarbeiter geheim. Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vertrauliche Informationen sind nicht öffentlich bekannte Informationen, die unseren gesamten Unternehmensverbund bei Bekanntgabe negativ beeinflussen könnten. Diese können beispielsweise sein: nicht öffentliche Umsatzzahlen, Wissen aus Projekten, Strukturmaßnahmen oder Neubesetzung einer Führungsposition.

UNSERE UMWELT UND GESELLSCHAFT

Verantwortung gegenüber der Gesellschaft

Wir handeln verantwortlich aus eigener Initiative und im Interesse unseres Unternehmens und berücksichtigen dabei auch die Auswirkungen auf die Gesellschaft. Wir erachten Fairness in der Zusammenarbeit im Unternehmen und mit Geschäftspartnern als Voraussetzung für unseren Erfolg. Wir lehnen die Verletzung von Menschenrechten ab, auch bei unseren Geschäftspartnern. Zudem stehen wir für die klare Position, dass wir jegliche Form von Zwangs-, und Kinderarbeit verachten und stellen eine Sicherung der geltenden Arbeitsnormen auch bei unseren Geschäftspartnern sicher.

Wir achten bei der Erfüllung aller Aufgaben, stets auf das Ansehen des gesamten Unternehmensverbunds.

Verantwortung gegenüber der Umwelt

Wir handeln stets nach bestem Gewissen und stehen für einen nachhaltigen Umgang mit der Umwelt. Wir lehnen eine Ausbeutung der Natur grundlegend ab und sehen unser eigenes Handeln stets in einer Relation zu potenziellen ökologischen Auswirkungen. Dabei handeln wir gewissenhaft und stellen die Beachtung der geltenden Umweltnormen sicher. Wir entnehmen der Natur nur so viel, wie wir für unseren Arbeitsprozess benötigen. Als Textildienstleister tragen wir auch Verantwortung für die Nachhaltigkeit unserer Produkte, Standorte und Services. Wir setzen auf umweltverträgliche, innovative und effiziente Technologien und implementieren diese über den gesamten Produktkreislauf. Bereits in der Entwicklung und Produktion achten wir auf einen schonenden Umgang mit den natürlichen Ressourcen und eine kontinuierliche Reduktion der Umweltauswirkungen. Auch im Bereich der Umwelt, beachten wir stets alle gesetzlichen Regeln und prüfen, ob wir aufgrund unserer Verantwortung selbst höhere Maßstäbe als die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestanforderungen des Umweltschutzes, auferlegen. Bereits in der Entwicklung und Produktion achten wir auf einen schonenden Umgang mit den natürlichen Ressourcen und eine kontinuierliche Reduktion der Umweltauswirkungen.

LEITFADEN ZUR ENTSCHEIDUNGSFINDUNG FÜR MITARBEITER

Sollte ich mir im Einzelfall unsicher sein, ob mein Verhalten im Einklang mit den Grundsätzen dieser Leitlinie steht, sollte ich mir folgende Fragen stellen:

1 **HABE ICH BEI MEINER ENTSCHEIDUNG ALLE RELEVANTEN ASPEKTE BERÜCKSICHTIGT UND DIESE RICHTIG ABGEWOGEN?**

2 **HABE ICH DAS GEFÜHL, DASS ICH MICH MIT MEINER ENTSCHEIDUNG IM RAHMEN DER GESETZLICHEN UND INTERNEN VORGABEN BEWEGE?**

3 **STEHE ICH ZU MEINER ENTSCHEIDUNG, WENN DIESE ANS LICHT KOMMT?**

4 **WÜRDE ICH MEINE EIGENE ENTSCHEIDUNG ALS BETROFFENER AKZEPTIEREN?**

5 **WÜRDE MEINE FAMILIE DIE VON MIR GETROFFENE ENTSCHEIDUNG BEFÜRWORTEN?**

Habe ich die Fragen 1-5 mit „ja" beantwortet, stimmt mein Verhalten höchstwahrscheinlich mit unseren Grundsätzen überein. Verbleiben jedoch Fragen oder Zweifel, wende ich mich an meine Führungskraft.

dmw
die mietwäsche

Impressum

Angaben gemäß § 5 TMG:
diemietwaesche.de gmbh + co. kg
Auf der Steig, 6
78052 Villingen-Schwenningen

Vertreten durch:
Sven Heizmann
Sven Schäfer

Kontakt:
Telefon: 0800/108 11 08
Telefax: 0 77 21 / 408 60-20
E-Mail: info@diemietwaesche.de

Registereintrag:
Eintragung im Handelsregister.
Registergericht:Amtsgericht Freiburg im Breisgau
Registernummer: HRA 704627

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer
gemäß §27 a Umsatzsteuergesetz:
DE252463834

Die Europäische Kommission stellt eine Plattform
zur Online-Streitbeilegung (OS) bereit:
https://ec.europa.eu/consumers/odr
Unsere E-Mail-Adresse finden Sie oben im Impressum.
Wir sind nicht bereit oder verpflichtet,
an Streitbeilegungsverfahren vor einer
Verbraucherschlichtungsstelle teilzunehmen.

dmw
die mietwäsche

CODE OF CONDUCT

„TRUST, HONESTY AND SUCCESS: THE DRIVING FORCES OF OUR COMPANY AND THE KEY TO THE FUTURE!“

Tradition combines pride with gratitude. Both values emanate from all the managers and employees who in the past have built up the company that we now have the privilege of continuing. We therefore think and act in a way that will allow the next generation to take over a well-tilled field and continue the success story. There is only one way to ensure that this is constantly achieved – I put it into practice and demand it from all employees. My personal conviction is that success is not possible without passion. Only if each individual is willing to take one more step every day, to push themselves and to tackle the next area of potential improvement can each of us also grow as a person.

However, precisely this development of personality within our company has an important basis: trusting cooperation. I place unreserved trust in all employees. In doing so, I make no distinction between myself and the company.

It is one of my core personal values, which I exemplify 100% in the company. I go one step further and say that all business partners can rely on my word.

The same is true of the value of honesty. Even though I, as Managing Director, cannot disclose everything to all employees for reasons of confidentiality, everyone can be sure that whatever I say is honest. This applies to the positive things as well as the things that do not go so well.

The Code of Conduct serves as the basis for all thinking and action in the company. It represents our common ground across 6 companies. Even though the corporate culture in every family business has understandable differences, the Code of Conduct is the foundation on which our brands and all our business activities stand.

Those who can and want to support this framework of values have a future in our company. Those who breach it or cannot accept it are unable to deliver added value for our customers and our company or contribute to company cohesion. The Code of Conduct is essential for all of us.

So when we talk about exemplifying our value framework, a value framework that is always characterised by enjoyment, commitment and ethical and moral standards, we are always talking about the contents of our Code of Conduct.

Sven Heizmann

Managing Director dmw

INTRODUCTION

Compliance with social and legal regulations and responsible and sustainable business practices have always been a top priority for our entire corporate group, and they are an integral part of our company philosophy.

In line with the principle of sustainability, we are aware of our responsibility for the economic, social and ecological effects of our actions. This also includes ensuring that the rules that apply in our company are observed and adhered to by everyone at all times and everywhere.

The following principles will help each individual by explaining potential areas of risk and conflict, what they mean for our business and how they can be avoided.

The Code of Conduct serves as a guideline for our everyday professional life. Non-compliance can lead to considerable damage, not only to our company, but also to us as employees and to our business partners. The guideline is therefore binding for all of us, regardless of whether we work as employees, managers or directors in the company. It is the responsibility of each of us to familiarise ourselves with the contents of this Code of Conduct, to incorporate them into our own behaviour and to take them into account when making decisions. In cases of doubt, we ask our superiors for advice.

Our Code of Conduct is dynamic, it is not closed to new standards of behaviour. The binding legal norms can change and the requirements of conduct can be made clearer through guidelines.

CONTENTS

Foreword by the Management 2

Introduction 3

Our employees 6
Acting lawfully, responsibly and fairly
Establishing a culture of trust and integrity
Respecting others and promoting diversity
Responsibility of managers
Making the right decisions
Evidence of possible breaches of regulation
Protection of whistleblowers
Occupational health and safety

Our customers, business partners and competitors 9
Supplier and customer relations
Product and service quality
Competition and antitrust law
Gifts, hospitality and invitations to events from customers, business partners, competitors and other third parties

Our company 11
Use of company resources
Dealing with conflicts of interest
Dealing with personal and sensitive data
Confidentiality

Our environment and our society 12
Responsibility towards society
Responsibility towards the environment

Decision-making guide for staff 13

WE WOULD RATHER LOSE A BUSINESS DEAL THAN HAVE IT COME ABOUT WITH DISREGARD FOR LEGAL STANDARDS OR ETHICAL PRINCIPLES.

OUR EMPLOYEES

Acting lawfully, responsibly and fairly

We comply with legal and internal rules in all actions, measures, contracts and other processes. In particular, we do not deceive customers, authorities or the public and do not participate in any such deception by third parties. Each individual undertakes to comply with all the applicable national and international laws and regulations, including the International Labour Convention and the United Nations Universal Declaration of Human Rights, industry standards and all other relevant legal requirements, while applying those regulations that impose the most stringent requirements. In addition, the obligation to comply with the requirements of competition and antitrust law applies, as does strict prohibition of corruption and money laundering.

We stand for the principle of always acting lawfully and following all ethical and moral guidelines.

We are responsible for compliance with the law in our area of work and are required to continually review our working environment from the perspective of legality, responsibility and fairness. If we are unsure about which decision to make in terms of legality, responsibility and fairness, we contact our manager.

Establishing a culture of trust and integrity

Each and every one of us contributes to the company culture through our daily actions and communication. We are all responsible for growing and sustaining a culture of honesty, credibility and values-based action, where we always strive to achieve the right results in the right way. We must therefore:

- keep promises made and take responsibility for our actions;
- tell the truth, even if this may be difficult;
- set a good example by complying with the laws that apply to our work, this Code of Conduct and all other company policies and procedures;
- seek advice from colleagues, supervisors or other knowledgeable people if the correct course of action is unclear;
- help each other to do the job right the first time and in a safe way;
- create a positive working environment;
- treat others as we would like to be treated ourselves.

Regardless of how urgent a business matter is:

- we must not interpret ambitious goals as instructions or permission to overlook problems or go about things in the wrong way;
- we must not compromise on our commitments to product and service quality and employee safety;
- we must not put others in a position where they feel pressured to break the law, this Code of Conduct or company policies and procedures

No working environment is perfect. Quite often our work can be difficult and stressful. Supervisors and colleagues can sometimes annoy or disappoint us. Our management or leaders may make decisions that we do not agree with or understand.

We may not be able to avoid all these circumstances, but there is one thing we can always control: how we deal with them. Instead of rushing to apportion blame, complaining about the situation or focusing on what others should do, we focus on what we can do to contribute to a positive working environment. We address problems and conflicts in a factual and constructive manner vis-à-vis our managers and, where appropriate, employee representatives. Only in this way can we create a culture of open interaction.

Respecting others and promoting diversity

We all have a fundamental obligation to respect the rights and dignity of every individual and to advocate diversity of people, cultures and ideas in the workplace. For us, this means that we:

- behave professionally and help each other to achieve our common and individual goals;
- treat every individual fairly, with dignity and respect, regardless of employment position, disability, colour, gender, age, national or ethnic origin, nationality, political views, marital status, sexual orientation or beliefs;
- support a workplace where an open exchange of ideas is possible, where diversity is valued and openness encouraged, where innovation, teamwork and receptiveness to change are valued;
- respect the privacy and rights of every individual;
- ensure a safe and healthy workplace by following safety, health and environmental rules, looking out for each other and promptly reporting accidents, injuries and unsafe conditions.

In accordance with these responsibilities, it is not appropriate under any circumstances:

- to become violent, abusive or threatening;
- to act in a way that harasses, patronises, intimidates or discriminates against others;
- to consume, distribute, purchase or sell alcohol or other intoxicants on company premises during working hours without consulting a manager and without a specific reason to celebrate;
- to conduct company business or use company equipment under the influence of any substance that impairs judgment or otherwise endangers one's own welfare or the welfare of others.

Responsibility of managers

As a manager, I am responsible for ensuring that no breaches of legal regulations or this Code of Conduct occur in my areas of responsibility that could have been prevented or made more difficult by appropriate supervision. As a manager, I ensure that compliance with legal and internal regulations in our areas of responsibility is adequately monitored on an ongoing basis. As managers, we also ensure that our employees are aware that violations of the principle of legality and the Code of Conduct are prohibited and generally lead to disciplinary consequences, regardless of hierarchical position in the company. If someone points out possible breaches to me as a manager, I ensure that he/she is protected from any form of discrimination because of a report made in good faith. This also applies if the report subsequently proves to be unfounded.

Making the right decisions

Our individual and group performance depends on whether we make the right decisions. Although many decisions are part of the routine of our work, we occasionally encounter situations that require careful consideration of all the options before proceeding. In these circumstances, proceed as follows to make the right decision:

• Assess the situation

Check that you are aware of all the facts needed to make an informed decision. To determine the best possible course of action, you must first understand the situation in detail. Base your decision on facts from a reliable source rather than just relying on rumours or assumptions.

• Check the rules

Take the time to look at all relevant company policies and procedures. Also find out whether you are authorised to make this decision alone.

• Think through the options and consequences

Consider all reasonable options available to you and think through the possible consequences of each. Also consider steps that could be taken to reduce harm or the risk of harm to people, the environment or the company's reputation.

• Consult with others

When making difficult decisions, do not try to go it alone. Seek help from colleagues, your supervisor or others who can help you to make the right decision. Use all available resources as tools, such as those in the next section of this Code ("Seeking help and raising concerns").

• Exercise your own judgement

Use your judgement and common sense to choose the best option. Be aware of the rules and possible consequences. Remember: if something seems unethical or inappropriate to you, it probably is!

Evidence of possible breaches of regulation

Everyone is encouraged to report possible breaches of the rules contained in this Code of Conduct to his or her manager or to the designated office in the company. It is preferable for us to submit reports under our name, but they can also be submitted anonymously. The information will be treated confidentially. Any form of discrimination against employees or contractual partners because of a report made in good faith is excluded.

This also applies if the report subsequently proves to be unfounded.

If we as managers are provided with evidence of possible breaches of regulation by employees or third parties, we involve the relevant specialist department. We submit matters of legal significance to the competent legal department or the management. Any indications of possible breaches of regulation are followed up immediately. If the evidence is confirmed, the necessary remedial measures are taken.

Protection of whistleblowers

We strictly prohibit any discrimination against whistleblowers who raise concerns in good conscience, participate in investigations or report wrongdoing in good faith. All employees are expected to support internal company investigations and always to testify truthfully and be forthcoming in the course of those investigations. The presumption of innocence applies to those accused of wrongdoing until a breach of regulation is proven. Every investigation is always conducted with the utmost confidentiality.

Occupational health and safety

We take the responsibility for the health and safety of our employees very seriously. We ensure occupational health and safety within the framework of the applicable legal regulations and on the basis of the company's health and safety policy. We maintain and promote the health, performance and job satisfaction of our employees through continuous improvement of working conditions and a wide range of preventative and health promotion measures.

As an employee, I comply with the regulations on occupational health and safety. I never endanger the health and safety of my colleagues or business partners. I take all reasonable and legally required measures within my powers and capabilities to ensure that my workplace is always a safe place to work.

OUR CUSTOMERS, BUSINESS PARTNERS AND COMPETITORS

Supplier and customer relations

We always make agreements with customers and suppliers taking account of the legal requirements and document them along with any subsequent changes or amendments. This also applies to arrangements such as the payment of potential bonuses or granting of discounts. We select suppliers solely on a competitive basis, after comparing price, quality, performance, availability and sustainability of the products or services offered. We would rather lose a business deal than have it come about with disregard for the legal provisions.

Product and service quality

Our goal is for our customers to value us as the best service provider in the textile rental sector. To achieve this goal, we put our work at the service of the company. We want to achieve this goal together, while observing the principles laid down in this Code of Conduct.

Competition and antitrust law

We comply with the rules of fair competition within the framework of the legal regulations. We comply with the regulation that agreements or exchanges of information between competitors on prices, supply relationships and their conditions and on capacities and bidding behaviour are not permitted. The same applies to the exchange of information and development projects. We observe the respective national regulations on clauses restricting competition in customer or supplier contracts. We do not abuse the strong market position of the company to enforce price discrimination, for example, or to include an obligation to purchase other products or to refuse to supply certain products. All our businesses are characterised by compliance with legal and corporate rules and stand for a sustainable and rule-based relationship with our partners.

Gathering information about competitors

Gathering accurate information about competitors, suppliers, customers and the markets in which we operate is essential to our business. However, this should always be done on the condition that we understand and comply with company policies and the law. We must not under any circumstances:

- conceal our identity or act dishonourably, e.g. by eavesdropping on private conversations or searching through wastebaskets;
- induce or knowingly allow someone to breach their confidentiality agreement;
- steal or use the material property of others without their permission;
- infringe the intellectual property rights of third parties;
- commission or permit a person to collect competitive information for us unless that person first agrees in writing to work in accordance with these guidelines

Gifts, hospitality and invitations to events from customers, business partners, competitors and other third parties

In many cases, giving each other gifts, entertaining one another and inviting each other to events is an important part of everyday business life. This may serve legitimate business purposes, such as creating a positive attitude or building business relationships. However, these activities may also trigger real or perceived conflicts of interest and may be illegal under certain circumstances.

We therefore generally discourage the exchange of gifts for business purposes and set limits on business hospitality and events. When acting on behalf of the company, you may only offer or accept gifts, hospitality or event invitations if:

- this is permitted by law;
- it serves a permissible business purpose;
- it complies with company guidelines on both the giver and recipient side;
- it will not influence the independent judgement of the person accepting the gift, hospitality or event invitation, or even give the appearance of doing so;
- the gift is appropriate, customary and of low value;
- the hospitality or event is modest in scale;
- all company expenses are carefully recorded in the company's financial records.

When you interact with customers, business partners, competitors or other third parties:

- do not ask anyone to give you a gift, entertain you or invite you to an event;
- do not give or accept cash or cash equivalents such as vouchers unless permitted by a company policy or known to and expressly authorised by the company;
- do not offer gifts, hospitality or events in exchange or consideration for the purchase, recommendation or use of company products or services;
- do not provide a benefit to a person outside the company in return for a gift, hospitality or event.

OUR COMPANY

Use of company resources

To achieve our common goals, we makes various company resources available to all employees. Only their efficient use at all levels ensures the company's success in the long term. Waste or misuse of company resources, including working time, damages our operational and financial performance and affects us all. Every individual contributes to avoiding this. That is why we act in a cost-conscious manner and conscientiously check that expenditure is necessary and proportionate. We take care to handle company property with care and protect it from damage, destruction and theft.

Dealing with conflicts of interest

Each of us has a duty to act in the best interests of the company and to avoid actions that conflict with the interests of the company or even create the appearance of a conflict of interest. Conflicts of interest can arise when activities outside of work have an impact on our daily actions. Ownership interests in other companies or relationships with competitors, business partners, customers or family and friends can also have real or apparent effects on our abilities, tasks or decisions. It is not possible to list all the circumstances that may give rise to a conflict of interest, but such a conflict may, for example, exist if:

- you hold a position in which you could influence the remuneration, performance appraisal, professional development or similar matters of a family member or a person close to you;
- you are an employee, consultant, officer, director or owner of, or intend to be an employee, consultant, officer, director or owner of, a competitor, business partner or potential business partner of our company, or a family member or close friend is or intends to do so
- you receive money, gifts or favours of more than token value from any person or organisation that is a competitor, business partner or potential business partner of our company, or if a family member or close friend does so.

Dealing with personal and sensitive data

Special legal regulations exist for handling personal data to protect privacy. The process of collecting, storing and processing personal data requires the consent of the data subject, a contractual provision or another legal basis. We protect the personal data of employees, former employees and business partners. We gather, collect, process, use and store personal data only in accordance with legal requirements. All employees ensure that the collection, storage, processing and other use of personal data may only take place with the consent of the data subject, with a contractual regulation or other legal basis.

Confidentiality

As employees, we keep confidential information of the entire corporate group and about all business relationships secret. This obligation also applies after termination of the employment relationship. Confidential information is information that is not publicly known and could have a detrimental effect on our entire corporate group if disclosed. These can be, for example: non-public turnover figures, knowledge from projects, structural measures and new appointments to a management position.

OUR ENVIRONMENT AND OUR SOCIETY

Responsibility towards society

We act responsibly on our own initiative and in the interests of our company, while also taking into account the impact on society. We consider fairness in cooperation within the company and with business partners to be a prerequisite for our success. We reject the violation of human rights, including among our business partners. We also stand for the clear position that we despise any form of forced labor and child labor and ensure that the applicable labor standards are also met by our business partners.

When carrying out all tasks, we always pay attention to the reputation of the entire group of companies.

Responsibility towards the environment

We always act in good conscience and stands for a sustainable approach to the environment. We fundamentally reject the exploitation of nature and always see our own actions in relation to potential ecological impacts. In doing so, we act conscientiously and ensure compliance with the applicable environmental standards. We only take as much from nature as we need for our work process. As a textile service provider, we also bear responsibility for the sustainability of our products, sites and services. We use environmentally compatible, innovative and efficient technologies and implement them throughout the entire product cycle. As early as the development and production stages, we ensure careful use of natural resources and continuously reduce our environmental impact. In the area of the environment, too, we always observe all legal regulations and check that we live up to our responsibilities by imposing higher standards on ourselves than the legally prescribed minimum requirements of environmental protection. As early as the development and production stages, we ensure careful use of natural resources and continuously reduce our environmental impact.

DECISION-MAKING GUIDE FOR STAFF

If I am unsure in an individual case whether my behaviour is in line with the principles of this Code, I should ask myself the following questions:

1. **HAVE I CONSIDERED ALL RELEVANT ASPECTS IN MY DECISION AND WEIGHED THEM UP CORRECTLY?**
2. **DO I HAVE THE FEELING THAT MY DECISION IS IN LINE WITH LEGAL AND INTERNAL REQUIREMENTS?**
3. **WILL I BE WILLING TO STAND BY MY DECISION WHEN IT COMES TO LIGHT?**
4. **WOULD I ACCEPT MY OWN DECISION AS SOMEONE AFFECTED BY IT?**
5. **WOULD MY FAMILY APPROVE OF THE DECISION I HAVE MADE?**

If I have answered "yes" to questions 1-5, my behaviour is most likely in line with our principles. However, if I have any questions or doubts, I contact one of my managers.

dmw
die mietwäsche

Imprint

According to § 5 TMG:
diemietwaesche.de gmbh + co. kg
Auf der Steig, 6
78052 Villingen-Schwenningen

Represented by:
Sven Heizmann
Sven Schäfer

Contact:
Telephone: 0800 / 108 11 08
Fax: 0 77 21 / 408 60-20
Email: info@diemietwaesche.de

Register entry:
Registration in the commercial register.
Registration court: Freiburg im Breisgau District Court
Registration number: HRA 704627

VAT identification number
according to §27 a of the Sales Tax Act:
DE252463834
The European Commission provides a platform
ready for online dispute resolution (OS):
https://ec.europa.eu/consumers/odr
You can find our email address in the legal notice above.
We are not willing or obliged to
in dispute resolution procedures before a
to participate in the consumer arbitration board.

dmw
die mietwäsche

CODE OF CONDUCT

„ZAUFANIE, SZCZEROŚĆ I SUKCES: SIŁY NAPĘDOWE NASZA FIRMA I KLUCZ DO PRZYSZŁOŚCI!“

Tradycja łączy dumę z wdzięcznością. Oba są skierowane do wszystkich osób odpowiedzialnych i pracowników, którzy zbudowali firmę w przeszłości, którą teraz możemy kontynuować. Z tego powodu myślimy i działamy w taki sposób, aby następne pokolenie mogło przejąć dobrze utrzymaną dziedzinę i kontynuować historię sukcesu. Jest tylko jeden sposób, aby konsekwentnie to osiągnąć – daję przykład i wymagam tego od wszystkich pracowników. Osobiście uważam, że sukces nie jest możliwy bez pasji. Tylko wtedy, gdy każda osoba jest gotowa każdego dnia zrobić jeszcze jeden krok, pokonać siebie i zmierzyć się z kolejnym potencjałem poprawy, każdy z nas może również rozwijać się jako osoba.

Jednak właśnie ten rozwój osobowości w naszej firmie wymaga ważnej podstawy, opartej na zaufanej współpracy. Pokładam bezwarunkowe zaufanie we wszystkich pracownikach. Nie oddzielam się osobiście od firmy.

Jest to jedna z moich centralnych wartości osobistych, którą realizuję w firmie w 100%. Idę o krok dalej i stwierdzam, że wszyscy partnerzy biznesowi mogą mi zaufać na słowo.

Dokładnie tak samo jest z wartością uczciwości. Chociaż jako dyrektor zarządzający nie mogę powiedzieć wszystkiego wszystkim pracownikom ze względu na poufność, wszyscy mogą być pewni, że wszystko, co mówię, jest szczere. Dotyczy to zarówno rzeczy pozytywnych, jak i rzeczy, które nie idą tak dobrze.

Kodeks Postępowania stanowi podstawę wszelkich myśli i działań w firmie. Stanowi naszą wspólną podstawę w 6 firmach. Jeśli kultura korporacyjna wykazuje zrozumiałe różnice w każdej firmie rodzinnej, to Kodeks Postępowania jest fundamentem, na którym budowane są nasze marki i każda działalność biznesowa. Każdy, kto może i chce wspierać te ramy wartości, ma przyszłość w naszej firmie. Każdy, kto to narusza lub nie akceptuje, nie może wnieść żadnej wartości dodanej dla naszych klientów, naszej firmy ani dla spójności kolegialnej. Kodeks Postępowania jest niezbędny dla nas wszystkich.

Kiedy więc mówimy o ilustrowaniu naszych ram wartości, ram wartości, które zawsze charakteryzują się zabawą, zaangażowaniem oraz standardami etycznymi i moralnymi, zawsze mówimy o treści naszego Kodeksu Postępowania.

Sven Heizmann

Dyrektor Zarządzający dmw

PRZEDMOWA

Zgodność z zasadami społecznymi i prawnymi oraz odpowiedzialne i zrównoważone praktyki biznesowe zawsze były najwyższym priorytetem dla całej naszej grupy firm i są częścią naszej filozofii korporacyjnej. Kierując się zasadą zrównoważonego rozwoju, jesteśmy świadomi odpowiedzialności za ekonomiczne, społeczne i ekologiczne skutki naszych działań. Oznacza to również, że zasady, które nas dotyczą, są przestrzegane i przestrzegane przez wszystkich, zawsze i wszędzie.

Poniższe zasady pomagają każdej osobie, wyjaśniając możliwe obszary ryzyka i konfliktów oraz ich znaczenie dla naszej firmy, tak aby można było ich uniknąć. Kodeks Postępowania jest wytyczną w naszej codziennej pracy. Niezgodność może prowadzić do znacznych szkód nie tylko dla naszej firmy, ale także dla nas jako pracowników i naszych partnerów biznesowych. Wytyczna jest zatem wiążąca dla nas wszystkich, niezależnie od tego, czy pracujemy jako pracownicy, kierownicy czy dyrektorzy zarządzający w firmie. Dlatego obowiązkiem każdego z nas jest zapoznanie się z treścią niniejszego Kodeksu Postępowania, włączenie go do własnego postępowania i branie go pod uwagę przy podejmowaniu decyzji. W razie wątpliwości prosimy o radę naszych przełożonych.

Nasz Kodeks Postępowania jest dynamiczny, nie zamyka się na nowe standardy zachowań. Obowiązujące normy prawne mogą ulec zmianie, a wymagania behawioralne mogą zostać określone w wytycznych.

ZAWARTOŚĆ

Słowo wstępne kierownictwa 2

Wprowadzanie 3

Nasi pracownicy 6
Działanie zgodnie z prawem, odpowiedzialnie i uczciwie
Ustanowienie kultury zaufania i uczciwości
Szanowanie innych i wspieranie różnorodności
Odpowiedzialność kierowników
Podejmowanie właściwych decyzji
Powiadomienia o możliwych naruszeniach
Ochrona sygnalistów
Bezpieczeństwo i higiena pracy

Nasi klienci, partnerzy biznesowi i konkurenci 9
Relacje z dostawcami i klientami
Jakość produktów i usług
Prawo konkurencji i antymonopolowe
Prezenty, przejawy gościnności i zaproszenia na imprezy od klientów, partnerów biznesowych, konkurentów i innych stron trzecich

Nasza firma 11
Wykorzystanie zasobów firmy
Postępowanie w przypadku konfliktu interesów
Postępowanie z danymi osobowymi i wrażliwymi
Poufność

Nasze środowisko i nasze społeczeństwo 12
Odpowiedzialność wobec społeczeństwa
Odpowiedzialność wobec środowiska

Przewodnik podejmowania decyzji dla pracowników 13

WOLELIBYŚMY OBEJŚĆ SIĘ BEZ BIZNESU TAKIEGO, KTÓRY LEKCEWAŻY NORMY PRAWNE CZY ZASADY ETYCZNE.

NASI PRACOWNICY

Działanie zgodnie z prawem, odpowiedzialnie i uczciwie

Przestrzegamy przepisów prawnych i wewnętrznych we wszystkich działaniach, środkach, umowach i innych procesach. W szczególności nie oszukujemy klientów, władz ani opinii publicznej i nie uczestniczymy w takich oszustwach ze strony osób trzecich. Każdy zobowiązuje się przestrzegać wszystkich obowiązujących krajowych i międzynarodowych praw i przepisów, w tym Międzynarodowej Konwencji Pracy i Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych, standardów branżowych i wszystkich innych odpowiednich przepisów prawnych, stosując te przepisy, które nakładają najbardziej rygorystyczne wymagania. Ponadto istnieje obowiązek przestrzegania wymogów prawa konkurencji i prawa antymonopolowego, a także surowy zakaz korupcji i prania pieniędzy.

Opowiadamy się za zasadą wyłącznie legalnego działania i przestrzegamy wszelkich wytycznych etycznych i moralnych.

Jesteśmy odpowiedzialni za przestrzeganie prawa w naszym obszarze pracy i jesteśmy zobowiązani do ciągłego przeglądu naszego środowiska pracy z punktu widzenia legalności, odpowiedzialności i uczciwości. Jeśli nie jesteśmy pewni, jaką decyzję powinniśmy podjąć z punktu widzenia legalności, odpowiedzialności i uczciwości, kontaktujemy się z odpowiednim kierownikiem.

Ustanowienie kultury zaufania i uczciwości

Każdy z nas przyczynia się do kultury korporacyjnej poprzez nasze codzienne działania i komunikację. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za rozwijanie i utrzymywanie kultury uczciwości, wiarygodności i działania opartego na wartościach, w ramach której zawsze dążymy do osiągnięcia właściwych wyników we właściwy sposób. Z tego powodu musimy:

- wywiązywać się ze złożonych obietnic i ponosić odpowiedzialność za nasze działania;
- mówić prawdę, nawet jeśli może to być trudne;
- awać dobry przykład, przestrzegając przepisów prawa, które mają zastosowanie do naszej pracy, niniejszego Kodeksu postępowania oraz wszystkich innych polityk i procedur firmy;
- zasięgnąć porady współpracowników, przełożonych lub innych kompetentnych osób, gdy właściwy sposób postępowania jest niejasny;
- pomagać sobie nawzajem w prawidłowym i bezpiecznym wykonaniu pracy za pierwszym razem;
- stworzyć pozytywne środowisko pracy i
- traktować innych tak, jak sami chcielibyśmy być traktowani.

Bez względu na to, jak pilna jest sprawa biznesowa:

- nie wolno nam interpretować ambitnych celów jako wskazówki lub upoważnienia do przeoczenia problemów lub złego postępowania;
- nie wolno nam rezygnować z naszych zobowiązań w zakresie jakości produktów i usług oraz bezpieczeństwa pracowników oraz
- nie wolno nam stawiać innych w sytuacji, w której czują presję, aby naruszyć prawo, niniejszy Kodeks postępowania lub zasady i procedury firmy

Żadne środowisko pracy nie jest idealne. Nasza praca często bywa trudna i stresująca. Menedżerowie i współpracownicy mogą nas czasami irytować lub rozczarowywać. Nasi dyrektorzy lub kierownicy mogą podejmować decyzje, których nie popieramy lub których nie rozumiemy.

Być może nie jesteśmy w stanie uniknąć wszystkich tych okoliczności, ale jest jedna rzecz, którą zawsze możemy kontrolować: jak sobie z nimi radzimy. Zamiast angażować się w pochopne obwinianie, narzekanie na sytuację lub skupianie się na tym, co inni powinniśmy zrobić, skupiamy się na tym, co możemy zrobić, aby przyczynić się do stworzenia pozytywnego środowiska pracy. Obiektywnie i konstruktywnie kierujemy problemy oraz konflikty do przełożonego, a w razie potrzeby do przedstawicieli pracowników. Tylko w ten sposób możemy stworzyć kulturę otwartej wymiany.

Szanujmy innych i wspierajmy różnorodność

Wszyscy mamy fundamentalny obowiązek szanowania praw i godności każdej osoby oraz akceptowania różnorodności ludzi, kultur i idei w miejscu pracy. Dla nas oznacza to, że my:

- zachowujemy się profesjonalnie i pomagamy sobie nawzajem w osiąganiu naszych wspólnych i indywidualnych celów;
- traktujemy wszystkich sprawiedliwie, z godnością i szacunkiem, bez względu na stanowisko, niepełnosprawność, rasę, płeć, wiek, pochodzenie narodowe lub etniczne, obywatelstwo, przekonania polityczne, stan cywilny, orientację seksualną czy przekonania;
- wspieramy miejsce pracy, w którym możliwa jest otwarta wymiana pomysłów, gdzie ceniona jest różnorodność i zachęca do otwartości, gdzie ceniona jest innowacyjność, praca zespołowa i otwartość na zmiany;
- szanujemy prywatność i prawa każdej osoby;
- zapewniamy bezpieczne i zdrowe miejsce pracy poprzez przestrzeganie zasad bezpieczeństwa, zdrowia oraz ochrony środowiska, troskę o siebie nawzajem i niezwłoczne zgłaszanie wypadków, urazów lub niebezpiecznych warunków.

Zgodnie z tymi obowiązkami w żadnym wypadku nie jest właściwe:

- stanie się agresywnym, obraźliwym lub groźnym;
- działanie w sposób, który nęka, traktuje protekcjonalnie, zastrasza lub dyskryminuje innych;
- spożywanie, rozprowadzanie, kupowanie lub sprzedawanie alkoholu lub innych środków odurzających na terenie firmy w godzinach pracy bez uprzedniej konsultacji z kierownikiem i bez wyraźnej powagi;
- prowadzenie interesów Spółki lub korzystanie ze sprzętu Spółki pod wpływem jakichkolwiek substancji, które utrudniają ocenę lub w inny sposób zagrażają dobru własnemu lub innym.

Odpowiedzialność kierowników

Jako kierownik jestem odpowiedzialny za zapewnienie, że w moich obszarach odpowiedzialności nie dochodzi do naruszeń przepisów prawa lub niniejszego Kodeksu Postępowania, którym można było zapobiec lub utrudnić je poprzez odpowiedni nadzór. Jako kierownik dbam o to, aby zgodność z regulacjami prawnymi i wewnętrznymi była stale i odpowiednio monitorowana w naszych obszarach odpowiedzialności. Jako kierownicy dbamy również o to, aby nasi pracownicy byli świadomi, że naruszanie zasady legalności i Kodeksu Postępowania jest zabronione i co do zasady prowadzi do konsekwencji dyscyplinarnych, niezależnie od zajmowanej pozycji w hierarchii w firmie. Jeśli ktoś, jako kierownik, zwróci mi uwagę na możliwe naruszenia, zapewnię mu ochronę przed jakąkolwiek formą dyskryminacji z powodu zgłoszenia dokonanego w dobrej wierze. Dotyczy to również sytuacji, gdy zgłoszenie okaże się później nieuzasadnione.

Podejmowanie właściwych decyzji

Nasze indywidualne i grupowe wyniki zależą od trafności naszych decyzji. Chociaż wiele decyzji w naszej pracy jest rutynowych, czasami napotykamy sytuacje, które wymagają starannego rozważenia wszystkich opcji przed podjęciem dalszych działań. W takich okolicznościach, aby podjąć właściwą decyzję, wykonaj następujące czynności:

• Oceń sytuację

Sprawdź, czy znasz wszystkie fakty potrzebne do podjęcia świadomej decyzji. Aby określić najlepszy sposób działania, musisz najpierw zrozumieć sytuację. Oprzyj swoją decyzję na faktach z wiarygodnego źródła, a nie tylko na plotkach lub przypuszczeniach.

• Sprawdź zasady

Poświęć czas na zapoznanie się ze wszystkimi odpowiednimi politykami i procedurami firmy. Dowiedz się również, czy masz uprawnienia do samodzielnego podejmowania takiej decyzji.

• Przemyśl opcje i konsekwencje

Rozważ wszystkie dostępne rozsądne opcje i rozważ możliwe konsekwencje każdej z nich. Pomyśl także o krokach, które można podjąć, aby zmniejszyć szkody lub ryzyko szkód dla ludzi i środowiska lub reputacji firmy.

• Przedyskutuj z innymi

Podejmując trudne decyzje, nie próbuj działać sam. Poproś o pomoc współpracowników, przełożonego lub inne osoby, aby podjąć właściwą decyzję. Skorzystaj z wszelkich dostępnych zasobów, aby sobie pomóc, takich jak te wymienione w następnej części niniejszego Kodeksu („Szukanie pomocy i zgłaszanie wątpliwości").

• Kieruj się własnym zdrowym rozsądkiem

Kieruj się własnym osądem i zdrowym rozsądkiem, aby wybrać najlepszą opcję. Przestrzegaj zasad i możliwych konsekwencji. Pamiętaj: jeśli coś wydaje ci się nieetyczne lub nieodpowiednie, często takie jest!

Powiadomienia o możliwych naruszeniach

Każdy jest proszony o zgłaszanie ewentualnych naruszeń zasad zawartych w niniejszym Kodeksie Postępowania swojemu przełożonemu lub wyznaczonemu działowi w firmie. Preferujemy dokonywanie zgłoszeń przy podaniu własnego imienia i nazwiska, ale można to również robić anonimowo . Informacje będą traktowane jako poufne. Wykluczona jest jakakolwiek forma dyskryminacji pracowników lub kontrahentów z powodu zgłoszenia dokonanego w dobrej wierze.

Dotyczy to również sytuacji, gdy zgłoszenie okaże się później nieuzasadnione.

Jeśli jako kierownik otrzymamy informacje o możliwych naruszeniach ze strony pracowników lub osób trzecich, angażujemy odpowiedzialny dział. Kwestie o znaczeniu prawnym są kierowane do właściwego działu prawnego lub kierownictwa. Odniesienia do możliwych naruszeń będą niezwłocznie rozpatrywane. Jeśli informacje się potwierdzą, zostaną podjęte niezbędne środki zaradcze.

Ochrona sygnalistów

My surowo zabrania dyskryminowania sygnalistów, którzy zgłaszają wątpliwości, uczestniczą w dochodzeniu lub w dobrej wierze zgłaszają wykroczenia. Oczekuje się, że wszyscy pracownicy będą współpracować podczas dochodzeń firmy i zawsze mówić prawdę oraz zachowywać się uprzejmie w odpowiedzi na takie dochodzenia.

Osoby, których to dotyczy, są uważane za niewinne, dopóki nie zostanie udowodnione naruszenie. Każde dochodzenie jest zawsze prowadzone z zachowaniem najwyższej poufności.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

My bardzo poważnie traktuje swoją odpowiedzialność za bezpieczeństwo i zdrowie swoich pracowników. Gwarantujemy bezpieczeństwo i higienę pracy w ramach obowiązujących przepisów prawa oraz w oparciu o firmową politykę BHP. Utrzymujemy i promujemy zdrowie, wydajność i satysfakcję z pracy naszych pracowników poprzez stałą poprawę warunków pracy oraz poprzez różnorodne działania profilaktyczne i promujące zdrowie.

Jako pracownik przestrzegam przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Nigdy nie narażam zdrowia i bezpieczeństwa moich współpracowników lub partnerów biznesowych. W ramach swoich uprawnień i możliwości podejmuję wszelkie właściwe i wymagane prawem środki, aby moje miejsce pracy zawsze umożliwiało bezpieczną pracę.

NASI KLIENCI, PARTNERZY BIZNESOWI I KONKURENCI

Relacje z dostawcami i klientami

Zawsze zawieramy umowy z klientami i dostawcami z uwzględnieniem wymagań prawnych i dokumentujemy je, w tym późniejsze zmiany i uzupełnienia. Dotyczy to również regulacji takich jak wypłata ewentualnych premii czy rabatów. Dostawców wybieramy wyłącznie na zasadzie konkurencji, po porównaniu ceny, jakości, wydajności, dostępności i trwałości oferowanych produktów lub usług. Wolelibyśmy obejść się bez biznesu, niż zrobić to wbrew przepisom prawa.

Jakość produktów i usług

Naszym celem jest, aby nasi klienci cenili nas jako najlepszego usługodawcę w zakresie prania tekstyliów na wynajem. Aby osiągnąć ten cel, oddajemy naszą siłę roboczą w służbę firmie. Chcemy wspólnie osiągnąć ten cel przestrzegając zasad określonych w niniejszym Kodeksie Postępowania.

Prawo konkurencji i antymonopolowe

Przestrzegamy zasad uczciwej konkurencji w ramach przepisów prawa. Zwracamy uwagę, że porozumienia lub wymiana informacji na temat cen, stosunków dostaw i ich warunków, a także zdolności lub zachowań przetargowych między konkurentami są niedozwolone. To samo dotyczy wymiany informacji i projektów rozwojowych. Przestrzegamy odpowiednich przepisów krajowych dotyczących klauzul antykonkurencyjnych w umowach z klientami lub dostawcami. Nie nadużywamy silnej pozycji rynkowej firmy, np. do wymuszania dyskryminacji cenowej, łączenia z obowiązkiem zakupu innych produktów lub odmowy dostawy. Wszystkie nasze transakcje charakteryzują się zgodnością z regułami prawnymi oraz korporacyjnymi oraz oznaczają trwałe i oparte na zasadach relacje z naszymi partnerami.

Zbieranie informacji o konkurencji

Gromadzenie dokładnych informacji o konkurentach, dostawcach, klientach i rynkach, na których działamy, ma zasadnicze znaczenie dla naszej działalności. Należy to jednak zawsze robić przy założeniu, że rozumiemy i przestrzegamy zasad firmy oraz prawa. W żadnym wypadku nie wolno nam:

- ukrywać naszej tożsamości lub zachowywać się niehonorowo, np. podsłuchiwanie prywatnych rozmów lub grzebanie w koszach na śmieci;
- nakłaniać lub świadomie pozwalać komukolwiek na naruszenie umowy o zachowaniu poufności;
- kraść lub wykorzystywać własności materialnej innych osób bez ich zgody;
- naruszać praw własności intelektualnej osób trzecich; lub
- angażować ani zezwalać jakiejkolwiek osobie na zbieranie dla nas informacji o konkurencji, chyba że osoba ta najpierw wyrazi pisemną zgodę na działanie zgodnie z niniejszą Polityką

Prezenty, przejawy gościnności i zaproszenia na wydarzenia od klientów, partnerów biznesowych, konkurentów i innych stron trzecich

Wzajemne obdarowywanie się prezentami, zabawianie i zapraszanie na imprezy to często ważna część codziennych spraw. Może to mieć na celu uzasadnione cele biznesowe, takie jak tworzenie pozytywnego nastawienia lub budowanie relacji biznesowych. Jednak działania te mogą również wiązać się z rzeczywistymi lub domniemanymi konfliktami interesów i w pewnych okolicznościach mogą być nielegalne.

Dlatego generalnie odradzamy wymianę upominków w celach biznesowych i ustalamy ograniczenia dotyczące rozrywki oraz imprez biznesowych. Działając w imieniu Spółki, możesz oferować lub przyjmować prezenty, przejawy gościnności lub rozrywkę tylko wtedy, gdy:

- jest to dozwolone przez prawo;
- służy to uzasadnionemu celowi biznesowemu;
- jest to zgodne z polityką firmy zarówno po stronie dającej, jak i otrzymującej;
- nie wpłynie, a nawet wydaje się, że wpłynie na niezależną ocenę osoby przyjmującej prezent, gościnność lub rozrywkę;
- prezent jest rozsądny, zwyczajowy i ma niewielką wartość;
- rozrywka lub wydarzenie ma skromny zakres; oraz
- wszystkie wydatki Spółki są dokładnie rejestrowane w dokumentacji finansowej Spółki.

Podczas interakcji z klientami, partnerami biznesowymi, konkurentami lub innymi stronami trzecimi:

- nie nakłaniaj nikogo do wręczenia Ci prezentu, rozrywki ani zaproszenia na wydarzenie;
- powstrzymuj się od dawania lub przyjmowania gotówki lub ekwiwalentów gotówki, takich jak karty podarunkowe, chyba że jest to dozwolone przez politykę Firmy lub znane i wyraźnie autoryzowane przez Firmę;
- nie oferuj prezentów, przejawiaj gościnności ani nie oferuj wydarzeń w zamian za zakup, rekomendację lub korzystanie z produktów lub usług Spółki; oraz nie oferuj korzyści osobie z zewnątrz w zamian za prezent, gościnność lub wydarzenie.

NASZA FIRMA

Korzystanie z zasobów firmy

Aby osiągnąć wspólne cele, my udostępnia różne zasoby firmy wszystkim pracownikom. Tylko ich efektywne wykorzystanie na wszystkich poziomach zapewnia długofalowy sukces firmy. Marnotrawstwo lub niewłaściwe wykorzystanie zasobów firmy, w tym godzin pracy, szkodzi naszym wynikom operacyjnym i finansowym, co ma wpływ na nas wszystkich. Każda osoba wnosi swój wkład w uniknięcie tego. Dlatego działamy świadomie kosztowo i sumiennie sprawdzamy, czy wydatki są konieczne i proporcjonalne. Zwracamy uwagę na staranne obchodzenie się z mieniem naszej firmy i chronimy go przed uszkodzeniem, zniszczeniem i kradzieżą.

Radzenie sobie z konfliktami interesów

Każdy z nas ma obowiązek działać w najlepszym interesie Spółki i unikać praktyk, które stoją w sprzeczności z interesami Spółki, a nawet wydają się być konfliktem interesów. Konflikty interesów mogą powstać, gdy działania poza pracą mogą mieć wpływ na nasze codzienne działania. Udziały własnościowe w innych firmach lub relacje z konkurencją, partnerami biznesowymi, klientami lub rodziną i przyjaciółmi mogą również mieć rzeczywisty lub pozorny wpływ na nasze zdolności, zadania lub decyzje. Nie jest możliwe wymienienie wszystkich okoliczności, które mogą powodować konflikt interesów, ale taki konflikt może zaistnieć, na przykład, jeśli:

- znajdujesz się w sytuacji, w której mógłbyś wpłynąć na wynagrodzenie, ocenę wyników, rozwój kariery lub podobne sprawy członka rodziny lub bliskiej Ci osoby;
- Pracujesz lub zamierzasz pełnić funkcję pracownika, konsultanta, członka zarządu, dyrektora lub właściciela konkurencji, partnera biznesowego lub potencjalnego partnera biznesowego naszej firmy lub jeśli członek rodziny lub bliski przyjaciel robi to lub planuje to robić
- Otrzymujesz pieniądze, prezenty lub przysługi o wartości większej niż symboliczna od osób lub organizacji, które są konkurentami, partnerami biznesowymi lub potencjalnymi partnerami biznesowymi naszej firmy, lub gdy robi to członek rodziny lub bliski przyjaciel.

Postępowanie z danymi osobowymi i wrażliwymi

W celu ochrony prywatności istnieją specjalne regulacje prawne dotyczące postępowania z danymi osobowymi. Proces gromadzenia, przechowywania i przetwarzania danych osobowych wymaga zgody osoby, której dane dotyczą, ustalenia umownego lub innej podstawy prawnej. Chronimy dane osobowe pracowników, byłych pracowników oraz partnerów biznesowych. Zbieramy, gromadzimy, przetwarzamy, wykorzystujemy i przechowujemy dane osobowe wyłącznie zgodnie z wymogami prawnymi. Wszyscy pracownicy zapewniają, że gromadzenie, przechowywanie, przetwarzanie i inne wykorzystywanie danych osobowych może odbywać się wyłącznie za zgodą osoby, której dane dotyczą, na podstawie ustaleń umownych lub innej podstawy prawnej.

Poufność

Jako pracownicy utrzymujemy w tajemnicy poufne informacje z całej grupy spółek i ze wszystkich relacji biznesowych. Obowiązek ten obowiązuje również po ustaniu stosunku pracy. Informacje poufne to informacje, które nie są publicznie znane, a ich ujawnienie mogłoby niekorzystnie wpłynąć na całą naszą grupę spółek. Mogą to być np.: niepubliczne wyniki sprzedaży, wiedza z projektów, działania strukturalne czy zastępstwo na stanowisku

NASZE ŚRODOWISKO I NASZE SPOŁECZEŃSTWO

Odpowiedzialność wobec społeczeństwa

Działamy odpowiedzialnie z własnej inicjatywy i w interesie naszej firmy, mając jednocześnie na uwadze wpływ na społeczeństwo. Uczciwość we współpracy wewnątrz firmy i z partnerami biznesowymi uważamy za warunek naszego sukcesu. Nie zgadzamy się na łamanie praw człowieka, także wśród naszych partnerów biznesowych. Stoimy także na stanowisku jasnego stanowiska, że gardzimy wszelkimi formami pracy przymusowej i pracy dzieci oraz dbamy o to, aby obowiązujące standardy pracy przestrzegali także nasi partnerzy biznesowi.

Realizując wszelkie zadania zawsze zwracamy uwagę na reputację całej grupy kapitałowej.

Odpowiedzialność wobec środowiska

My zawsze działa zgodnie z naszym sumieniem i opowiada się za zrównoważonym podejściem do środowiska. Zasadniczo odrzucamy eksploatację przyrody i zawsze postrzegamy własne działania w odniesieniu do potencjalnych skutków ekologicznych. Działamy sumiennie i zapewniamy zgodność z obowiązującymi normami środowiskowymi. Bierzemy z natury tylko tyle, ile potrzebujemy do naszego procesu pracy. Jako dostawca usług tekstylnych ponosimy również odpowiedzialność za trwałość naszych produktów, lokalizacji i usług. Stawiamy na przyjazne dla środowiska, innowacyjne i wydajne technologie i wdrażamy je w całym cyklu produkcyjnym. Już podczas projektowania i produkcji zwracamy uwagę na staranne wykorzystanie zasobów naturalnych i ciągłe zmniejszanie wpływu na środowisko. Również w obszarze środowiska zawsze przestrzegamy wszelkich przepisów prawa i sprawdzamy, czy w związku z naszą odpowiedzialnością sami nie narzucamy standardów wyższych niż określone prawnie minimalne wymagania w zakresie ochrony środowiska. Już podczas projektowania i produkcji zwracamy uwagę na staranne wykorzystanie zasobów naturalnych i ciągłe zmniejszanie wpływu na środowisko

PRZEWODNIK PODEJMOWANIA DECYZJI DLA PRACOWNIKÓW

Jeżeli w poszczególnych przypadkach nie jestem pewien, czy moje zachowanie jest zgodne z zasadami zawartymi w niniejszych wskazówkach, powinienem zadać sobie następujące pytania:

1. **CZY PRZY PODEJMOWANIU DECYZJI WZIĄŁEM POD UWAGĘ WSZYSTKIE ISTOTNE ASPEKTY I PRAWIDŁOWO JE ROZWAŻYŁEM?**

2. **CZY MAM POCZUCIE, ŻE MOJA DECYZJA JEST ZGODNA Z WYMOGAMI PRAWNYMI I WEWNĘTRZNYMI?**

3. **CZY PODTRZYMUJĘ SWOJĄ DECYZJĘ, GDY WYCHODZI NA JAW?**

4. **CZY ZAAKCEPTOWAŁBYM SWOJĄ DECYZJĘ JAKO OFIARA?**

5. **CZY MOJA RODZINA POPARŁABY DECYZJĘ, KTÓRĄ PODJĄŁEM?**

Jeśli odpowiedziałem „tak” na pytania 1-5, to moje zachowanie jest najprawdopodobniej zgodne z naszymi zasadami. Jeśli jednak pozostają pytania lub wątpliwości, zwracam się do jednego z moich kierowników.

dmw
die mietwäsche

Odcisk

Zgodnie z § 5 TMG:
diemietwaesche.de gmbh + co. kg
Auf der Steig, 6
78052 Villingen-Schwenningen

Reprezentowane przez:
Svena Heizmanna
Svena Schäfera

Kontakt:
Telefon: 0800 / 108 11 08
Faks: 0 77 21 / 408 60-20
E-mail: info@diemietwaesche.de

Wpis do rejestru:
Rejestracja w rejestrze handlowym.
Sąd rejestrowy: Sąd Rejonowy we Fryburgu Bryzgowijskim
Numer rejestracyjny: HRA 704627

Numer identyfikacyjny VAT
zgodnie z §27 a ustawy o podatku od sprzedaży:
DE252463834

Komisja Europejska zapewnia platformę
gotowy do rozstrzygania sporów online (OS):
https://ec.europa.eu/consumers/odr
Nasz adres e-mail można znaleźć w powyższej informacji prawnej.
Nie chcemy i nie jesteśmy do tego zobowiązani
w procedurach rozstrzygania sporów przed a
do udziału w komisji arbitrażu konsumenckiego.

dmw
die mietwäsche

CODE OF CONDUCT

„GÜVEN, DÜRÜSTLÜK VE BAŞARI: ITICI GÜÇLER ŞIRKETIMIZ VE GELECEĞIN ANAHTARI!“

Gelenek, gururu minnettarlıkla birleştirir. Her ikisi de geçmişte şu anda işletmeye devam etme ayrıcalığına sahip olduğumuz şirketi inşa eden tüm sorumlulara ve çalışanlara yöneliktir. Bu nedenle bizden sonraki neslin iyi işlenmiş bir alanı devralması ve başarı öyküsünü devam ettirebilmesi için düşünür ve hareket ederiz. Bunun istikrarlı bir şekilde başarılı olmasının tek bir yolu var: Bir örnek oluşturmam ve bunu tüm çalışanlardan talep etmem. Kişisel inancım, başarının tutku olmadan mümkün olmadığıdır. Ancak her birey her gün bir adım daha atmaya, kendini aşmaya ve bir sonraki gelişme potansiyeline el atmaya istekli olursa her birimiz kişisel olarak da gelişebiliriz.

Ancak şirketimizdeki bu kişilik gelişimi, önemli bir temel olan güvene dayalı işbirliğini gerektirmektedir. Tüm çalışanlara kayıtsız şartsız güveniyorum. Bunu yaparken kişisel olarak kendim ile şirket arasında bir ayrım yapmıyorum.

Bu, kişisel olarak da şirkette %100 uyguladığım temel kişisel değerlerimden biridir. Bir adım daha ileri giderek tüm iş ortaklarının benim sözüme güvenebileceğini söylüyorum.

Dürüstlük değeri için de durum tamamen aynıdır. Genel Müdür olarak, gizlilik nedeniyle her şeyi tüm çalışanlara anlatamasam da, herkes söylediğim her şeyin dürüst olduğundan emin olabilir. Bu, olumlu şeylerin yanı sıra çok iyi gitmeyen şeyler için de geçerlidir.

Davranış Kuralları, şirketteki tüm düşünce ve eylemler için temel teşkil eder. 6 şirketteki ortak temelimizi temsil eder. Her aile şirketindeki kurumsal kültür anlaşılabilir farklılıklar taşısa da, Davranış Kuralları markalarımızın ve her iş faaliyetimizin dayandığı temeldir.

Bu değerler çerçevesini destekleyebilen ve desteklemek isteyenlerin şirketimizde bir geleceği vardır. Bunu ihlal eden veya kabul etmeyenler, müşterilerimiz, şirketimiz ve meslektaşlarımız için katma değer sağlayamazlar. Davranış Kuralları hepimiz için esastır.

Dolayısıyla, her zaman zevk, bağlılık ve etik ve ahlaki standartlarla karakterize edilen değer çerçevemizi uygulayarak örnek olmaktan bahsettiğimizde, her zaman Davranış Kurallarımızın içeriğinden bahsediyoruz.

Sven Heizmann

Genel müdür dmw

GIRIŞ

Sosyal ve yasal düzenlemelere uyumun yanı sıra sorumlu ve sürdürülebilir iş eylemi, tüm şirketler grubumuz için her zaman en önemli öncelik olup kurumsal felsefemizin bir parçası olmuştur.

Sürdürülebilirlik ilkesi doğrultusunda, eylemlerimizin ekonomik, sosyal ve ekolojik etkilerine karşı sorumluluğumuzun bilincindeyiz. Bu aynı zamanda bizim için geçerli olan kuralların her zaman ve her yerde herkes tarafından gözetildiği ve bunlara uyulduğu anlamına gelir.

Aşağıdaki ilkeler, olası risk ve çatışma alanlarını ve bunların şirketimiz için önemini açıklayarak ve böylece bunlardan kaçınarak her bireye yardımcı olmaktadır.

Davranış Kuralları, günlük çalışmalarımızda bir kılavuz görevi görür. Buna uymamak, sadece şirketimiz için değil, aynı zamanda çalışanlar olarak bizim için ve iş ortaklarımız için de önemli zararlara yol açabilir. Bu nedenle kılavuz, şirkette çalışanlar, yöneticiler veya genel müdürler olsun hepimiz için bağlayıcıdır. Bu nedenle, bu Davranış Kurallarının içeriğine aşina olmak, bunları kendi davranışlarımıza dahil etmek ve karar verirken bunları dikkate almak her birimizin sorumluluğundadır. Emin olmadığımız durumlarda, üstlerimizden tavsiye isteriz.

Davranış Kurallarımız dinamiktir, kendisini yeni davranış standartlarına kapatmaz. Bağlayıcı yasal normlar değişebilir ve davranış gerekliliklerini belirlemek için kılavuzlar kullanılabilir.

INHALT

Yöneticilerin Önsözü 2

Giriş 3

Çalışanlarımız 6
Yasalara saygılı, sorumlu ve adil eylemler
Güven ve dürüstlük kültürünün oluşturulması
Başkalarına saygı duymak ve çeşitliliği teşvik etmek
Yöneticilerin sorumluluğu
Doğru kararları vermek
Olası ihlallerin belirtileri
İhbarcıların korunması
İş sağlığı ve güvenliği

Müşterilerimiz, iş ortaklarımız ve rakiplerimiz 9
Tedarikçi ve müşteri ilişkileri
Ürün ve hizmet kalitesi
Rekabet ve antitröst hukuku
Müşteriler, iş ortakları, rakipler ve diğer üçüncü taraflardan hediyeler, ağırlama ve etkinlik davetleri

Şirketimiz 11
Şirket kaynaklarının kullanımı
Çıkar çatışmalarını yönetme
Kişisel ve hassas verilerin işlenmesi
Gizlilik

Çevremiz ve toplumumuz 12
Topluma karşı sorumluluk
Çevreye karşı sorumluluk

Çalışanlar için karar verme kılavuzu 13

BIR IŞ ANLAŞMASININ YASAL NORMLAR VEYA ETIK ILKELER GÖZ ARDI EDILEREK GERÇEKLEŞTIRIL-MESINDENSE BUNDAN VAZGEÇMEYI TERCIH EDERIZ.

ÇALIŞANLARIMIZ

Yasalara saygılı, sorumlu ve adil eylemler

Tüm eylemlerde, önlemlerde, sözleşmelerde ve diğer süreçlerde yasal ve şirket içi kurallara uyarız. Özellikle, müşterileri, yetkilileri veya halkı aldatmıyoruz ve üçüncü taraflar aracılığıyla bu tür aldatmacalara katılmıyoruz. Herkes, Uluslararası Çalışma Sözleşmesi ve Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, endüstri standartları ve diğer tüm ilgili yasal hükümler de dahil olmak üzere yürürlükteki tüm ulusal ve uluslararası yasa ve yönetmeliklere uymayı ve en katı gereklilikleri getiren düzenlemeleri uygulamayı taahhüt eder. Buna ek olarak, rekabet ve antitröst yasasının gerekliliklerine ve yolsuzluk ve kara para aklamanın katı yasağına uyma yükümlülüğü vardır.

Sadece yasal eylem ilkesini savunuyoruz ve tüm etik ve ahlaki kurallara uyuyoruz.

Çalışma alanımızdaki yasalara uyumdan sorumluyuz ve çalışma ortamımızı yasallık, sorumluluk ve adalet açısından sürekli gözden geçirmemiz gerekiyor. Yasallık, sorumluluk ve adalet açısından hangi kararı vereceğimizden emin değilsek, ilgili yöneticimizle iletişime geçeceğiz.

Güven ve dürüstlük kültürünün oluşturulması

Her birimiz günlük eylemlerimiz ve iletişimimiz yoluyla şirket kültürüne katkıda bulunuyoruz. Dürüstlük, güvenilirlik ve değerlere dayalı eylem kültürünün büyümesini ve sürdürülmesini sağlamaktan, her zaman doğru sonuçları doğru şekilde elde etmek için çaba göstermekten hepimiz sorumluyuz. Bu nedenle, şunları yapmalıyız:

- Sözlerimizi tutmak ve eylemlerimizin sorumluluğunu üstlenmek;
- zor olsa bile doğruyu söylemek;
- çalışmalarımızı düzenleyen yasalara, bu Davranış Kurallarına ve diğer tüm şirket politika ve prosedürlerine uyarak iyi bir örnek oluşturmak;
- doğru hareket tarzı belirsizse meslektaşlarından, denetçilerden veya teknik olarak deneyimli diğer kişilerden tavsiye almak;
- işi daha ilk seferden doğru ve güvenli bir şekilde yapmak için birbirimize yardımcı olmak;
- olumlu bir çalışma ortamı yaratmak ve
- başkalarına bize davranılmasını istediğimiz gibi davranmak.

Bir iş meselesi ne kadar acil olursa olsun:

- Yüksek hedefleri, sorunları görmezden gelmek veya işleri yanlış şekilde yürütmek için talimat veya izin olarak yorumlamamalıyız;
- ürün ve hizmet kalitesi ve çalışan güvenliği ile ilgili yükümlülüklerimizi tehlikeye atmamalıyız ve
- başkalarını yasaları, bu davranış kurallarını veya şirket politikalarını ve prosedürlerini ihlal etmeleri için baskı altında hissettikleri bir konuma sokmamalıyız.

Hiçbir çalışma ortamı mükemmel değildir. İşimiz zaman zaman zor ve stresli olabilir. Yöneticilerimiz ve meslektaşlarımız bazen bizi rahatsız edebilir veya hayal kırıklığına uğratabilir. Yöneticilerimiz veya üstlerimiz, onaylamadığımız veya anlamadığımız kararlar alabilir.

Tüm bu koşullardan kaçınamayabiliriz, ancak her zaman kontrol edebileceğimiz bir şey var: Onlarla nasıl başa çıkacağımız. Hemen parmak sallamak, durumdan şikayetçi olmak veya başkalarının ne yapması gerektiğine odaklanmak yerine, olumlu bir çalışma ortamına katkıda bulunmak için neler yapabileceğimize odaklanırız. Sorunlar ve çatışmalar hakkında objektif ve yapıcı bir şekilde üstlerimizle ve gerekirse çalışan temsilcileriyle konuşuruz. Ancak bu şekilde açık iletişim kültürü yaratabiliriz.

Başkalarına saygı duymak ve çeşitliliği teşvik etmek

Hepimizin, her insanın haklarına ve onuruna saygı duymak ve işyerindeki insanların, kültürlerin ve fikirlerin çeşitliliğini kucaklamak gibi temel bir yükümlülüğümüz vardır. Bizim için bu, şu anlama gelir:

- Profesyonelce davranmak ve ortak ve bireysel hedeflerimize ulaşmak için birbirimize yardım etmek;
- iş pozisyonu, engelliliği, ten rengi, cinsiyeti, yaşı, ulusal veya etnik kökeni, uyruğu, siyasi görüşleri, medeni durumu, cinsel yönelimi veya inançları ne olursa olsun, herkese adil, onurlu ve saygılı davranmak;
- açık bir fikir alışverişinin mümkün olduğu, çeşitliliğe değer verilen ve açıklığın teşvik edildiği, inovasyona, ekip çalışmasına ve değişime duyarlılığa değer verilen bir çalışma ortamını desteklemek;
- her insanın özel alanına ve haklarına saygı göstermek;
- güvenlik, sağlık ve çevre kurallarına uyarak, birbirimizle ilgilenerek ve kazaları, yaralanmaları veya güvensiz koşulları derhal bildirerek güvenli ve sağlıklı bir işyeri sağlamak.

Bu sorumluluklara uygun olarak, şunlar hiçbir koşulda uygun değildir:

- Davranış ya da sözlerle incitici veya tehditkâr olmak;
- taciz, küçümseme, gözdağı verme ya da ayrımcılık;
- çalışma saatleri içinde şirket tesislerinde alkol veya diğer sarhoş edici maddeleri bir yöneticiye danışmadan ve açık bir kutlama olmaksızın tüketmek, dağıtmak, satın almak veya satmak;
- muhakeme yeteneğini zayıflatan veya kişinin kendi refahını ya da başkalarının refahını tehlikeye atan herhangi bir maddenin etkisi altında şirket işlerini yürütmek veya şirket ekipmanını kullanmak.

Yöneticilerin sorumluluğu

Yönetici olarak sorumlu olduğum alanlarda uygun gözetimle önlenebilecek veya gerçekleşmesi zorlaşacak kanun veya Davranış Kuralları ihlallerinin meydana gelmemesini sağlamakla yükümlüyüm. Bir yönetici olarak, ilgili sorumluluk alanlarımızdaki yasal ve şirket içi kurallara uyumun sürekli olarak yeterince izlenmesini sağlarım. Yasallık ilkesini ve Davranış Kurallarını ihlal etmek yasaktır ve şirketteki hiyerarşik konumdan bağımsız olarak disiplin sonuçlarına yol açar. Yöneticiler olarak çalışanlarımızın, bunun farkında olmasını sağlarız. Birisi yönetici olarak bana olası ihlalleri bildirirse, iyi niyetle yapılan bir bildirim nedeniyle her türlü ayrımcılığa karşı korunmasını sağlarım. Daha sonra bildirimin asılsız olduğu kanıtlansa bile bu geçerlidir.

Doğru kararları vermek

Bireysel ve grup performansımız, kararlarımızın doğru olup olmadığına bağlıdır. Birçok karar işimizin rutininin bir parçası olsa da, zaman zaman devam etmeden önce tüm seçeneklerin dikkatlice değerlendirilmesini gerektiren durumlarla karşılaşırız.

Bu gibi durumlarda, doğru kararı vermek için şu adımları izleyin:

• Durumu değerlendirin

Bilinçli bir karar için gerekli tüm gerçeklerin farkında olup olmadığınızı kontrol edin. En iyi eylem planını belirlemek için, önce durumu ayrıntılı olarak anlamanız gerekir. Kararınızı yalnızca söylentilere veya varsayımlara güvenmek yerine güvenilir bir kaynaktan gelen gerçeklere dayandırın.

• Kuralları kontrol edin

İlgili tüm şirket politikalarına ve prosedürlerine bakmak için zaman ayırın. Ayrıca, bu kararı kendi başınıza verme yetkiniz olup olmadığını öğrenin.

• Seçenekleri ve sonuçları düşünün

Size sunulan tüm makul seçenekleri göz önünde bulundurun ve her biri için olası sonuçları düşünün. Ayrıca, insanlara ve çevreye veya şirketin itibarına zarar verme riskini veya zararını azaltmak için atılabilecek adımları da düşünün.

• Başkalarıyla konuşun

Zor kararlar vermek söz konusu olduğunda bunu yalnız yapmaya çalışmayın. Doğru kararı vermek için iş arkadaşlarınızdan, üstlerinizden veya başkalarından yardım isteyin. Mevcut tüm kaynakları, örneğin bu Kuralların bir sonraki bölümünde listelenenler gibi, bir araç olarak kullanın („Yardım Aramak ve Endişeleri Dile Getirmek“).

• Kendi karar verme yeteneğinizi kullanın

En iyi seçeneği seçmek için karar verme yeteneğinizi ve sağduyunuzu kullanın. Kurallara ve olası sonuçlara dikkat edin. Şunu göz önünde bulundurun: Bir şey size etik dışı veya uygunsuz görünüyorsa, genellikle öyledir!

Olası ihlallerin belirtileri

Herkesten, bu Davranış Kurallarında yer alan kuralların olası ihlallerini kendi yöneticisine, daha üst düzey bir yöneticiye ya da şirkette belirlenen organa bildirmesi istenir. Tercihen adımızı belirten bildirimler yaparız, ancak bunlar anonim de olabilir. Bilgiler gizli tutulacaktır. İyi niyetle yapılan bir bildirim nedeniyle çalışanlara veya sözleşme ortaklarına karşı her türlü ayrımcılık önlenir.
Daha sonra bildirimin asılsız olduğu kanıtlansa bile bu geçerlidir.

Bir yönetici olarak, çalışanlar veya üçüncü taraflarca olası ihlaller hakkında bilgi alırsak, sorumlu departmanı dahil ederiz. Yasal öneme sahip konuları sorumlu hukuk departmanına veya yönetimine sunarız. Olası ihlallerin belirtileri derhal araştırılacaktır. Belirtiler doğrulanırsa, gerekli düzeltici önlemler alınacaktır.

İhbarcıların korunması

Biz iyi niyetle endişelerini dile getiren, soruşturmalara katılan veya iyi niyetle suistimal bildiren ihbarcılara karşı herhangi bir ayrımcılığı kesinlikle yasaklar. Tüm çalışanların şirket içi soruşturmaları desteklemeleri ve bu soruşturmalar sırasında her zaman doğru bir şekilde tanıklık etmeleri ve iş birliği yapmaları beklenir.

Etkilenenler için, suçsuzluk ilkesi, bir ihlal kanıtlanana kadar geçerlidir. Herhangi bir soruşturma her zaman en üst düzeyde gizlilikle yürütülecektir.

İş sağlığı ve güvenliği

Biz çalışanlarının güvenliği ve sağlığı konusundaki sorumluluğunu çok ciddiye alır. İş sağlığı ve güvenliğini, yürürlükteki yasal düzenlemeler çerçevesinde ve şirketin sağlık ve güvenlik politikası temelinde garanti ediyoruz. Çalışma koşullarının sürekli iyileştirilmesi ve çeşitli önleme ve sağlık destekleri yoluyla, çalışanlarımızın sağlığını, performansını ve iş memnuniyetini korur ve destekleriz.

Bir çalışan olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara uyuyorum. İş arkadaşlarımın veya iş ortaklarımın sağlığını ve güvenliğini asla tehlikeye atmam. Yetkilerim ve imkânlarım çerçevesinde, işyerimin her zaman güvenli çalışmaya müsait olmasını sağlamak için makul ve yasal olarak öngörülen tüm önlemleri alıyorum.

MÜŞTERILERIMIZ, IŞ ORTAKLARIMIZ VE RAKIPLERIMIZ

Tedarikçi ve müşteri ilişkileri

Müşteriler ve tedarikçilerle her zaman yasal gereklilikleri dikkate alarak anlaşmalar yapar ve sonraki değişiklikler ve eklemeler de dahil olmak üzere bunları belgeleriz. Bu aynı zamanda potansiyel bonusların veya indirimlerin ödenmesi gibi düzenlemeler için de geçerlidir. Tedarikçileri, sunulan ürün veya hizmetlerin fiyatını, kalitesini, performansını, kullanılabilirliğini ve sürdürülebilirliğini karşılaştırdıktan sonra yalnızca rekabetçi bir temelde seçiyoruz. Bir iş anlaşmasının yasal hükümler göz ardı edilerek yapılmasındansa bundan vazgeçmeyi tercih ederiz.

Ürün ve hizmet kalitesi

Hedefimiz, müşterilerimizin bize tekstil kiralama sektöründe en iyi hizmet sağlayıcısı olarak görmesidir. Bu hedefe ulaşmak için iş gücümüzü şirket için kullanıyoruz. Bu hedefe, bu Davranış Kurallarında belirtilen ilkelere uygun olarak birlikte ulaşmak istiyoruz.

Rekabet bilgilerinin toplanması

Yasal düzenlemeler çerçevesinde adil rekabet kurallarına uyarız. Rakipler arasında fiyatlar, tedarik ilişkileri ve koşullarının yanı sıra kapasiteler veya tedarik davranışları hakkında yapılan anlaşmaların veya bilgi alışverişinin kabul edilemez olduğunu dikkate alıyoruz. Aynı şey bilgi alışverişi ve geliştirme projeleri için de geçerlidir. Müşteri veya tedarikçi sözleşmelerinde rekabet karşıtı maddelere dair ilgili ulusal düzenlemelere uyuyoruz. Şirketin pazardaki gücünü fiyat ayrımcılığı yapmak, başka ürünlerin satın alınmasını zorunlu kılmak ya da bir teslimatı alıkoymak gibi amaçlar için kötüye kullanmayız. Tüm işletmelerimiz yasal ve şirket içi kurallara uyum ile karakterize edilir ve ortaklarımızla sürdürülebilir ve kurallara dayalı bir ilişki kurmayı savunur.

Rekabet bilgilerinin toplanması

Rakiplerimiz, tedarikçilerimiz, müşterilerimiz ve faaliyet gösterdiğimiz pazarlar hakkında doğru bilgi toplamak işimiz için çok önemlidir. Ancak, bu her zaman şirket politikalarını ve yasaları anlamamız ve bunlara uymamız koşuluyla yapılmalıdır. Hiçbir koşulda şunları yapmamalıyız:

- Kimliğimizi gizlemek ya da özel konuşmaları gizlice dinlemek veya atık kağıt kutularını karıştırmak gibi onursuz davranmak;
- birini gizlilik sözleşmesini ihlal etmeye teşvik etmek veya buna bilerek izin vermek;
- başkalarının maddi mallarını izinleri olmadan çalmak veya kullanmak;
- herhangi bir üçüncü tarafın fikri mülkiyet haklarını ihlal etmek veya
- bu kurallara uygun olarak çalışmak için yazılı olarak izin vermediği halde, bir kişiyi rekabet bilgilerini toplaması için görevlendirmek veya ona bu konuda izin vermek

Müşteriler, iş ortakları, rakipler ve diğer üçüncü taraflardan hediyeler, ağırlama ve etkinlik davetleri

Çoğu durumda, hediyeler vermek, ağırlamak ve etkinliklere davet etmek günlük iş hayatının önemli bir parçasıdır. Bu, olumlu bir tutum oluşturmak veya iş ilişkileri kurmak gibi meşru iş amaçları için olabilir. Ancak, bu faaliyetler gerçek veya algılanan çıkar çatışmalarını da tetikleyebilir ve belirli koşullar altında yasa dışı olabilir.

Bu nedenle, genellikle iş amaçlı hediye alışverişinde bulunmayı önermiyoruz ve işle bağlantılı ağırlamalara ve etkinliklere sınırlar koyuyoruz. Şirket adına hareket ediyorsanız, yalnızca aşağıdaki durumlarda hediye, ağırlama veya etkinlik daveti sunabilir veya kabul edebilirsiniz:

- Buna yasalar izin veriyorsa;
- meşru bir iş amacına hizmet ediyorsa;
- hem veren hem de alan taraftaki şirket politikalarına uygunsa;
- hediye, ağırlama veya etkinlik davetini kabul eden kişinin bağımsız kararını görünüşte bile olsa etkilemeyecekse;
- hediye uygun, alışılmış ve düşük değere sahipse;
- şirketin tüm giderleri şirketin finansal kayıtlarına dikkatlice kaydedilirse.

Müşterilerle, iş ortaklarıyla, rakiplerle veya diğer üçüncü taraflarla etkileşim kurduğunuzda:

- Kimseden size hediye vermesini, sizi ağırlamasını veya sizi bir etkinliğe davet etmesini istemeyin;
- şirket politikasının izin verdiği veya şirket tarafından bilinen ve açıkça yetkilendirildiği durumlar dışında, kupon gibi nakit veya nakit eşdeğerlerini hediye etmekten veya kabul etmekten kaçının;
- şirketin herhangi bir ürün veya hizmetinin satın alınması, önerilmesi veya kullanılması karşılığında hediye, ağırlama veya etkinlik teklif etmeyin ve hediye, ağırlama veya etkinlik karşılığında şirket dışındaki bir kişiye menfaat sağlamayın.

ŞIRKETIMIZ

Şirket kaynaklarının kullanımı

Ortak hedeflere ulaşmak için, biz çeşitli şirket kaynaklarını tüm çalışanların kullanımına sunar. Yalnızca her seviyede verimli kullanımları şirketin uzun vadeli başarısını sağlar. Çalışma saatleri de dahil olmak üzere şirket kaynaklarının israfı veya kötüye kullanılması, operasyonel ve finansal performansımıza zarar verir ve bu hepimizi etkiler. Her birey bundan kaçınmak için üzerine düşeni yapmalıdır. Bu nedenle maliyet bilinciyle hareket eder ve harcamaların gerekli ve orantılı olup olmadığını titizlikle kontrol ederiz. Şirketimizin mülkünü özenle ele almaya ve hasar, tahribat ve hırsızlıktan korumaya özen gösteriyoruz.

Çıkar çatışmalarını yönetme

Her birimiz şirketin çıkarlarına en uygun şekilde hareket etmek ve şirketin çıkarlarıyla çatışan veya çıkar çatışması görüntüsü yaratan eylemlerden kaçınmakla yükümlüyüz. Çıkar çatışmaları, iş dışındaki faaliyetlerin günlük eylemlerimiz üzerinde etkisi olduğunda ortaya çıkabilir. Diğer şirketlerdeki mülkiyet payları veya rakipler, iş ortakları, müşteriler veya aile ya da arkadaşlarla olan ilişkiler de yeteneklerimiz, görevlerimiz veya kararlarımız üzerinde gerçek veya görünür etkilere sahip olabilir. Bir çıkar çatışmasına yol açabilecek tüm durumları listelemek mümkün değildir, ancak örneğin aşağıdaki durumlarda böyle bir çatışma söz konusu olabilir:

- Bir aile üyesinin veya size yakın bir kişinin ücretini, performans değerlendirmesini, kariyer gelişimini veya benzer konuları etkileyebileceğiniz bir pozisyonda bulunuyorsanız;
- şirketimizin bir rakibinin, iş ortağının veya potansiyel iş ortağının çalışanı, danışmanı, yetkilisi, yöneticisi veya sahibiyseniz veya bu konumda olma niyetindeyseniz ya da bir aile üyeniz veya yakın arkadaşınız bu konumdaysa veya böyle bir niyeti varsa;
- şirketimizin rakipleri, iş ortakları veya olası iş ortakları olan kişi veya kurumlardan değeri sadece sembolik olmayan para, hediye veya avantajlar alırsanız ya da bir aile ferdi veya yakın bir arkadaş böyle bir şeyi alırsa.

Kişisel ve hassas verilerin işlenmesi

Gizliliği korumak için, kişisel verilerin işlenmesine ilişkin özel yasal düzenlemeler vardır. Kişisel verilerin toplanması, saklanması ve işlenmesi süreci, veri sahibinin rızasını, sözleşmeye dayalı bir düzenlemeyi veya başka bir yasal dayanağı gerektirir. Çalışanların, eski çalışanların ve iş ortaklarının kişisel verilerini koruyoruz. Kişisel verileri yalnızca yasal gerekliliklere uygun olarak toplar, işler, kullanır ve saklarız. Tüm çalışanlar, kişisel verilerin toplanmasının, depolanmasının, işlenmesinin ve diğer kullanımlarının yalnızca ilgili kişinin rızasıyla, sözleşmeye dayalı bir düzenleme veya başka bir yasal dayanak ile gerçekleşebilmesinden emin olur.

Gizlilik

Çalışanlar olarak, tüm şirketler grubunun ve tüm iş ilişkilerinin gizli bilgilerini gizli tutarız. Bu yükümlülük, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da geçerlidir. Gizli bilgiler, kamuya açık olmayan ve açıklanması halinde tüm şirketler grubumuzu olumsuz etkileyebilecek bilgilerdir. Bunlar örneğin halka açık olmayan ciro rakamları, projelerden elde edilen bilgiler, yapısal önlemler veya bir yönetim pozisyonuna yeni atamalar olabilir.

ÇEVREMIZ VE TOPLUMUMUZ

Verantwortung gegenüber der Gesellschaft

Wir handeln verantwortlich aus eigener Initiative und im Interesse unseres Unternehmens und berücksichtigen dabei auch die Auswirkungen auf die Gesellschaft. Wir erachten Fairness in der Zusammenarbeit im Unternehmen und mit Geschäftspartnern als Voraussetzung für unseren Erfolg. Wir lehnen die Verletzung von Menschenrechten ab, auch bei unseren Geschäftspartnern. Zudem stehen wir für die klare Position, dass wir jegliche Form von Zwangs-, und Kinderarbeit verachten und stellen eine Sicherung der geltenden Arbeitsnormen auch bei unseren Geschäftspartnern sicher.

Wir achten bei der Erfüllung aller Aufgaben, stets auf das Ansehen des gesamten Unternehmensverbunds.

Çevreye karşı sorumluluk

Biz her zaman iyi bir vicdanla hareket eder ve çevreye sürdürülebilir bir yaklaşımı destekler. Doğanın sömürülmesini kesinlikle reddederiz ve kendi eylemlerimizin potansiyel ekolojik etkilerle ilişkisinin her zaman bilincindeyiz. Bunu konuda vicdanlı davranır ve geçerli çevre standartlarına uyumu sağlarız. Sadece iş sürecimiz için ihtiyaç duyduğumuz kadarını doğadan alırız. Tekstil alanındaki bir hizmet sağlayıcısı olarak, ürünlerimizin, konumlarımızın ve hizmetlerimizin sürdürülebilirliği için de sorumluluk taşıyoruz. Çevreye uyumlu, yenilikçi ve verimli teknolojilere güveniyoruz ve bunları tüm ürün döngüsü boyunca uyguluyoruz. Geliştirme ve üretim aşamasından itibaren doğal kaynakların dikkatli kullanımına ve çevresel etkinin sürekli olarak azaltılmasına dikkat ediyoruz. Çevre alanında da her zaman tüm yasal düzenlemelere uyuyor ve sorumluluğumuz temelinde çevrenin korunması için yasal olarak öngörülen asgari gerekliliklerden daha yüksek standartlar uygulayıp uygulamadığımızı kontrol ediyoruz. Geliştirme ve üretim aşamasından itibaren doğal kaynakların dikkatli kullanımına ve çevresel etkinin sürekli olarak azaltılmasına dikkat ediyoruz.

ÇALIŞANLAR IÇIN KARAR VERME KILAVUZU

Belirli bir durumda davranışımın bu kılavuzun ilkelerine uygun olup olmadığından emin değilsem, kendime aşağıdaki soruları sormalıyım:

1 KARARIMLA ILGILI TÜM HUSUSLARI DIKKATE ALIP BUNLARI DOĞRU BIR ŞEKILDE TARTTIM MI?

2 KARARIMIN YASAL ŞIRKET IÇI GEREKLILIKLER ÇERÇEVESINDE OLDUĞUNU HISSEDIYOR MUYUM?

3 KARARIM GÜN YÜZÜNE ÇIKTIĞINDA KARARIMIN ARKASINDA DURUYOR MUYUM?

4 BU KARARDAN ETKILENEN BIR KIŞI OLSAYDIM KENDI KARARIMI KABUL EDER MIYIM?

5 AILEM VERDIĞIM KARARI DESTEKLER MIYDI?

1-5. sorulara „evet" cevabını verdiysem, davranışım büyük olasılıkla ilkelerimizle tutarlıdır. Ancak, sorularım veya şüphelerim kalırsa, yöneticilerimden birine danışırım.

dmw
die mietwäsche

damga

§ 5 TMG'ye göre:
diemietwaesche.de gmbh + co. kg
Auf der Steig, 6
78052 Villingen-Schwenningen

İle temsil edilen:
Sven Heizmann
Sven Schäfer

Temas etmek:
Telefon: 0800 / 108 11 08
Faks: 0 77 21 / 408 60-20
E-posta: info@diemietwaesche.de

Kayıt girişi:
Ticaret siciline tescil.
Kayıt mahkemesi: Freiburg im Breisgau Bölge Mahkemesi
Kayıt numarası: HRA 704627

VAT kimlik numarası
Satış Vergisi Kanunu'nun §27 a'sına göre:
DE252463834
Avrupa Komisyonu bir platform sağlıyor
Çevrimiçi anlaşmazlık çözümüne hazır (OS):
https://ec.europa.eu/consumers/odr
E-posta adresimizi yukarıdaki yasal bildirimde bulabilirsiniz.
Buna istekli veya yükümlü değiliz
uyuşmazlık çözüm prosedürlerinde
Tüketici hakem heyetine katılmak.

dmw
die mietwäsche

CODE OF CONDUCT

„ÎNCREDERE, ONESTITATE ȘI SUCCES: FORȚELE MOTRICE FIRMA NOASTRA SI CHEIA VIITORULUI!“

Tradiția îmbină mândria cu recunoștința. Ambele se adresează tuturor celor responsabili și angajaților care au construit compania în trecut, pe care acum avem permisiunea să o continuăm. Din acest motiv, gândim și acționăm în așa fel încât următoarea generație să poată prelua un domeniu bine cultivat și să continue povestea de succes. Există o singură modalitate prin care acest lucru să fie încununat de succes în mod constant – mă comport în mod exemplar și solicit același lucru de la toți angajații. Convingerea mea personală este că succesul nu este posibil fără a implica pasiunea. Numai dacă fiecare individ este dispus în fiecare zi să facă un pas în plus, își depășește temerile și abordează următoarea oportunitate de a se perfecționa, fiecare dintre noi se poate dezvolta și ca persoană.

Cu toate acestea, tocmai această dezvoltare a personalității în cadrul companiei noastre necesită o bază importantă, o cooperare de încredere. Am încredere fără rezerve în toți angajații. Şi în acest context nu fac nicio diferență între mine personal și companie.

Este vorba de una dintre valorile mele personale de bază, pe care o transpun 100% și în companie. Merg chiar un pas mai departe și spun că toți partenerii de afaceri se pot baza pe cuvântul care mi l-am dat.

Același lucru se aplică și în cazul valorii onestității. Deși în calitate de director general nu pot spune totul tuturor angajaților din motive de confidențialitate, toată lumea se poate baza pe faptul că ceea ce spun este spus cu sinceritate. Acest lucru se referă atât la lucrurile pozitive, cât și la lucrurile care nu merg atât de bine.

Codul de conduită servește ca bază a întregii gândiri și acțiuni în cadrul companiei. Acesta reprezintă baza noastră comună în toate cele 6 companii. Dacă cultura corporativă din fiecare afacere de familie are diferențe care sunt ușor de înțeles, Codul de conduită este fundamentul pe care se sprijină brandurile noastre și fiecare activitate comercială.

Oricine poate și dorește să susțină acest set de valori are un viitor în compania noastră. Oricine o încalcă sau nu o acceptă nu poate oferi o plus valoare pentru clienții noștri, companiei noastre și colaborării colegiale. Codul de conduită este esențial pentru noi toți.

Așadar, atunci când vorbim despre exemplul pe careîl dăm în ceea ce privește sistemul nostru de valori, un cadru de valori care se caracterizează întotdeauna prin plăcere, angajament și standarde etice și morale, vorbim întotdeauna despre conținutul Codului nostru de conduită.

Sven Heizmann

Director general dmw

INTRODUCERE

Respectarea reglementărilor sociale și legale, precum și conduita responsabilă și sustenabilă în afaceri au fost întotdeauna priorități absolute și parte integrantă a filozofiei noastre corporative pentru întregul nostru grup de companii.

Având în vedere necesitatea uni deyvoltări sustenabile, suntem conștienți de responsabilitatea noastră privind efectele economice, sociale și ecologice ale activităților noastre. Acest lucru include, de asemenea, faptul că regulile care se aplică în cadrul companiei noastre sunt respectate și trebuie respectate de toată lumea, în orice moment și oriunde.

Următoarele principii vor ajuta pe fiecare persoană în parte deoarece explică domeniile potențiale de risc și de conflict și ce semnifică acestea pentru activitatea noastră, astfel încât acestea să poată fi evitate.

Codul de conduită servește drept ghid în activitatea noastră de zi cu zi. Nerespectarea acestuia poate conduce la provocarea unor daune considerabile, nu numai pentru compania noastră, ci și pentru noi, ca angajați, precum și pentru partenerii noștri de afaceri. Prin urmare, ghidul este obligatoriu pentru noi toți, indiferent că ne desfășurăm activitatea în cadrul companiei ca angajați, personal de conducere sau director general. Prin urmare, este responsabilitatea fiecăruia dintre noi să ne familiarizăm cu conținutul acestui Cod de conduită, să îl integreze în propriul comportament și să îl ia în considerare atunci când ia decizii. În cazul apariției unor dubii vom cere sfatul superiorilor noștri.

Codul nostru de conduită este dinamic, și este mereu deschis pentru noi standarde de conduită. Normele juridice obligatorii se pot schimba, iar cerințele de conduită pot fi concretizate prin politici de conduită noi.

INHALT

Cuvânt înainte al Consiliului de conducere a societății 2

Introducere 3

Angajații noștri 6
Activitate desfășurată cu respectarea legii, în mod responsabil și echitabil
Instituirea unei culturi a încrederii și integrității
Respectarea celorlalți și promovarea diversității
Responsabilitatea personalului de conducere
Luarea deciziilor corecte
Atenționări asupra unor posibile încălcări ale codului
Protecția persoanelor care efectuează raportări
Securitatea și sănătatea în muncă

Clienții, partenerii de afaceri și concurenții noștri 9
Relațiile cu furnizorii și clienții
Calitatea produselor și serviciilor
Dreptul în materie de concurență și a normelor antitrust
Cadouri, invitații la mese și la evenimente din partea clienților, partenerilor de afaceri, a competitorilor și a altor părți terțe

Compania noastră 11
Utilizarea resurselor companiei
Gestionarea conflictelor de interese
Prelucrarea datelor cu caracter personal și sensibile
Confidențialitate

Mediul nostru înconjurător și societatea noastră 12
Responsabilitatea față de societate
Responsabilitatea față de mediul înconjurător

Ghid privind procesul decizional pentru angajați 13

PREFERĂM SĂ RENUNȚĂM LA O AFACERE DECÂT SĂ O REALIZĂM CU NERESPECTAREA NORMELOR LEGALE SAU A PRINCIPIILOR ETICE.

ANGAJAȚII NOȘTRI

Activitate desfășurată cu respectarea legii, în mod responsabil și echitabil

Respectăm reglementările legale și normele interne în toate activitățile desfășurate, măsurile luate, contractele încheiate, precum și în toate celelalte procese. În special, nu înșelăm clienții, autoritățile sau publicul și nu participăm la o astfel de înșelăciune din partea unor terțe părți. Orice persoană se angajează să respecte toate legile și reglementările naționale și internaționale aplicabile, inclusiv Convenția Internațională a Muncii și Declarația Universală a Drepturilor Omului a Organizației Națiunilor Unite, standardele aplicabile ramurii din industrie și toate celelalte dispoziții legale relevante, aplicând acele reglementări care impun cele mai stricte cerințe. În plus, există obligația de a respecta cerințele dreptului în materie de concurență și a normelor antitrust, precum și interzicerea strictă a corupției și a spălării banilor.

Susținem principiul de a acționa numai în mod legal și de a respecta toate orientările etice și morale.

Suntem responsabili pentru respectarea legilor din domeniul nostru de activitate și suntem obligați să ne revizuim continuu mediul de lucru din punct de vedere al legalității, responsabilității și corectitudinii. Dacă nu suntem siguri ce decizie să luăm din punct de vedere al legalității, responsabilității și corectitudinii, vom contacta superiorul nostru.

Instituirea unei culturi a încrederii și integrității

Fiecare dintre noi contribuie la cultura corporativă prin activitatea și comunicarea noastră zilnică. Suntem cu toții responsabili pentru dezvoltarea și menținerea unei culturi a onestității, credibilității și a desfășurării activității bazate pe valori, în cadrul căreia ne străduim întotdeauna să obținem rezultatele corecte în modul corect. Din acest motiv, trebuie:

- să ne respectăm promisiunile și să ne asumăm responsabilitatea pentru acțiunile noastre;
- să spunem adevărul, chiar dacă acest lucru poate fi dificil;
- să dăm un bun exemplu prin respectarea legilor care guvernează activitatea noastră, a prezentelor principii de conduită și a tuturor celorlalte politici și proceduri ale companiei;
- să solicităm consiliere din partea colegilor, a superiorilor sau a altor persoane cu experiență în domeniu în cazul în care modul corect de acționare nu este clar;
- să ne ajutăm reciproc, să executăm lucrările noastre bine chiar din prima încercare, într-un mod și în condiții de siguranță;
- să creăm un mediu de lucru pozitiv și
- să-i tratăm pe ceilalți așa cum ne-am dori să fim tratați noi înșine.

Indiferent de cât de urgentă este o problemă de afaceri:

- nu trebuie să interpretăm obiectivele mărețe ca pe niște instrucțiuni sau ca pe o permisiune de a trece cu vederea problemele sau de a aborda lucrurile în mod greșit;
- nu trebuie să ne punem în pericol obligațiile privind calitatea produselor și serviciilor și siguranța angajaților; și
- nu trebuie să-i punem pe alții într-o poziție în care să se simtă presați să încalce legea, aceste principii de conduită sau politicile și procedurile companiei

Niciun mediu de lucru nu este perfect. Nu de puține ori, munca noastră poate fi dificilă și stresantă. Superiorii și colegii ne pot enerva sau dezamăgi uneori. Conducerea noastră sau superiorii noștri pot lua decizii pe care nu le susținem sau nu le înțelegem.

S-ar putea să nu putem evita toate aceste circumstanțe, dar există un lucru pe care îl putem controla întotdeauna: modul în care le abordăm. În loc să ne ocupăm timpul făcând acuzații premature, dând vina pe unul sau pe altul, să ne plângem de situație sau să ne concentrăm pe ceea ce ar trebui să facă alții, trebuie să ne concentrăm atenția pe ceea ce putem face pentru a contribui la un mediu de lucru pozitiv. Vorbim despre probleme și conflicte în mod obiectiv și constructiv cu superiorul și, dacă este necesar cu reprezentanții angajaților. Numai în acest mod putem crea o cultură a schimbului deschis de opinii.

Respectarea celorlalți și promovarea diversității

Cu toții avem o obligație fundamentală de a respecta drepturile și demnitatea fiecărei persoane și de a susține diversitatea oamenilor, a culturilor și a ideilor la locul de muncă. Aceasta înseamnă pentru noi:

- să ne comportăm într-un mod profesional și să ne ajutăm reciproc pentru a ne atinge obiectivele comune și individuale;
- să tratăm orice persoană în mod echitabil, cu demnitate și respect, indiferent de locul de muncă, handicap, culoare a pielii, sex, vârstă, origine națională sau etnică, cetățenie, opinii politice, stare civilă, orientare sexuală sau credință religioasă;
- să sprijinim crearea unui loc de muncă în care este posibil un schimb deschis de idei, în care diversitatea este apreciată și deschiderea este încurajată, în care sunt apreciate inovația, munca în echipă și receptivitatea la schimbare;
- să respectăm intimitatea și drepturile fiecărei persoane;
- să asigurăm un loc de muncă sigur și în condiții de sănătate prin respectarea normelor de siguranță, de protecție a sănătății și a mediului, prin grija reciprocă a unui față de celălalt și prin raportarea promptă a accidentelor, a leziunilor sau a condițiilor nesigure.

În conformitate cu aceste responsabilități, în nici un caz nu este adecvat:

- să deveniți violenți sau abuzivi sau să afișați o atitudine amenințătoare;
- să acționați într-un mod în care ceilalți s-ar putea simți hărțuiți, tratați cu dispreț, intimidați sau discriminați;
- ă consumați, distribuiți, cumpărați sau vindeți alcool sau alte substanțe stupefiante în incinta sediului companiei în timpul programului de lucru, fără nicio consultare cu șeful ierarhic superior și fără a avea loc o ceremonie explicită;
- să desfășoare activități sau să utilizeze echipamentele companiei sub influența oricărei substanțe care afectează capacitatea de judecată sau care pune în pericol bunăstarea proprie sau a altora.

Responsabilitatea personalului de conducere

În calitate de persoană cu funcție de conducere, am responsabilitatea de a mă asigura că în domeniile mele de responsabilitate nu au loc încălcări ale reglementărilor legale sau ale prezentului Cod de conduită, care ar fi putut fi prevenite sau îngreunate printr-o supraveghere adecvată. În calitate de persoană cu funcție de conducere, mă asigur că respectarea reglementărilor legale și interne în fiecare din domeniile noastre de responsabilitate este monitorizată în mod adecvat și în mod continuu. În calitate de persoane cu funcție de conducere, ne asigurăm, de asemenea, că angajații noștri sunt conștienți de faptul că orice încălcări a principiului legalității și ale Codului de conduită sunt interzise și, în general, au ca urmare consecințe disciplinare, indiferent de poziția ierarhică în cadrul companiei. Dacă o persoană mă avertizează pe mine în calitate de persoană cu funcție de conducere cu privire la posibile încălcări, mă asigur că această persoană este protejată de orice formă de discriminare din cauza că a raportat de bună credință acest incident. Acest lucru se aplică și în cazul în care această raportare se dovedește ulterior ca fiind nefondată.

Luarea deciziilor corecte

Performanța noastră individuală și de grup depinde de corectitudinea deciziilor noastre luate. Deși multe decizii fac parte din rutina muncii noastre, întâlnim ocazional situații care necesită o analiză atentă a tuturor opțiunilor înainte de a continua. În aceste condiții, urmați acești pași pentru a lua decizia corectă:

• Evaluați situația

Verificați dacă aveți toate datele actuale necesare pentru a putea lua o decizie în cunoștință de cauză. Pentru a determina cele mai bune practici, trebuie mai întâi să înțelegeți situația în detaliu. Cel mai bine vă fundamentați decizia pe dovezi clare dintr-o sursă de încredere, decât să vă bazați exclusiv pe zvonuri sau ipoteze.

• Verificați regulile

Acordați-vă timpul necesar pentru a analiza toate politicile și procedurile relevante ale companiei. De asemenea, trebuie să verificați dacă aveți dreptul de a lua aceasta decizie pe cont propriu.

• Gândiți-vă bine la toate opțiunile care vă stau la dispoziție și la consecințele care pot apărea

Luați în considerare toate opțiunile rezonabile pe care le aveți la dispoziție și gândiți-vă la posibilele consecințe care pot apărea pentru fiecare caz în parte. De asemenea, gândiți-vă la măsurile care ar putea fi luate pentru a reduce daunele sau riscul de vătămare a oamenilor și a mediului sau a reputației companiei.

• Consultați-vă cu alții

Nu încercați să acționați în mod individual pentru a lua o decizie atunci când este vorba de decizii dificil de luat. Cereți ajutor de la colegii dumneavoastră, de la superiorul dumneavoastră sau de la alții pentru a putea lua decizia corectă. Utilizați toate resursele disponibile ca instrument, cum ar fi cele enumerate în secțiunea următoare a acestui Cod („Căutarea de ajutor și prezentarea solicitării“).

• Folosiți-vă propria judecată solidă

Folosiți-vă judecata și atitudinea realistă pentru a alege cea mai bună opțiune. Acordați atenție regulilor și posibilelor consecințe. Aveți în vedere că: Dacă ceva vi se pare lipsit de etică sau nepotrivit, de multe ori așa și este!

Atenționări asupra unor posibile încălcări ale codului

Toată lumea este rugată să raporteze posibile neconformități sau încălcări ale reglementărilor cuprinse în prezentul Cod de conduită șefului ierarhic superior sau unei persoane cu funcție de conducere de nivel superior sau organismului desemnat pentru aceasta în cadrul companiei. De preferință rapoartele se vor transmite menționând numele aceluia care raportează, dar ele pot fi, de asemenea, anonime. Informațiile vor fi tratate în mod confidențial. Orice formă de discriminare împotriva angajaților sau a partenerilor contractuali ca urmare a unui raport întocmit cu bună-credință este exclusă.

Acest lucru se aplică și în cazul în care această raportare se dovedește ulterior ca fiind nefondată.

Dacă noi, în calitate de persoane cu funcție de conducere, primim informații despre posibile încălcări ale regulilor de către angajați sau terțe părți, vom implica departamentul responsabil. Prezentăm chestiuni de importanță juridică departamentului juridic responsabil sau conducerii companiei. Informațiile primite cu privire la posibile încălcări ale codului vor fi investigate imediat. În cazul în care informațiile sunt confirmate, se vor lua măsurile corective necesare.

Protecția persoanelor care efectuează raportări

Noi interzice cu strictețe orice discriminare împotriva persoanelor care efectuează raportări care își exprimă îngrijorarea cu bună-credință, participă la investigații sau raportează abateri de comportament cu bună-credință. Ne așteptăm ca toți angajații să sprijine investigațiile interne ale companiei și să depună întotdeauna mărturie sinceră și să afișeze un comportament mai conciliant în cursul acestor investigații.
Pentru persoanele în cauză, prezumția de nevinovăție se aplică până când este dovedit faptul că au încălcat reglementările. Orice investigație se desfășoară întotdeauna cu cea mai mare confidențialitate.

Securitatea și sănătatea în muncă

Noi își ia foarte în serios responsabilitatea pentru securitatea și sănătatea angajaților săi. Garantăm securitatea și sănătatea în muncă în cadrul reglementărilor legale aplicabile și pe baza politicii companiei în domeniul sănătății și securității la locul de muncă. Prin îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă și printr-o varietate de măsuri de prevenție și promovare a sănătății, menținem și promovăm sănătatea, performanța și satisfacția la locul de muncă a angajaților noștri.

În calitate de angajat, respect reglementările privind securitatea și sănătatea în muncă. Nu pun niciodată în pericol sănătatea și siguranța colegilor sau a partenerilor mei de afaceri. În limitele competențelor și posibilităților mele, iau toate măsurile rezonabile și prevăzute de lege pentru a mă asigura că locul meu de muncă permite întotdeauna munca în condiții de siguranță.

CLIENȚII, PARTENERII DE AFACERI ȘI CONCURENȚII NOȘTRI

Relațiile cu furnizorii și clienții

Acordurile cu clienții și furnizorii sunt încheiate și documentate în conformitate cu reglementările legale, inclusiv cu modificările și completările ulterioare. Acest lucru se aplică, de asemenea, reglementărilor, cum ar fi de exemplu acelea pentru plata potențialelor bonusuri sau aplicarea unor reduceri de preț. Selectăm furnizorii exclusiv pe bază de concurență, după ce comparăm prețul, calitatea, performanța, disponibilitatea și durabilitatea produselor sau serviciilor oferite. Preferăm să renunțăm la încheierea unei afaceri decât să o facem cu încălcarea prevederilor legale.

Calitatea produselor și serviciilor

Scopul nostru este ca clienții noștri să ne aprecieze ca fiind cel mai bun prestator de servicii de spălătorie în domeniul lenjeriei și îmbrăcămintei de închiriat. Pentru a atinge acest obiectiv, ne punem toată puterea noastră de muncă în serviciul companiei. Dorim să atingem acest obiectiv împreună, în conformitate cu principiile stabilite în acest Cod de conduită.

Dreptul în materie de concurență și a normelor antitrust

Respectăm regulile de concurență loială în cadrul reglementărilor legale. Avem în vedere faptul că nu sunt permise acordurile sau schimburile de informații între companiile concurente cu privire la prețuri, la relațiile de aprovizionare și a condițiilor de derulare a acestora, precum și la capacități sau la comportamentul de ofertare. Același lucru este valabil și pentru schimbul de informații și proiectele de dezvoltare. Respectăm reglementările naționale aplicabile cu privire la clauzele de restricționare a concurenței în contractele cu clienții sau furnizorii. Nu abuzăm de poziția puternică pe piață a companiei noastre, de exemplu, pentru a impune o discriminare prin preț, printr-o interconectare care prevede o obligație de a cumpăra și alte produse sau printr-un refuz de a livra. Toate afacerile noastre sunt caracterizate de respectarea normelor juridice și corporative și reprezintă o relație durabilă și bazată pe reguli cu partenerii noștri.

Colectarea informațiilor despre concurenți

Colectarea de informații exacte despre concurenți, furnizori, clienți și piețele în care ne desfășurăm activitatea este esențială pentru afacerea noastră. Cu toate acestea, acest lucru trebuie să se desfășoare întotdeauna cu condiția să înțelegem și să respectăm politicile și legile companiei. În nici un caz nu trebuie să:

- ne ascundem identitatea sau să acționăm dezonorant, cum ar fi de ex., interceptarea unor conversații private sau căutarea prin coșurile de gunoi;
- provocăm sau să permitem cu bună știință unei persoane să își încalce acordul de păstrare a unui secret;
- fure sau să utilizeze bunurile materiale ale altora fără permisiunea acestora;
- încalce drepturile de proprietate intelectuală ale oricărei terțe părți sau
- să solicite sau să permită unei persoane să colecteze informații despre concurență pentru noi, cu excepția cazului în care persoana respectivă consimte mai întâi în scris să lucreze în conformitate cu aceste politici

Cadouri, invitații la mese și la evenimente ale clienților, a partenerilor de afaceri, a competitorilor și a altor părți terțe

În multe cazuri, oferirea reciprocă de cadouri, invitarea reciprocă la mese și evenimente reprezintă o parte importantă a vieții de afaceri de zi cu zi. Acest lucru poate servi unor scopuri comerciale legitime, cum ar fi crearea unei atitudini pozitive sau construirea unor relații de afaceri. Cu toate acestea, aceste activități pot declanșa, de asemenea, conflicte de interese reale sau imaginare și pot fi ilegale în anumite circumstanțe.

Prin urmare, în general, nu încurajăm schimbul de cadouri între noi în scopuri profesionale și stabilim limite în ceea ce privește invitațiile la mesele și evenimentele de afaceri. Dacă acționați în numele companiei, puteți oferi sau accepta cadouri, invitații la mese sau la evenimente numai dacă

- acest lucru este permis de lege;
- servește unui scop legitim de afaceri;
- respectă politicile companiei atât de partea ofertantului, cât și de partea primitorului;
- nu va influența, nici măcar în mod aparent, judecata independentă a persoanei care acceptă cadoul, invitația la masă sau la un eveniment;
- cadoul este adecvat, obișnuit și de mică valoare;
- masa sau evenimentul are o amploare modestă și
- toate cheltuielile companiei sunt înregistrate cu atenție în registrele financiar-contabile ale acesteia.

Dacă interacționați cu clienții, partenerii de afaceri, concurenții sau alte părți terțe, atunci:

- nu solicitați nimănui să vă ofere un cadou, să vă invite la o masă sau la un eveniment;
- evitați să oferiți sau să acceptați cadouri în bani, numerar, sau alte valori bănești, cum ar fi voucherele, cu excepția cazurilor permise de politica companiei sau cunoscute și autorizate în mod expres de către companie;
- nu oferiți cadouri, invitații la mese sau evenimente în schimbul sau ca o contraprestație pentru o achiziție, a unei recomandări sau a utilizării oricăror produse sau servicii ale companiei și nu oferiți unei persoane din afara companiei un avantaj in schimbul unui cadou, a unei invitații la o masă sau un eveniment.

COMPANIA NOASTRĂ

Utilizarea resurselor companiei

Pentru a atinge obiectivele comune, noi pune la dispoziția tuturor angajaților diverse resurse ale companiei. Numai utilizarea lor eficientă la toate nivelurile asigură succesul pe termen lung al companiei. Risipa sau utilizarea necorespunzătoare a resurselor companiei, inclusiv programul de lucru, dăunează performanței noastre operaționale și financiare și ne afectează pe toți. Fiecare individ își aduce contribuția pentru a evita acest lucru. Acesta este motivul pentru care acționăm în mod conștient din punct de vedere al costurilor și verificăm conștiincios dacă cheltuielile sunt necesare și proporționale. Acordăm atenție manipulării atente a bunurilor aflate în proprietatea companiei noastre și o protejăm împotriva deteriorării, distrugerii și a furtului.

Gestionarea conflictelor de interese

Fiecare dintre noi are datoria de a acționa în interesul companiei și de a evita practicile care intră în conflict cu interesele companiei sau care creează chiar și aparența unui conflict de interese. Conflictele de interese se pot apărea atunci când activitățile din afara locului de muncă pot avea un impact asupra activităților noastre zilnice. Deținerea unor participații în capitalurile proprii ale altei companii sau relațiile cu concurenții, partenerii de afaceri, clienții, familia, respectiv prietenii pot avea, de asemenea, efecte reale sau aparente asupra abilităților, sarcinilor sau deciziilor noastre. Nu este posibil să se enumere toate circumstanțele care pot da naștere unui conflict de interese, dar un astfel de conflict poate exista, de exemplu, dacă:

- dețineți o funcție în care este posibil să aveți influență asupra remunerației, evaluării performanței, dezvoltării profesionale sau problemelor similare ale unui membru al familiei sau ale unei persoane apropiate dvs.;
- activați sau intenționați să activați ca angajat, angajat cu funcție de conducere, director sau acționar sau asociat la o companie concurentă, la un partener de afaceri sau un potențial partener de afaceri al companiei noastre, respectiv dacă un membru al familiei sau un prieten apropiat activează sau intenționează să activeze acolo
- primiți bani, cadouri sau favoruri de o valoare mai mare decât simbolică de la orice persoană sau organizație care este o companie concurentă, un partener de afaceri sau un potențial partener de afaceri al companiei noastre sau dacă un membru al familiei sau un prieten apropiat face acest lucru.

Tratarea şi prelucrarea datelor cu caracter personal și a datelor sensibile

Pentru a proteja confidențialitatea, există reglementări legale speciale pentru tratarea și prelucrarea datelor cu caracter personal. Procesul de colectare, stocare și prelucrare a datelor cu caracter personal necesită consimțământul persoanei vizate, o clauză contractuală sau un alt temei juridic. Protejăm datele cu caracter personal ale angajaților, foștilor angajați și ale partenerilor de afaceri. Colectăm, compilăm, prelucrăm, utilizăm și stocăm date cu caracter personal numai în conformitate cu cerințele legale. Toți angajații se asigură că colectarea, stocarea, prelucrarea și alte utilizări ale datelor cu caracter personal pot avea loc numai cu consimțământul persoanei vizate, în baza unei clauze contractuale sau alt temei juridic.

Confidențialitate

În calitate de angajați, păstrăm secrete informațiile confidențiale ale întregului grup de companii și ale tuturor relațiilor de afaceri. Această obligație se aplică și după încetarea raportului de muncă. Informațiile confidențiale sunt informațiile care nu au fost făcute publice și care ar putea afecta negativ întregul nostru grup de companii dacă sunt divulgate. Acestea pot fi, de exemplu: cifre de afaceri care nu au fost făcute publice, cunoștințe acumulate din proiecte, măsuri structurale sau ocuparea unei noi funcții de conducere.

MEDIUL NOSTRU ÎNCONJURĂTOR ȘI SOCIETATEA NOASTRĂ

Responsabilitate față de societate

Acționăm responsabil din proprie inițiativă și în interesul companiei noastre, ținând cont și de impactul asupra societății. Considerăm corectitudinea în cooperarea în cadrul companiei și cu partenerii de afaceri ca o condiție prealabilă pentru succesul nostru. Respingem încălcarea drepturilor omului, inclusiv în rândul partenerilor noștri de afaceri. De asemenea, susținem poziția clară că disprețuim orice formă de muncă forțată și munca copiilor și ne asigurăm că standardele de muncă aplicabile sunt respectate și de partenerii noștri de afaceri.

Când îndeplinim toate sarcinile, acordăm întotdeauna atenție reputației întregului grup de companii.

Responsabilitate față de mediu

Noi activează întotdeauna cu bună-credință și reprezintă o abordare durabilă a mediului. Respingem în mod fundamental exploatarea naturii și vedem întotdeauna propriile noastre acțiuni în raport cu potențialele efecte ale unui impact ecologic. Procedând astfel, ne desfășurăm activitatea în mod conștiincios și asigurăm respectarea standardelor de mediu aplicabile. Luăm doar atât din natură cât avem nevoie pentru procesul nostru de lucru. În calitate de prestator de servicii în domeniul textilelor, purtăm, de asemenea, responsabilitatea pentru sustenabilitatea produselor, locațiilor și serviciilor noastre. Ne bazăm pe tehnologii compatibile cu mediul, inovatoare și eficiente și le implementăm pe parcursul întregului ciclu de producție a produselor. Deja din stagiul de dezvoltare și producție, acordăm atenție utilizării atente a resurselor naturale și reducerii continue a impactului asupra mediului. De asemenea, în domeniul mediului, respectăm întotdeauna toate reglementările legale și verificăm dacă impunem standarde mai ridicate decât cerințele minime de protecție a mediului prevăzute de lege datorită responsabilității noastre. Deja din stagiul de dezvoltare și producție, acordăm atenție utilizării atente a resurselor naturale și reducerii continue a impactului asupra mediului.

GHID PRIVIND PROCESUL DECIZIONAL PENTRU ANGAJAȚI

Dacă, în cazuri individuale, nu sunt sigur dacă comportamentul meu este în conformitate cu principiile prezentei orientări, ar trebui să îmi adresez următoarele întrebări:

1 AM LUAT ÎN CONSIDERARE TOATE ASPECTELE RELEVANTE ÎN DECIZIA MEA ȘI LE-AM CÂNTĂRIT CORECT?

2 AM SENTIMENTUL CĂ DECIZIA MEA SE ÎNCADREAZĂ ÎN CADRUL CERINȚELOR LEGALE ȘI INTERNE?

3 ÎMI SUSȚIN DECIZIA, ATUNCI CÂND SE VA AFLA DESPRE ACEASTA?

4 AȘ ACCEPTA PROPRIA MEA DECIZIE DACĂ AȘ FI ÎN LOCUL PERSOANEI VIZATE?

5 FAMILIA MEA AR SPRIJINI DECIZIA PE CARE AM LUAT-O?

Dacă am răspuns „da" la întrebările 1-5, comportamentul meu este cel mai probabil în concordanță cu principiile noastre. Cu toate acestea, dacă am întrebări sau îndoieli, mă adresez unei persoane cu funcție de conducere.

dmw
die mietwäsche

Imprima

Conform § 5 TMG:
diemietwaesche.de gmbh + co. kg
Auf der Steig, 6
78052 Villingen-Schwenningen

Reprezentată de:
Sven Heizmann
Sven Schäfer

A lua legatura:
Telefon: 0800 / 108 11 08
Fax: 0 77 21 / 408 60-20
E-mail: info@diemietwaesche.de

Înregistrare intrare:
Inregistrarea in registrul comertului.
Judecătoria de înregistrare: Judecătoria Freiburg im Breisgau
Număr de înregistrare: HRA 704627

Număr de identificare în scopuri de TVA
conform §27 a din Legea privind impozitul pe vânzări:
DE252463834
Comisia Europeană oferă o platformă
pregătit pentru soluționarea online a disputelor (OS):
https://ec.europa.eu/consumers/odr
Puteți găsi adresa noastră de e-mail în avizul legal de mai sus.
Nu suntem dispuși sau obligați
în procedurile de soluționare a litigiilor înainte de a
să participe la comisia de arbitraj de consum.

dmw
die mietwäsche

CODE OF CONDUCT

„ДОВЕРИЕ, ЧЕСТНОСТЬ И УСПЕХ: ДВИЖУЩИЕ СИЛЫ НАША КОМПАНИЯ И КЛЮЧ К БУДУЩЕМУ!“

Традиция — это сочетание гордости и благодарности. Оба эти слова адресованы всем ответственным лицам и сотрудникам/сотрудницам, создавшим компанию, историю которой мы имеем честь продолжать. По этой причине мы думаем и действуем так, чтобы следующее поколение могло занять хорошо обработанное поле и продолжить историю успеха. Есть только один способ обеспечивать это на постоянной основе: показывать пример и требовать того же от всех сотрудников и сотрудниц. Лично я считаю, что успех невозможен без увлеченности своим делом. Только в том случае, если каждый из нас готов ежедневно делать еще один шаг, преодолевать себя и использовать очередную возможность для улучшения, он или она сможет также расти как личность.

Однако именно такое развитие личности в нашей компании требует наличия важной основы — доверительного сотрудничества. Я безоговорочно доверяю всем сотрудникам и сотрудницам. При этом я не разделяю себя лично и компанию.

Это одна из моих основных личных ценностей, которую я на 100% воплощаю в компании. Я делаю еще один шаг вперед и говорю, что все деловые партнеры могут положиться на мое слово.

Точно так же обстоит дело с ценностью честности. Даже если из соображений конфиденциальности я как управляющий директор не имею права рассказывать всем своим сотрудникам и сотрудницам абсолютно всё, каждый может быть уверен, что все, что я говорю, честно. Это относится как к положительным моментам, так и к тем делам, которые идут не очень хорошо.

Кодекс поведения служит основой для всех размышлений и действий в компании. Он представляет собой один общий фундамент для всех 6 компаний. Если в каждой отдельной семейной компании корпоративная культура по понятным причинам имеет свои различия, то Кодекс поведения — это единый фундамент, на котором стоят наши бренды и все деловые операции.

Те, кто может и хочет поддерживать эту систему ценностей, имеют потенциал развития в нашей компании. Те, кто нарушает или не принимает его, не могут обеспечить дополнительную ценность для наших клиентов, нашей компании и сплоченности коллектива. Кодекс поведения важен для всех нас.
Поэтому когда мы говорим о том, что мы являемся примером своей системы ценностей, которую всегда отличают увлеченность, приверженность и соблюдение этических и моральных норм, мы всегда говорим о нашем Кодексе поведения.

Sven Heizmann

Управляющий dmw

ВВЕДЕНИЕ

Соблюдение социальных и правовых норм, а также ответственная и устойчивая практика ведения бизнеса всегда были главным приоритетом для всей нашей группы компаний и неотъемлемой частью нашей корпоративной философии.

В соответствии с принципом устойчивого развития мы осознаем свою ответственность за экономические, социальные и экологические последствия своих действий. Сюда также относится необходимость соблюдения и выполнения правил нашей компании всеми, всегда и везде. Изложенные ниже принципы помогут каждому человеку избежать рисков и конфликтов, так как разъясняют аспекты, потенциально связанные с рисками и конфликтами, и их важность для нашей компании.

Кодекс поведения служит руководством в нашей повседневной профессиональной жизни. Несоблюдение может привести к значительному ущербу не только для нашей компании, но и для нас как ее сотрудников/сотрудниц и наших деловых партнеров. В связи с этим данное руководство является обязательным для всех нас, независимо от того, работаем ли мы в компании в качестве сотрудников/сотрудниц, менеджеров или директоров. Поэтому каждый из нас обязан ознакомиться с содержанием данного Кодекса поведения, руководствоваться им в своих действиях и принимать его во внимание при принятии решений. В случае сомнений мы обращаемся за советом к руководству.

Наш Кодекс поведения постоянно развивается, он всегда открыт для включения новых стандартов поведения. Обязательные правовые нормы могут меняться, а требования к поведению могут быть конкретизированы с помощью руководящих принципов.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие от руководства 2

Введение 3

Наши сотрудники /сотрудницы 6
Законные, ответственные и справедливые действия
Создание культуры доверия и честности
Взаимоуважение и поощрение разнообразия
Ответственность руководства
Принятие правильных решений
Сообщения о возможных нарушениях
Защита информаторов
Охрана труда и техника безопасности

Наши клиенты, деловые партнеры и конкуренты 9
Взаимоотношения с поставщиками и клиентами
Качество продукции и услуг
Конкуренция и антимонопольное законодательство
Подарки, гостеприимство и приглашения на мероприятия для клиентов, деловых партнеров, конкурентов и других третьих лиц

Наша компания 11
Использование ресурсов компании
Работа с конфликтами интересов
Работа с персональными и конфиденциальными данными
Конфиденциальность

Наша окружающая среда и наше общество 12
Ответственность перед обществом
Ответственность перед окружающей средой

Руководство по принятию решений для персонала 13

МЫ СКОРЕЕ ОТКАЖЕМСЯ ОТ ДЕЛОВОЙ СДЕЛКИ, ЧЕМ ДОПУСТИМ, ЧТОБЫ ОНА БЫЛА ЗАКЛЮЧЕНА С НАРУШЕНИЕМ ПРАВОВЫХ НОРМ ИЛИ ЭТИЧЕСКИХ ПРИНЦИПОВ.

НАШИ СОТРУДНИКИ /СОТРУДНИЦЫ

Законные, ответственные и справедливые действия

Мы соблюдаем юридические и внутрикорпоративные правила во всех своих действиях, мерах, договорах и других процессах. В частности, мы не вводим в заблуждение клиентов, органы власти или общественность и не участвуем в обманных действиях, инициированных третьими лицами. Каждый из нас обязуется соблюдать все применимые национальные и международные законы и правила, включая Международную конвенцию о труде и Всеобщую декларацию прав человека Организации Объединенных Наций, отраслевые стандарты и все остальные соответствующие правовые требования; мы выбираем для применения самые строгие правила. Кроме того, действуют обязательство соблюдать требования конкурентного и антимонопольного законодательства, а также строгий запрет на коррупцию и отмывание денег.

Наш принцип — действовать только законно и следовать всем этическим и моральным принципам.

Мы несем ответственность за соблюдение закона в нашей сфере деятельности и обязаны постоянно анализировать свою рабочую среду с точки зрения законности, ответственности и справедливости. Если мы не знаем, какое решение следует принять для соблюдения законности, ответственности и справедливости, мы обращаемся к соответствующему менеджеру.

Создание культуры доверия и честности

Каждый из нас вносит свой вклад в культуру компании своими ежедневными действиями и коммуникациями. Мы все несем ответственность за развитие и поддержание культуры честности, доверия и действий, основанных на ценностях, когда мы стремимся к достижению только правильных результатов и только правильным способом. По этой причине мы должны:

- выполнять свои обещания и нести ответственность за свои действия;
- говорить правду, даже если это может быть трудно;
- подавать хороший пример, соблюдая законы, применимые к нашей работе, положения настоящего Кодекса поведения и все остальные политики и процедуры компании;
- обращаться за советом к коллегам, руководителям или другим компетентным лицам, если правильный порядок действий неясен;
- помогать друг другу правильно и безопасно выполнять работу с первого раза;
- создавать позитивную рабочую атмосферу и
- относиться к другим так, как мы хотели бы, чтобы относились к нам.

Независимо от того, насколько срочным является деловой вопрос:

- мы не должны воспринимать высокие цели как инструкции или разрешение не замечать проблем или идти по неправильному пути;
- мы не должны нарушать свои обязательства по качеству продукции и услуг и безопасности персонала и
- мы не должны ставить других в такое положение, когда они чувствуют давление, заставляющее их нарушать закон, данные принципы поведения или политику и процедуры компании.

Ни одна рабочая среда не является идеальной. Довольно часто наша работа бывает сложной и стрессовой. Руководители и коллеги иногда могут раздражать или разочаровывать нас. Наше высшее руководство или менеджеры могут принимать решения, с которыми мы не согласны или которых не понимаем.

Возможно, нам не удастся избежать всех этих обстоятельств, но есть одна вещь, которую мы всегда можем контролировать: то, как мы с ними справляемся. Вместо того чтобы поспешно обвинять или жаловаться на ситуацию или других людей, мы должны сосредоточиться на том, что мы можем сделать, чтобы внести свой вклад в создание благоприятной рабочей атмосферы. Мы объективно и конструктивно решаем проблемы и конфликты с руководителем и, при необходимости, — с представителями сотрудников. Только так мы сможем создать культуру открытого обмена.

Взаимоуважение и поощрение разнообразия

Мы все обязаны уважать права и достоинство каждого человека и выступать за разнообразие людей, культур и идей на рабочем месте. Со своей стороны мы должны:

- вести себя профессионально и помогать друг другу в достижении наших общих и индивидуальных целей;
- относиться к каждому человеку справедливо, с достоинством и уважением, независимо от занимаемой должности, особенностей здоровья, цвета кожи, пола, возраста, национального или этнического происхождения, гражданства, политических взглядов, семейного положения, сексуальной ориентации или убеждений;
- поддерживать такую рабочую атмосферу, где возможен открытый обмен идеями, где ценится разнообразие и поощряется открытость, где стимулируются инновации, командная работа и готовность к изменениям;
- уважать частную жизнь и права каждого человека;
- обеспечивать безопасное и здоровое рабочее место, соблюдая правила техники безопасности, охраны труда и окружающей среды, заботясь друг о друге и своевременно сообщая о несчастных случаях, травмах или небезопасных условиях.

В соответствии с этими обязанностями ни при каких обстоятельствах не следует:

- действовать грубым, оскорбительным или угрожающим образом;
- преследовать, покровительствовать, запугивать или дискриминировать других;
- употреблять, распространять, покупать или продавать алкоголь или другие опьяняющие вещества на территории Компании в рабочее время без предварительной консультации с должностным лицом и без очевидного торжественного повода;
- вести дела компании или использовать оборудование компании, находясь под воздействием любого вещества, которое вызывает изменение сознания или иным образом ставит под угрозу ваше собственное благополучие или благополучие других людей.

Ответственность руководства

Я как руководитель отвечаю за то, чтобы в сфере моей ответственности не было нарушений правовых норм или настоящего Кодекса поведения, которые можно было бы предотвратить или затруднить благодаря должному контролю. Я как руководитель обеспечиваю постоянный надлежащий контроль за соблюдением правовых и внутрикорпоративных норм в нашей сфере ответственности. Мы как руководители также следим за тем, чтобы наши сотрудники/сотрудницы знали, что нарушения ими принципа законности и Кодекса поведения запрещены и ведут к дисциплинарным последствиям, независимо от их иерархического положения в компании. Если кто-то сообщает мне как руководителю о возможном нарушении, я гарантирую, что он/она будут защищены от любой формы дискриминации из-за этого сообщения, сделанного из лучших побуждений. Это также относится к случаям, когда сообщение впоследствии оказывается необоснованным.

Принятие правильных решений

Наша индивидуальная и групповая производительность зависит от того, насколько правильными будут наши решения. Хотя большинство решений принимаются нами в рамках рутинной работы, иногда мы сталкиваемся с ситуациями, которые требуют тщательного рассмотрения всех вариантов действий. В этих обстоятельствах для принятия правильного решения действуйте описанным ниже образом.

• Оцените ситуацию

Убедитесь, что вам известны все факты, необходимые для принятия обоснованного решения. Чтобы определить наилучший вариант действий, необходимо сначала детально разобраться в ситуации. Основывайте свое решение на фактах из надежного источника: не полагайтесь на слухи или предположения.

• Сверьтесь с правилами

Уделите время изучению всех соответствующих политик и процедур компании. Также узнайте, имеете ли вы право самостоятельно принимать такое решение.

• Продумайте варианты действий и их последствия

Рассмотрите все доступные вам разумные варианты и продумайте возможные последствия каждого из них. Также рассмотрите меры, которые можно принять для снижения вреда или риска причинения вреда людям, окружающей среде или репутации компании.

• Обсудите с другими

Принимая сложные решения, не пытайтесь действовать в одиночку. Обратитесь за помощью к коллегам, своему руководителю или другим людям, чтобы принять правильное решение. Используйте любые доступные ресурсы, например, перечисленные в следующем разделе настоящего Кодекса («Обращение за помощью и сообщение о проблемах»).

• Sử dụng khả năng phán đoán tốt của riêng bạn

Используйте свое суждение и здравый смысл, чтобы выбрать лучший вариант. Помните о правилах и возможных последствиях. Не забывайте: если что-то кажется вам неэтичным или неуместным, то скорее всего так оно и есть!

Сообщения о возможных нарушениях

Мы предлагаем каждому из вас сообщать своему руководителю или в ответственный отдел компании о своих подозрениях на нарушения правил, содержащихся в настоящем Кодексе поведения. Эти сообщения желательно подавать от своего имени, но можно и анонимно. Информация будет рассмотрена в конфиденциальном порядке. Любые формы дискриминации в отношении сотрудников/сотрудниц или договорных партнеров из-за сообщений, сделанных из лучших побуждений, исключены. Это также относится к случаям, когда сообщение впоследствии оказывается необоснованным.

Если мы как руководители получаем сообщения о возможных нарушениях со стороны сотрудников/сотрудниц или третьих лиц, мы привлекаем ответственный специализированный отдел. Вопросы, имеющие юридическое значение, мы передаем в компетентный юридический отдел или руководству. Любые признаки возможных нарушений будут немедленно пресекаться. Если подозрения подтвердятся, то будут приняты необходимые меры по исправлению ситуации.

Защита информаторов

мы строго запрещает любую дискриминацию в отношении информаторов, которые добросовестно поднимают вопросы, участвуют в расследованиях или сообщают о правонарушениях из лучших побуждений. От всех сотрудников и сотрудниц ожидается, что они будут участвовать в проведении внутрикорпоративных расследований, давать только правдивые показания и быть откровенными в ходе этих расследований.

Пока не будет доказано нарушение, ко всем задействованным лицам будет применяться презумпция невиновности. Любое расследование будет неизменно проводиться с соблюдением строжайшей конфиденциальности.

Охрана труда и техника безопасности

мы со всей серьезностью относится к своей ответственности за здоровье и безопасность своих сотрудников/сотрудниц. Мы гарантируем охрану труда и здоровья в рамках действующих правовых норм, а также на основе политики компании в области охраны здоровья и безопасности труда. Мы поддерживаем и укрепляем здоровье, работоспособность и удовлетворенность работой наших сотрудников/сотрудниц путем постоянного улучшения условий труда и принятия широкого спектра профилактических и оздоровительных мер.

Как сотрудник/сотрудница я соблюдаю предписания по охране труда и здоровья. Я никогда не подвергаю опасности здоровье и безопасность своих коллег или деловых партнеров. Я принимаю все разумные и требуемые законом меры в рамках своих полномочий и возможностей для обеспечения того, чтобы мое рабочее место всегда оставалось безопасным.

НАШИ КЛИЕНТЫ, ДЕЛОВЫЕ ПАРТНЕРЫ И КОНКУРЕНТЫ

Взаимоотношения с поставщиками и клиентами

Мы всегда заключаем с клиентами и поставщиками соглашения с учетом требований законодательства и документируем их, включая последующие изменения и дополнения. Это также относится к таким договоренностям, как потенциальные бонусы или скидки. Мы выбираем поставщиков исключительно на конкурентной основе, сравнивая цену, качество, производительность, доступность и экологичность предлагаемых продуктов или услуг. Мы скорее откажемся от деловой сделки, чем допустим, чтобы она была заключена с нарушением законодательных предписаний.

Качество продукции и услуг

Наша цель состоит в том, чтобы наши клиенты ценили нас как лучшего поставщика услуг в секторе аренды текстиля. Для достижения этой цели мы ставим на службу компании свою рабочую силу. Мы хотим достичь этой цели вместе, соблюдая принципы, изложенные в настоящем Кодексе поведения.

Конкуренция и антимонопольное законодательство

Мы соблюдаем правила честной конкуренции в рамках законодательных норм. Мы принимаем во внимание то, что соглашения или обмен информацией между конкурентами о ценах, отношениях с поставщиками и их условиях, а также о показателях производительности или о поведении на торгах не допускаются. То же самое касается обмена информацией и планов разработки. Мы соблюдаем соответствующие национальные правила в отношении положений, ограничивающих конкуренцию в договорах с клиентами или поставщиками. Мы не злоупотребляем сильной рыночной позицией компании, например, для осуществления ценовой дискриминации, сопряжения с обязанностью приобретения других товаров или отказа от поставок. Все наши предприятия отличаются соблюдением законодательных норм и корпоративных правил и выступают за устойчивые и основанные на правилах отношения с нашими партнерами.

Сбор конкурентной информации

Сбор точной информации о конкурентах, поставщиках, клиентах и рынках, на которых мы работаем, очень важен для нашего бизнеса. Однако он должен осуществляться только при том условии, что мы понимаем и соблюдаем политику компании и законодательство. Мы ни в коем случае не должны:

- скрывать свою личность или вести себя непорядочно, например, подслушивать частные разговоры или рыться в мусорных корзинах;
- склонять или сознательно позволять кому-либо нарушать соглашение о конфиденциальности;
- красть или использовать материальную собственность других людей без их разрешения;
- нарушать права интеллектуальной собственности третьих лиц; или
- поручать или разрешать каким-либо лицам собирать для нас конкурентную информацию, если эти лица предварительно не предоставят своего письменного согласия работать в соответствии с настоящими положениями.

Подарки, гостеприимство и приглашения на мероприятия от клиентов, деловых партнеров, конкурентов и других третьих лиц

Во многих случаях дарить друг другу подарки, угощать и приглашать друг друга на мероприятия — важная часть повседневной деловой жизни. Это может служить законным деловым целям, например, созданию позитивного отношения или налаживанию деловых связей. Однако эти действия также могут стать причиной реального или предполагаемого конфликта интересов и в определенных обстоятельствах могут быть сочтены незаконными.

Поэтому мы обычно не поощряем обмен подарками в деловых целях и устанавливаем ограничения на деловое гостеприимство и бизнес-мероприятия. Если вы действуете от имени компании, то вы можете предлагать или принимать подарки, знаки гостеприимства или приглашения на мероприятия только в следующих случаях:

- это разрешено законом;
- это необходимо для достижения правомерной деловой цели;
- требования компании соблюдены как предлагающей, так и получающей стороной;
- это не повлияет на независимое суждение лица, принимающего подарок, знак гостеприимства или приглашение на мероприятие, и даже не создаст такого впечатления;
- подарок уместен, привычен и имеет низкую стоимость;
- гостеприимство или мероприятие имеет скромный масштаб и
- все расходы компании тщательно регистрируются в корпоративных финансовых документах.

Когда вы взаимодействуете с клиентами, деловыми партнерами, конкурентами или другими третьими лицами:

- не просите никого сделать вам подарок, угостить вас или пригласить на какое-либо мероприятие;
- воздерживайтесь от передачи или приема наличных денег или их эквивалентов, таких как подарочные сертификаты; исключение — если это предусмотрено политикой компании или известно компании и прямо разрешено компанией;
- не предлагайте подарки, знаки гостеприимства или участие в мероприятиях в обмен или в качестве компенсации за покупку, рекомендацию или использование продуктов или услуг Компании и за пределами компании не предоставляйте никому никаких преимуществ в обмен на подарок, представительские расходы или мероприятие.

НАША КОМПАНИЯ

Использование ресурсов компании

Для достижения общих целей мы предоставляет всем сотрудникам/сотрудницам различные корпоративные ресурсы. Только их эффективное использование на всех уровнях обеспечит успех компании в долгосрочной перспективе. Расточительное или неправильное использование ресурсов компании, в том числе рабочего времени, наносит ущерб нашим производственным и финансовым показателям и затрагивает всех нас. Мы все должны сделать всё возможное, чтобы этого избежать. Именно поэтому мы действуем с учетом затрат и добросовестно проверяем, являются ли расходы необходимыми и соразмерными. Мы стараемся бережно обращаться с имуществом своей компании и защищать его от повреждений, разрушений и хищений.

Работа с конфликтами интересов

Наше поведение должно отвечать наилучшим интересам Компании и не должно включать в себя действия, которые противоречат интересам Компании или создают хотя бы видимость конфликта интересов. Конфликт интересов может возникнуть в том случае, когда существует риск того, что наша деятельность вне работы окажет влияние на наши повседневные действия. Наличие долей собственности в других компаниях или отношения с конкурентами, деловыми партнерами, клиентами, родственниками или друзьями также могут оказывать реальное влияние или создавать видимость влияния на наши способности, задачи или решения. Невозможно перечислить все обстоятельства, которые могут привести к конфликту интересов, однако среди причин возникновения такого конфликта могут быть следующие:

- вы занимаете должность, на которой можете влиять на вознаграждение, оценку работы, карьерный рост или аналогичные показатели члена своей семьи или близкого вам человека;
- вы или член вашей семьи или близкий вам человек являетесь или намереваетесь стать сотрудником/сотрудницей, консультантом, должностным лицом, директором или собственником/собственницей конкурирующего предприятия, делового партнера или потенциального делового партнера нашей компании;
- вы получаете деньги, подарки или услуги, стоимость которых превышает символическую, от любого лица или организации, которые являются конкурентами, деловыми партнерами или потенциальными деловыми партнерами нашей компании, или если это делает член вашей семьи или близкий вам человек.

Работа с персональными и конфиденциальными данными

Для защиты частной жизни существуют специальные правовые нормы, регулирующие обработку персональных данных. Процесс сбора, хранения и обработки персональных данных требует согласия субъекта данных, договорного положения или иного законного основания. Мы защищаем персональные данные своих настоящих и бывших сотрудников/сотрудниц и деловых партнеров. Мы собираем, накапливаем, обрабатываем, используем и храним персональные данные только в соответствии с требованиями законодательства. Все сотрудники/сотрудницы следят за тем, чтобы сбор, хранение, обработка и другое использование персональных данных происходили только с согласия субъекта данных при наличии договора или другого законного основания.

Конфиденциальность

Мы как сотрудники/сотрудницы храним в тайне конфиденциальную информацию, относящуюся ко всей группе компаний и всем деловым операциям. Это обязательство продолжает действовать и после прекращения трудовых отношений. Конфиденциальная информация — это информация, которая не является общеизвестной и в случае разглашения может негативно повлиять на всю нашу группу компаний. Это могут быть, например, показатели непубличного оборота, знания, полученные в ходе реализации проектов, структурные меры или новые назначения на руководящие должности.

НАША ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА И НАШЕ ОБЩЕСТВО

Ответственность перед обществом

Мы действуем ответственно по собственной инициативе и в интересах нашей компании, при этом учитывая влияние на общество. Мы считаем честность в сотрудничестве внутри компании и с деловыми партнерами предпосылкой нашего успеха. Мы отвергаем нарушение прав человека, в том числе среди наших деловых партнеров. Мы также придерживаемся четкой позиции, согласно которой мы презираем любые формы принудительного и детского труда и гарантируем, что наши деловые партнеры также соблюдают применимые трудовые стандарты.

При выполнении всех задач мы всег
да обращаем внимание на репутацию всей группы компаний.

Ответственность перед окружающей средой

мы всегда действует добросовестно и выступает за бережное отношениекокружающейсреде.Мыпринципиальноотвергаем эксплуатацию природы и обязательно рассматриваем свои действия с точки зрения их потенциального воздействия на экологию. При этом мы действуем из лучших побуждений и обеспечиваем соблюдение действующих экологических стандартов. Мы берем от природы лишь столько, сколько нам необходимо для осуществления наших рабочих процессов. Как поставщик текстильных услуг мы также несем ответственность за экологичность своей продукции, объектов и сервиса. Мы полагаемся на экологически совместимые, инновационные и эффективные технологии и внедряем их на протяжении всего цикла производственного цикла. Еще на этапе разработки и производства мы уделяем внимание бережному использованию природных ресурсов и постоянному снижению воздействия на окружающую среду. В области охраны окружающей среды мы также всегда соблюдаем все правовые нормы и проверяем, не устанавливаем ли мы сами, в силу своей ответственности, более высокие стандарты, чем предписанные законом минимальные требования по охране окружающей среды. Еще на этапе разработки и производства мы уделяем внимание бережному использованию природных ресурсов и постоянному снижению воздействия на окружающую среду.

РУКОВОДСТВО ПО ПРИНЯТИЮ РЕШЕНИЙ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА

Если в том или ином случае я не знаю, соответствует ли мое поведение принципам данного руководства, мне нужно задать себе следующие вопросы.

1 **БЫЛИ ЛИ МНОЮ УЧТЕНЫ И ПРАВИЛЬНО ЛИ БЫЛИ ВЗВЕШЕНЫ ВСЕ ВАЖНЫЕ АСПЕКТЫ ВО ВРЕМЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ?**

2 **ЕСТЬ ЛИ У МЕНЯ ОЩУЩЕНИЕ, ЧТО МОЕ РЕШЕНИЕ НАХОДИТСЯ В РАМКАХ ПРАВОВЫХ И ВНУТРЕННИХ ТРЕБОВАНИЙ?**

3 **ПОДДЕРЖИВАЮ ЛИ Я СВОЕ РЕШЕНИЕ, КОГДА ОНО СТАНОВИТСЯ ИЗВЕСТНЫМ?**

4 **СОГЛАШУСЬ ЛИ Я СО СВОИМ СОБСТВЕННЫМ РЕШЕНИЕМ, ЕСЛИ БУДУ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМ ЛИЦОМ?**

5 **ОДОБРИТ ЛИ МОЯ СЕМЬЯ ПРИНЯТОЕ МНОЮ РЕШЕНИЕ?**

Если на вопросы 1–5 мною даны ответы «да» , то мое поведение скорее всего соответствует корпоративным принципам. Однако если у меня возникают вопросы или сомнения, я обращаюсь к одному из своих менеджеров.

dmw
die mietwäsche

отпечаток

Согласно § 5 TMG:
diemietwaesche.de gmbh + co. kg
Auf der Steig, 6
78052 Villingen-Schwenningen

Представлена:
Свен Хейцманн
Свен Шефер

Контакт:
Телефон: 0800 / 108 11 08
Факс: 0 77 21 / 408 60-20
Электронная почта: info@diemietwaesche.de

Регистрационная запись:
Регистрация в торговом реестре.
Регистрационный суд: Окружной суд Фрайбурга-им-Брайсгау
Регистрационный номер: HRA 704627.

Идентификационный номер плательщика НДС
согласно §27 a Закона о налоге с продаж:
DE252463834

Европейская комиссия предоставляет платформу
готов к онлайн-разрешению споров (ОС):
https://ec.europa.eu/consumers/odr
Вы можете найти наш адрес электронной почты в официальном
уведомлении выше.
Мы не хотим и не обязаны
в процедурах разрешения споров до
участвовать в потребительском арбитражном совете.

dmw
die mietwäsche

CODE OF CONDUCT

„TIN TƯỞNG, TRUNG THỰC VÀ THÀNH CÔNG: ĐỘNG LỰC CÔNG TY CHÚNG TÔI VÀ CHÌA KHÓA CỦA TƯƠNG LAI!“

Truyền thống kết hợp niềm tự hào với lòng biết ơn. Cả hai đều hướng đến tất cả những người có trách nhiệm và nhân viên, những người đã xây dựng công ty trong quá khứ mà giờ đây chúng tôi có vinh dự được tiếp tục. Vì lý do này, chúng tôi suy nghĩ và hành động theo cách mà thế hệ tiếp theo có thể tiếp quản một lĩnh vực được chăm sóc tốt và tiếp tục câu chuyện thành công. Chỉ có một cách để đạt được điều này một cách nhất quán - tôi nêu gương và yêu cầu tất cả nhân viên làm gương. Niềm tin cá nhân của tôi là không thể thành công nếu không có đam mê. Chỉ khi mỗi cá nhân sẵn sàng tiến thêm một bước mỗi ngày, vượt qua chính mình và giải quyết tiềm năng cải thiện tiếp theo, thì mỗi chúng ta cũng có thể trưởng thành như một con người.

Tuy nhiên, chính sự phát triển nhân cách đó trong công ty của chúng tôi đòi hỏi một cơ sở quan trọng, một sự hợp tác đáng tin cậy. Tôi đặt niềm tin vô điều kiện vào tất cả nhân viên. Tôi không tách bản thân mình ra khỏi công ty.

Đây là một trong những giá trị cá nhân trung tâm của tôi, mà tôi nêu gương 100% trong công ty. Tôi tiến thêm một bước và nói rằng tất cả các đối tác kinh doanh có thể tin tưởng vào lời nói của tôi.

Nó hoàn toàn giống với giá trị của sự trung thực. Mặc dù với tư cách là giám đốc điều hành, tôi không thể nói tất cả mọi thứ cho tất cả nhân viên vì lý do bảo mật, nhưng mọi người có thể yên tâm rằng mọi điều tôi nói đều là trung thực. Điều này áp dụng cho những điều tích cực cũng như những điều không suôn sẻ.

Bộ quy tắc ứng xử là nền tảng cho mọi suy nghĩ và hành động trong công ty. Nó đại diện cho cơ sở chung của chúng tôi trên 6 công ty. Nếu văn hóa doanh nghiệp trong mỗi doanh nghiệp gia đình có những khác biệt dễ hiểu, thì Bộ Quy tắc Ứng xử chính là nền tảng giúp thương hiệu và mọi hoạt động kinh doanh của chúng ta đứng vững.

Những ai có thể và muốn ủng hộ khuôn khổ giá trị này đều có tương lai trong công ty chúng ta. Bất kỳ ai vi phạm hoặc không chấp nhận đều không thể mang lại giá trị gia tăng nào cho khách hàng, cho công ty và cho sự gắn kết tập thể. Quy tắc ứng xử là cần thiết cho tất cả chúng ta.

Vì vậy, khi chúng ta nói về việc làm gương cho khung giá trị của mình, một khung giá trị luôn được đặc trưng bởi sự vui vẻ, cam kết và các chuẩn mực đạo đức và luân lý, chúng ta luôn nói về nội dung của Bộ quy tắc ứng xử của mình.

Sven Heizmann

Giám đốc điều hành dmw

GIỚI THIỆU:

Việc tuân thủ các quy định pháp luật và xã hội, cũng như các thông lệ kinh doanh có trách nhiệm và bền vững luôn là ưu tiên hàng đầu của toàn bộ tập đoàn và là một phần không thể thiếu trong triết lý doanh nghiệp của chúng ta.

Theo nguyên tắc bền vững, chúng ta nhận thức được trách nhiệm của mình đối với các tác động kinh tế, xã hội và sinh thái sinh ra từ hành động của chúng ta. Điều này cũng bao gồm việc đảm bảo rằng các quy tắc áp dụng tại công ty chúng ta được mọi người tôn trọng và tuân thủ mọi lúc, mọi nơi.
Các nguyên tắc sau đây giải thích các lĩnh vực rủi ro và xung đột có thể xảy ra, cũng như tầm quan trọng của chúng đối với công ty chúng ta, từ đó giúp mỗi cá nhân có thể tránh được các sai lầm.

Bộ Quy tắc Ứng xử đóng vai trò là kim chỉ nam trong công việc hàng ngày của chúng ta. Việc không tuân thủ có thể dẫn đến thiệt hại đáng kể, không chỉ cho công ty của mà còn cho chúng ta với tư cách là nhân viên và các đối tác kinh doanh của chúng ta. Vì vậy, hướng dẫn này có giá trị ràng buộc đối với tất cả các cá nhân, bất kể là nhân viên, quản lý hay giám đốc điều hành trong công ty. Do đó, trách nhiệm của mỗi người là làm quen với nội dung của Bộ Quy tắc Ứng xử này, kết hợp nó vào hành vi cá nhân của chúng ta và cân nhắc chúng như một cơ sở trước khi đưa ra quyết định. Trong trường hợp nghi ngờ, chúng ta xin ý kiến chỉ đạo của cấp trên.

Bộ Quy tắc Ứng xử của chúng ta rất linh hoạt, không bị xung đột với các tiêu chuẩn hành vi mới. Các chuẩn mực pháp lý ràng buộc có thể thay đổi và các yêu cầu về hành vi có thể được cụ thể hóa hơn thông qua các hướng dẫn.

NỘI DUNG

Lời nói đầu từ ban quản lý 2

Giới thiệu 3

Những nhân viên của chúng ta 6
Hành động hợp pháp, có trách nhiệm và công bằng
Thiết lập văn hóa tin cậy và chính trực
Tôn trọng người khác và thúc đẩy sự đa dạng
Trách nhiệm của các nhà quản lý
Đưa ra những quyết định đúng đắn
Các dấu hiệu vi phạm có thể xảy ra
Bảo vệ người cung cấp thông tin
Sức khỏe và an toàn lao động

Khách hàng, đối tác kinh doanh và đối thủ cạnh tranh của chúng ta 9
Mối quan hệ với nhà cung cấp và khách hàng
Chất lượng sản phẩm và dịch vụ
Luật Cạnh tranh và Chống độc quyền
Quà tặng, chiêu đãi và lời mời đến các sự kiện của khách hàng,
đối tác kinh doanh, đối thủ cạnh tranh và các bên thứ ba khác

Công ty chúng ta 11
sử dụng các nguồn lực của công ty
Xử lý xung đột lợi ích
Xử lý dữ liệu cá nhân và dữ liệu nhạy cảm
bảo mật

Môi trường và xã hội của chúng ta 12
trách nhiệm đối với xã hội
Trách nhiệm đối với môi trường

Hướng dẫn ra quyết định cho nhân viên 13

CHÚNG TA THÀ TỪ BỎ MỘT GIAO DỊCH KINH DOANH CÒN HƠN LÀ ĐỂ NÓ ĐƯỢC KÝ KẾT MÀ KHÔNG TUÂN THEO CÁC TIÊU CHUẨN PHÁP LÝ HAY CÁC NGUYÊN TẮC ĐẠO ĐỨC.

NHỮNG NHÂN VIÊN CỦA CHÚNG TA

Hành động hợp pháp, có trách nhiệm và công bằng

Chúng ta tuân thủ các quy tắc pháp lý và nội bộ trong tất cả các hành động, biện pháp, hợp đồng và các quy trình khác. Đặc biệt, chúng ta không lừa dối khách hàng, chính quyền hay công chúng và không tham gia vào hành vi lừa dối đó của bên thứ ba. Mỗi cá nhân cam kết tuân thủ tất cả các luật và quy định hiện hành của quốc gia và quốc tế, bao gồm Công ước Lao động Quốc tế và Tuyên ngôn Nhân quyền của Liên Hợp Quốc, các tiêu chuẩn ngành và tất cả các quy định pháp luật có liên quan khác, áp dụng những quy định áp đặt cũng như các yêu cầu nghiêm ngặt nhất. Ngoài ra, cũng có nghĩa vụ tuân thủ các yêu cầu của luật cạnh tranh và chống độc quyền, cũng như nghiêm cấm tham nhũng và rửa tiền.

Chúng ta ủng hộ nguyên tắc chỉ hành động theo luật pháp và tuân theo tất cả các nguyên tắc đạo đức và luân lý.

Chúng ta chịu trách nhiệm tuân thủ luật pháp trong lĩnh vực công việc của mình và được yêu cầu liên tục xem xét môi trường làm việc của mình từ góc độ hợp pháp, trách nhiệm và sự công bằng. Nếu chúng ta không chắc mình nên đưa ra quyết định nào từ góc độ hợp pháp, trách nhiệm và sự công bằng, chúng ta sẽ liên hệ với người quản lý tương ứng của mình.

Thiết lập văn hóa tin cậy và chính trực

Mỗi người trong chúng ta đều đóng góp vào văn hóa doanh nghiệp thông qua các hành động và giao tiếp hàng ngày của chúng ta. Tất cả chúng ta đều có trách nhiệm phát triển và duy trì văn hóa trung thực, đáng tin cậy và hành động dựa trên giá trị, để luôn cố gắng đạt được kết quả phù hợp theo cách hợp lý. Vì lý do này, chúng ta phải:

- giữ lời hứa và chịu trách nhiệm về hành động của mình;
- nói sự thật, ngay cả khi điều này có thể khó khăn;
- nêu gương tốt bằng cách tuân thủ các luật áp dụng cho công việc của chúng ta, Bộ Quy tắc Ứng xử này và tất cả các chính sách và thủ tục khác của công ty;
- tìm kiếm lời khuyên từ đồng nghiệp, người quản lý hoặc những người hiểu biết khác khi chưa rõ hướng hành động đúng đắn;
- giúp đỡ nhau hoàn thành công việc ngay từ đầu một cách an toàn an toàn;
- tạo ra một môi trường làm việc tích cực và
- đối xử với người khác như cách chúng ta muốn được đối xử với chính mình.

Bất kể vấn đề kinh doanh cấp bách đến mức nào:

- chúng ta không được giải thích các mục tiêu đầy tham vọng như sự chỉ đạo hoặc ủy quyền để bỏ qua các vấn đề hoặc làm điều sai trái;
- chúng ta không được thỏa hiệp các cam kết của mình đối với chất lượng sản phẩm và dịch vụ cũng như sự an toàn của nhân viên và
- chúng ta không được đặt người khác vào tình thế khiến họ cảm thấy bị áp lực phải vi phạm luật pháp, Bộ Quy tắc Ứng xử này hoặc các chính sách và thủ tục của Công ty

Không có môi trường làm việc nào là hoàn hảo. Công việc của chúng ta có thể thường xuyên gặp khó khăn và căng thẳng. Người quản lý và đồng nghiệp đôi khi có thể làm phiền hoặc làm chúng ta thất vọng. Giám đốc hoặc cán bộ cấp cao của chúng ta có thể đưa ra quyết định mà chúng ta không xác nhận hoặc không hiểu.
Chúng ta có thể không tránh được tất cả những trường hợp này, nhưng có một điều chúng ta luôn có thể kiểm soát: cách chúng ta xử lý chúng. Thay vì đổ lỗi vội vàng, phàn nàn về hoàn cảnh hoặc tập trung vào những gì người khác nên làm, chúng ta nên tập trung vào những gì chúng ta có thể làm để đóng góp cho một môi trường làm việc tích cực. Chúng ta giải quyết các vấn đề và xung đột một cách khách quan và mang tính xây dựng với người quản lý và, nếu cần, với đại diện của nhân viên. Chỉ bằng cách này, chúng ta mới có thể tạo ra một văn hóa công sở trao đổi cởi mở.

Tôn trọng người khác và thúc đẩy sự đa dạng

Tất cả chúng ta đều có nghĩa vụ cơ bản là tôn trọng các quyền và phẩm giá của mỗi người cũng như đón nhận sự đa dạng về con người, văn hóa và ý tưởng tại nơi làm việc. Đối với chúng ta, điều này có nghĩa là chúng ta sẽ:

- ứng xử một cách chuyên nghiệp và giúp đỡ lẫn nhau để đạt được các mục tiêu chung và cá nhân;
- đối xử công bằng, với nhân phẩm và sự tôn trọng, bất kể vị trí công việc, tình trạng khuyết tật, màu da, giới tính, tuổi tác, nguồn gốc quốc gia hoặc dân tộc, quốc tịch, quan điểm chính trị, tình trạng hôn nhân, khuynh hướng tình dục hoặc tín ngưỡng;
- hỗ trợ một nơi làm việc có thể trao đổi ý tưởng cởi mở, nơi sự đa dạng được coi trọng và sự cởi mở được khuyến khích, nơi sự đổi mới, tinh thần đồng đội và khả năng tiếp thu thay đổi được coi trọng;
- tôn trọng sự riêng tư và quyền của mỗi người;
- đảm bảo một nơi làm việc an toàn và lành mạnh bằng cách tuân thủ các quy tắc về an toàn, sức khỏe và bảo vệ môi trường, quan tâm đến nhau và báo cáo kịp thời các tai nạn, thương tích hoặc các điều kiện không an toàn.

Nhất quán với các trách nhiệm này, trong mọi trường hợp, sẽ không phù hợp khi:

- trở nên bạo lực, lạm dụng hoặc đe dọa;
- hành động theo cách quấy rối, bảo trợ, đe dọa hoặc phân biệt đối xử với người khác;
- tiêu thụ, phân phối, mua hoặc bán rượu hoặc các chất có cồn khác trong khuôn viên công ty trong giờ làm việc mà không có bất kỳ sự tham vấn nào với người quản lý hay không có lễ kỷ niệm rõ ràng;
- tiến hành công việc kinh doanh của Công ty hoặc sử dụng thiết bị của Công ty trong khi chịu ảnh hưởng của bất kỳ chất nào làm suy giảm khả năng phán đoán hoặc gây nguy hiểm cho phúc lợi của chính mình hoặc của người khác.

Trách nhiệm của các nhà quản lý

Với tư cách là người quản lý, tôi chịu trách nhiệm đảm bảo rằng không xảy ra bất cứ hành vi vi phạm quy định pháp luật hoặc Quy tắc ứng xử này trong phạm vi tôi phụ trách mà lẽ ra có thể bị ngăn chặn hoặc gây khó khăn hơn bằng cách giám sát phù hợp. Với tư cách là người quản lý, tôi đảm bảo rằng việc tuân thủ các quy định pháp luật và nội bộ trong các lĩnh vực trách nhiệm tương ứng của chúng ta được giám sát liên tục một cách đầy đủ. Với tư cách là người quản lý, chúng ta cũng đảm bảo rằng nhân viên của mình biết rằng các hành vi vi phạm nguyên tắc hợp pháp và Quy tắc ứng xử đều bị nghiêm cấm và thường dẫn đến các hậu quả kỷ luật, bất kể vị trí cấp bậc của họ trong công ty. Nếu ai đó chỉ ra những vi phạm có thể xảy ra với tôi với tư cách là người quản lý, tôi đảm bảo rằng người này được bảo vệ khỏi mọi hình thức phân biệt đối xử vì đã báo cáo một cách thiện chí. Điều này cũng được áp dụng nếu báo cáo sau đó được chứng minh là không có cơ sở.

Đưa ra những quyết định đúng đắn

Hiệu suất cá nhân và hiệu suất nhóm của chúng ta phụ thuộc vào việc liệu các quyết định của chúng ta có đúng hay không. Mặc dù nhiều quyết định là một phần từ thói quen làm việc của chúng ta, đôi khi chúng ta gặp phải những tình huống đòi hỏi phải xem xét cẩn thận tất cả các lựa chọn trước khi tiếp tục. Trong những trường hợp này, hãy làm theo các bước sau để đưa ra quyết định đúng đắn:

• Đánh giá tình huống

Xác minh rằng bạn biết tất cả các sự kiện cần thiết để đưa ra quyết định sáng suốt. Để xác định hướng hành động tốt nhất, trước tiên bạn phải hiểu rõ tình hình. Quyết định của bạn dựa trên sự thật từ một nguồn đáng tin cậy, thay vì chỉ dựa vào tin đồn hoặc giả định.

• kiểm tra các quy tắc

Hãy dành thời gian để xem xét tất cả các chính sách và thủ tục liên quan của công ty. Ngoài ra, hãy tìm hiểu xem bạn có quyền tự mình đưa ra quyết định này hay không.

• Suy nghĩ về các lựa chọn và hậu quả

Xem xét tất cả các lựa chọn hợp lý có sẵn cho bạn và suy xét các hậu quả có thể xảy ra của mỗi lựa chọn. Ngoài ra, hãy nghĩ về các bước có thể được thực hiện để giảm tác hại hoặc nguy cơ gây hại cho con người, môi trường hoặc danh tiếng của công ty.

• Trao đổi với người khác

Khi đưa ra những quyết định khó khăn, đừng cố gắng thực hiện một mình. Tìm kiếm sự giúp đỡ từ đồng nghiệp, quản lý của bạn hoặc những người khác để đưa ra quyết định đúng đắn. Sử dụng tất cả các tài nguyên có sẵn làm công cụ giúp đỡ, chẳng hạn như những tài nguyên được liệt kê trong phần tiếp theo của Bộ Quy tắc này ("Tìm kiếm Trợ giúp và Nêu lên Mối quan ngại").

• Sử dụng khả năng phán đoán tốt của riêng bạn

Sử dụng phán đoán và ý thức chung của bạn để chọn phương án tốt nhất. Khi làm như vậy, hãy nhận thức được các quy tắc và hậu quả có thể xảy ra. Hãy nhớ rằng: Nếu điều gì đó có vẻ phi đạo đức hoặc không phù hợp với bạn, thì nó thường là như vậy!

Các dấu hiệu vi phạm có thể xảy ra

Mọi người được khuyến khích báo cáo các vi phạm có thể xảy ra đối với các quy định trong Bộ Quy tắc Ứng xử này cho cấp trên của mình hoặc cho bộ phận được chỉ định trong công ty. Các báo cáo có thể được nêu rõ tên thật, nhưng bạn cũng có thể thực hiện chúng dưới hình thức ẩn danh . Thông tin sẽ được xử lý bảo mật. Bất kỳ hình thức phân biệt đối xử nào đối với nhân viên hoặc đối tác hợp đồng vì báo cáo được thực hiện một cách thiện chí đều bị loại trừ.

Điều này cũng được áp dụng nếu báo cáo sau đó được chứng minh là không có cơ sở.

Nếu chúng ta, với tư cách là người quản lý, nhận được thông tin về các hành vi vi phạm có thể xảy ra của nhân viên hoặc bên thứ ba, chúng ta sẽ liên hệ với bộ phận chịu trách nhiệm. Các vấn đề có ý nghĩa pháp lý được đệ trình lên bộ phận pháp lý có trách nhiệm hoặc ban quản lý. Bất kỳ dấu hiệu vi phạm có thể được theo dõi ngay lập tức. Nếu thông tin được xác thực, các biện pháp khắc phục cần thiết sẽ được thực hiện.

Bảo vệ người cung cấp thông tin

Chúng tôi nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử với bất kỳ người tố giác nêu lên mối lo ngại một cách thiện chí, tham gia điều tra hoặc báo cáo thiện chí về hành vi sai trái. Tất cả nhân viên được kỳ vọng hợp tác với các cuộc điều tra nội bộ và trung thực cũng như thẳng thắn trong quá trình điều tra.

Những người bị ảnh hưởng được coi là vô tội cho đến khi hành vi vi phạm được chứng minh. Mỗi cuộc điều tra sẽ luôn được tiến hành với sự bảo mật tối đa.

Sức khỏe và an toàn lao động

Chúng tôi rất coi trọng trách nhiệm đối với sức khỏe và sự an toàn của nhân viên. Chúng ta đảm bảo an toàn và sức khỏe nghề nghiệp trong khuôn khổ các quy định pháp luật hiện hành và trên cơ sở chính sách an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của công ty. Chúng ta duy trì và thúc đẩy sức khỏe, hiệu suất và sự hài lòng trong công việc của nhân viên thông qua việc không ngừng cải thiện điều kiện làm việc và một loạt các biện pháp phòng ngừa và nâng cao sức khỏe.

Là người lao động, tôi tuân thủ các quy định về an toàn vệ sinh lao động. Tôi không bao giờ gây nguy hiểm cho sức khỏe và sự an toàn của đồng nghiệp hoặc đối tác kinh doanh của mình. Trong phạm vi quyền hạn và khả năng của mình, tôi thực hiện mọi biện pháp thích hợp và theo quy định của pháp luật để đảm bảo rằng nơi làm việc của tôi luôn tạo điều kiện làm việc an toàn.

KHÁCH HÀNG, ĐỐI TÁC KINH DOANH VÀ ĐỐI THỦ CẠNH TRANH CỦA CHÚNG TA

Mối quan hệ với nhà cung cấp và khách hàng

Chúng ta luôn ký kết các thỏa thuận với khách hàng và nhà cung cấp tuân thủ các yêu cầu pháp lý và ghi lại chúng, bao gồm cả những thay đổi và sửa đổi tiếp theo. Điều này cũng áp dụng cho các thỏa thuận như thanh toán tiền thưởng tiềm năng hoặc giảm giá. Chúng ta lựa chọn nhà cung cấp chỉ trên cơ sở cạnh tranh, sau khi so sánh giá cả, chất lượng, hiệu suất, tính sẵn có và tính bền vững của các sản phẩm hoặc dịch vụ được cung cấp. Chúng ta thà từ bỏ một giao dịch kinh doanh còn hơn để nó xảy ra mà không tuân theo các quy định của pháp luật.

Chất lượng sản phẩm và dịch vụ

Mục tiêu của chúng ta là để khách hàng đánh giá chúng ta là nhà cung cấp dịch vụ tốt nhất trong ngành cho thuê hàng dệt may. Để đạt được mục tiêu này, chúng ta đưa lực lượng lao động của mình phục vụ công ty. Chúng ta muốn cùng nhau đạt được mục tiêu này trong khi tuân thủ các nguyên tắc được đặt ra trong Bộ Quy tắc Ứng xử này.

Luật Cạnh tranh và Chống độc quyền

Chúng ta tuân thủ các quy tắc cạnh tranh lành mạnh trong khuôn khổ các quy định của pháp luật. Chúng ta nhận thấy rằng các thỏa thuận hoặc trao đổi thông tin giữa các đối thủ cạnh tranh về giá cả, mối quan hệ cung ứng và điều kiện của họ, cũng như năng lực hoặc hành vi đấu thầu là không được chấp nhận. Điều tương tự cũng áp dụng cho việc trao đổi thông tin và các dự án phát triển. Chúng ta tuân thủ các quy định quốc gia tương ứng về các điều khoản hạn chế cạnh tranh trong hợp đồng với khách hàng hoặc nhà cung cấp. Chúng ta không lạm dụng vị thế vững chắc trên thị trường của công ty, chẳng hạn như để thực thi phân biệt đối xử về giá, ràng buộc với nghĩa vụ mua các sản phẩm khác hoặc từ chối cung cấp. Tất cả các giao dịch của chúng ta được đặc trưng bởi việc tuân thủ các quy tắc pháp lý và doanh nghiệp, đồng thời đại diện cho mối quan hệ bền vững và dựa trên quy tắc với các đối tác của chúng ta.

Thu thập thông tin cạnh tranh

Thu thập thông tin chính xác về đối thủ cạnh tranh, nhà cung cấp, khách hàng và thị trường mà chúng ta hoạt động là điều cần thiết cho hoạt động kinh doanh của chúng ta. Tuy nhiên, điều này phải luôn được thực hiện trên cơ sở chúng ta hiểu và tuân thủ các chính sách của công ty và luật pháp. Trong mọi trường hợp, chúng ta không được phép:

- che giấu danh tính của chúng ta hoặc hành động không trung thực, chẳng hạn như nghe lén các cuộc trò chuyện riêng tư hoặc lục tung sọt rác;
- xúi giục hoặc cố ý cho phép ai đó vi phạm thỏa thuận bảo mật thông tin của họ;
- trộm cắp hoặc sử dụng tài sản vật chất của người khác mà không có sự cho phép của họ;
- xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của bên thứ ba; hoặc
- tham gia hoặc cho phép bất kỳ người nào thu thập thông tin cạnh tranh cho chúng ta, trừ khi người đó đồng ý trước bằng văn bản để hoạt động theo Chính sách này

Quà tặng, chiêu đãi và lời mời tham dự các sự kiện từ khách hàng, đối tác kinh doanh, đối thủ cạnh tranh và các bên thứ ba khác

Trong nhiều trường hợp, việc tặng quà, chiêu đãi và mời tham dự các sự kiện là một phần quan trọng trong công việc kinh doanh hàng ngày. Điều này có thể phục vụ các mục đích kinh doanh hợp pháp, chẳng hạn như tạo thái độ tích cực hoặc xây dựng các mối quan hệ kinh doanh. Tuy nhiên, những hoạt động này cũng có thể tạo ra những xung đột lợi ích hực tế hoặc có thể nhận thức được và có thể là bất hợp pháp trong một số trường hợp nhất định.

Do đó, chúng tôi thường không khuyến khích việc trao đổi quà tặng vì mục đích kinh doanh và đặt ra các giới hạn đối với các sự kiện và hoạt động giải trí trong kinh doanh. Khi đại diện cho Công ty, bạn chỉ có thể tặng hoặc nhận quà, chiêu đãi hoặc chiêu đãi nếu:

- điều này được pháp luật cho phép;
- nó phục vụ một mục đích kinh doanh hợp pháp;
- nó tuân thủ chính sách của Công ty đối với cả bên cho và nhận;
- nó sẽ không ảnh hưởng, thậm chí có vẻ như ảnh hưởng đến phán đoán độc lập của người nhận quà, chiêu đãi hoặc chiêu đãi;
- món quà hợp lý, hợp phong tục và có giá trị danh nghĩa;
- giải trí hoặc sự kiện có quy mô khiêm tốn; và
- tất cả các chi phí của Công ty được ghi chép chính xác trong hồ sơ tài chính của Công ty.

Khi tương tác với khách hàng, đối tác kinh doanh, đối thủ cạnh tranh hoặc bên thứ ba khác, thì:

- không yêu cầu bất kỳ ai tặng bạn một món quà, chiêu đãi bạn hoặc mời bạn tham gia một sự kiện;
- không đưa hoặc nhận tiền mặt hoặc các khoản tương đương tiền mặt, chẳng hạn như phiếu quà tặng, trừ khi được cho phép theo chính sách của Công ty hoặc được Công ty biết và chấp thuận rõ ràng;
- không tặng quà, chiêu đãi hoặc sự kiện để đổi lấy hoặc cân nhắc việc mua, giới thiệu hoặc sử dụng các sản phẩm hoặc dịch vụ của Công ty; và không cung cấp lợi ích cho người ngoài để đổi lấy quà tặng, chiêu đãi hoặc sự kiện.

CÔNG TY CHÚNG TA

Sử dụng nguồn lực của công ty

Để đạt được các mục tiêu chung, chúng tôi cung cấp nhiều nguồn lực khác nhau của công ty cho tất cả nhân viên. Chỉ có việc sử dụng hiệu quả chúng ở tất cả các cấp mới đảm bảo sự thành công dài hạn của công ty. Lãng phí hoặc sử dụng sai các nguồn lực của công ty, bao gồm cả thời gian làm việc, gây tổn hại đến hiệu quả hoạt động và tài chính của chúng ta và do đó ảnh hưởng đến tất cả chúng ta. Mỗi cá nhân làm phần việc của mình để ngăn chặn điều này. Đó là lý do tại sao chúng ta hành động theo cách có ý thức về chi phí và kiểm tra cẩn thận xem các chi phí có cần thiết và tương xứng hay không. Chúng ta chú ý đến việc xử lý cẩn thận tài sản của công ty và bảo vệ tài sản khỏi bị hư hại, phá hủy và trộm cắp.

Xử lý xung đột lợi ích

Mỗi chúng ta có nghĩa vụ hành động vì lợi ích cao nhất của công ty và tránh các hành vi xung đột với lợi ích của công ty, hoặc thậm chí có vẻ là xung đột lợi ích. Xung đột lợi ích có thể phát sinh khi các hoạt động bên ngoài công việc có thể ảnh hưởng đến hành động hàng ngày của chúng ta. Lợi ích sở hữu trong các công ty khác hoặc mối quan hệ với đối thủ cạnh tranh, đối tác kinh doanh, khách hàng hoặc gia đình và bạn bè cũng có thể có tác động thực tế hoặc rõ ràng đến khả năng, nhiệm vụ hoặc quyết định của chúng ta. Không thể liệt kê mọi trường hợp có thể làm phát sinh xung đột lợi ích, nhưng ví dụ, một xung đột như vậy có thể tồn tại nếu:

- Bạn đang giữ một vị trí mà bạn có thể ảnh hưởng đến việc trả lương, đánh giá hiệu suất, phát triển nghề nghiệp hoặc các vấn đề tương tự của một thành viên gia đình hoặc người thân của bạn;
- Bạn làm việc hoặc dự định làm việc với tư cách là nhân viên, nhà tư vấn, cán bộ, giám đốc hoặc chủ sở hữu của đối thủ cạnh tranh, đối tác kinh doanh hoặc đối tác kinh doanh tiềm năng hoặc nếu một thành viên gia đình hoặc bạn thân đang làm hoặc dự định làm việc này
- Bạn nhận được tiền, quà tặng hoặc ưu đãi có giá trị lớn hơn giá trị mã thông báo từ các cá nhân hoặc tổ chức là đối thủ cạnh tranh, đối tác kinh doanh hoặc đối tác kinh doanh tiềm năng của công ty chúng ta hoặc khi một thành viên gia đình hoặc bạn thân làm như vậy.

Xử lý dữ liệu cá nhân và dữ liệu nhạy cảm

Để bảo vệ quyền riêng tư, có các quy định pháp lý đặc biệt dành cho việc xử lý dữ liệu cá nhân. Quá trình thu thập, lưu trữ và xử lý dữ liệu cá nhân cần có sự đồng thuận của chủ thể dữ liệu, điều khoản hợp đồng hoặc cơ sở pháp lý khác. Chúng ta bảo vệ dữ liệu cá nhân của nhân viên, nhân viên cũ và đối tác kinh doanh. Chúng ta chỉ thu thập, tập hợp, xử lý, sử dụng và lưu trữ dữ liệu cá nhân theo các yêu cầu pháp lý. Tất cả nhân viên đảm bảo rằng việc thu thập, lưu trữ, xử lý và sử dụng dữ liệu cá nhân khác chỉ có thể diễn ra khi có sự đồng ý của người có liên quan, với điều khoản hợp đồng hoặc cơ sở pháp lý khác.

Bảo mật

Với tư cách là nhân viên, chúng ta giữ bí mật thông tin bí mật từ toàn bộ nhóm công ty và từ tất cả các mối quan hệ kinh doanh. Nghĩa vụ này cũng được áp dụng sau khi chấm dứt hợp đồng lao động. Thông tin bí mật là thông tin không được công khai và nếu bị tiết lộ, có thể có tác động tiêu cực tới toàn bộ nhóm công ty của chúng ta. Ví dụ, đây có thể là: số liệu bán hàng không công khai, kiến thức thu được từ các dự án, biện pháp cơ cấu hoặc bổ nhiệm mới vào các vị trí quản lý.

MÔI TRƯỜNG VÀ XÃ HỘI CỦA CHÚNG TA

Trách nhiệm với xã hội

Chúng tôi hành động có trách nhiệm theo sáng kiến của riêng mình và vì lợi ích của công ty, đồng thời tính đến tác động đối với xã hội. Chúng tôi coi sự công bằng trong hợp tác trong nội bộ công ty và với các đối tác kinh doanh là điều kiện tiên quyết cho sự thành công của chúng tôi. Chúng tôi phản đối hành vi vi phạm nhân quyền, kể cả giữa các đối tác kinh doanh của chúng tôi. Chúng tôi cũng thể hiện quan điểm rõ ràng rằng chúng tôi coi thường mọi hình thức lao động cưỡng bức và lao động trẻ em và đảm bảo rằng các tiêu chuẩn lao động hiện hành cũng được các đối tác kinh doanh của chúng tôi đáp ứng.

Khi thực hiện mọi nhiệm vụ, chúng tôi luôn chú trọng đến uy tín của toàn tập đoàn.

Trách nhiệm đối với môi trường

Chúng tôi luôn hành động với lương tâm trong sáng và ủng hộ cách tiếp cận bền vững đối với môi trường. Về cơ bản, chúng ta từ chối việc khai thác thiên nhiên và luôn coi hành động của chính mình liên quan đến các tác động sinh thái tiềm ẩn. Chỉ khi làm như vậy, chúng ta hành động tận tâm và đảm bảo tuân thủ các tiêu chuẩn môi trường hiện hành. Chúng ta chỉ lấy từ thiên nhiên những gì chúng ta cần cho quá trình làm việc của mình. Là nhà cung cấp dịch vụ dệt may, chúng ta cũng chịu trách nhiệm về tính bền vững của các sản phẩm, địa điểm và dịch vụ của mình. Chúng ta dựa vào các công nghệ hiệu quả, đổi mới và thân thiện với môi trường cũng như triển khai chúng trong toàn bộ chu trình sản phẩm. Ngay trong quá trình phát triển và sản xuất, chúng ta chú ý đến việc sử dụng cẩn thận các nguồn tài nguyên thiên nhiên và liên tục giảm tác động đến môi trường. Cũng trong lĩnh vực môi trường, chúng ta luôn tuân thủ mọi quy định của pháp luật và kiểm tra xem, do trách nhiệm của mình, bản thân chúng ta có đặt ra những tiêu chuẩn cao hơn so với yêu cầu tối thiểu mà pháp luật quy định về bảo vệ môi trường hay không. Ngay trong quá trình phát triển và sản xuất, chúng ta chú ý đến việc sử dụng cẩn thận các nguồn tài nguyên thiên nhiên và liên tục giảm tác động đến môi trường

HƯỚNG DẪN RA QUYẾT ĐỊNH
CHO NHÂN VIÊN

Nếu tôi không chắc trong từng trường hợp riêng lẻ liệu hành vi của mình có phù hợp với các nguyên tắc của hướng dẫn này hay không, tôi nên tự hỏi mình những câu hỏi sau:

1 **LIỆU TÔI ĐÃ XEM XÉT TẤT CẢ CÁC KHÍA CẠNH LIÊN QUAN TRONG QUYẾT ĐỊNH CỦA MÌNH VÀ CÂN NHẮC CHÚNG MỘT CÁCH CHÍNH XÁC CHƯA?**

2 **LIỆU TÔI CÓ CẢM GIÁC RẰNG QUYẾT ĐỊNH CỦA MÌNH NẰM TRONG KHUÔN KHỔ CÁC YÊU CẦU PHÁP LÝ VÀ NỘI BỘ KHÔNG?**

3 **LIỆU TÔI CÓ ĐỨNG TRƯỚC QUYẾT ĐỊNH CỦA MÌNH KHI NÓ ĐƯỢC ĐƯA RA ÁNH SÁNG KHÔNG?**

4 **LIỆU TÔI CÓ CHẤP NHẬN QUYẾT ĐỊNH CỦA CHÍNH MÌNH VỚI TƯ CÁCH LÀ NGƯỜI BỊ ẢNH HƯỞNG KHÔNG?**

5 **LIỆU GIA ĐÌNH TÔI CÓ ỦNG HỘ QUYẾT ĐỊNH CỦA TÔI KHÔNG?**

Nếu tôi trả lời "có" cho các câu hỏi từ 1 đến 5, hành vi của tôi rất có thể phù hợp với các nguyên tắc của chúng ta. Tuy nhiên, nếu vẫn còn thắc mắc hoặc nghi ngờ, tôi sẽ liên hệ với người quản lý của mình.

dmw
die mietwäsche

dấu ấn

Theo § 5 TMG:
diemietwaesche.de gmbh + co. kg
Auf der Steig, 6
78052 Villingen-Schwenningen

Đại diện bởi:
Sven Heizmann
Sven Schäfer

Liên hệ:
Điện thoại: 0800 / 108 11 08
Fax: 0 77 21/408 60-20
Email: info@diemietwaesche.de

Đăng ký nhập cảnh:
Đăng ký vào sổ đăng ký thương mại.
Tòa án đăng ký: Tòa án quận Freiburg im Breisgau
Số đăng ký: HRA 704627

mã số thuế GTGT
theo §27 a của Đạo luật thuế bán hàng:
DE252463834
Ủy ban Châu Âu cung cấp một nền tảng
sẵn sàng giải quyết tranh chấp trực tuyến (OS):
https://ec.europa.eu/consumers/odr
Bạn có thể tìm thấy địa chỉ email của chúng tôi trong thông
báo pháp lý ở trên.
Chúng tôi không sẵn lòng hoặc bắt buộc phải
trong thủ tục giải quyết tranh chấp trước khi
tham gia vào hội đồng trọng tài người tiêu dùng.

dmw
die mietwäsche

CODE OF CONDUCT

„الثقة والصدق والنجاح: القوى الدافعة لشركتنا و مفتاح المستقبل!“

تعمل مدونة قواعد السلوك كأساس لجميع التفكير والعمل في الشركة. إنه يمثل قاعدتنا المشتركة عبر 6 شركات. إذا أظهرت ثقافة الشركة في كل شركة عائلية اختلافات مفهومة، فإن مدونة قواعد السلوك هي الأساس الذي تقوم عليه علاماتنا التجارية وكل نشاط تجاري.

أي شخص يستطيع ويريد دعم هذه المجموعة من القيم لديه مستقبل في شركتنا. لا يمكن لأي شخص يخالفها أو لا يقبلها تقديم قيمة مضافة لعملائنا وشركتنا والتماسك الجماعي. مدونة قواعد السلوك ضرورية لنا جميعا.

لذلك عندما نتحدث عن مثال لإطار قيمنا، إطار من القيم التي تتميز دائما بالمرح والالتزام والمعايير الأخلاقية والمعنوية، فإننا نتحدث دائما عن محتويات مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا.

Sven Heizmann

المدير العام dmw

يجمع التقليد بين الفخر والامتنان. كلاهما يستهدف جميع المسؤولين والموظفين الذين بنوا الشركة في الماضي، وهو ما يسمح لنا الآن بالاستمرار. لهذا السبب فإننا نفكر ونتصرف بطريقة تمكن الجيل القادم من تولي مجال جيد الإعداد ومواصلة قصة النجاح. هناك طريقة واحدة فقط لنجاح هذا بشكل مطرد - أضرب مثالا وأطلبه من جميع الموظفين. قناعتي الشخصية هي أن النجاح غير ممكن بدون شغف. فقط إذا كان كل فرد على استعداد كل يوم لاتخاذ خطوة أخرى، ويتغلب على نفسه ويعالج الإمكانات التالية للتحسين، يمكن لكل واحد منا أن ينمو كشخص.

ومع ذلك فإن هذا التطور الشخصي بالتحديد داخل شركتنا هو الذي يتطلب أساسا مهما وتعاونا موثوقا. أضع ثقتي غير المشروطة في جميع الموظفين. أنا لا أفصل بيني أنا شخصيا وبين الشركة.
إنها إحدى قيمي الشخصية الأساسية، والتي أمثلها بنسبة 100% في الشركة. أذهب خطوة أخرى إلى الأمام وأقول إن جميع شركاء الأعمال يمكنهم أخذ كلامي على محمل الجد.

قيمة الصدق هي نفسها تماما. على الرغم من أنني كمدير إداري لا أستطيع أن أقول كل شيء لجميع الموظفين لأسباب تتعلق بالسرية، يمكن للجميع الاعتماد على كل ما أقوله لأكون صادقا. هذا ينطبق على الأشياء الإيجابية وكذلك الأشياء التي لا تسير على ما يرام.

مقدمة

لطالما كان الامتثال للوائح الاجتماعية والقانونية بالإضافة إلى الإجراءات التجارية المسؤولة والمستدامة على رأس الأولويات وجزءا من فلسفة شركتنا لمجموعة شركاتنا بأكملها.
وفقا لمبدأ الاستدامة نحن ندرك مسؤوليتنا عن الآثار الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لأعمالنا. هذا يعني أيضا أن القواعد المطبقة علينا يتم مراعاتها والالتزام بها من قبل الجميع في جميع الأوقات وفي كل مكان.

تساعد المبادئ التالية كل فرد من خلال شرح مجالات المخاطر والصراع المحتملة بالإضافة إلى أهميتها لشركتنا وبالتالي تجنبها.

تعمل مدونة قواعد السلوك كمبدأ توجيهي في عملنا اليومي. يمكن أن يؤدي عدم الامتثال إلى أضرار جسيمة، ليس فقط لشركتنا، ولكن أيضا بالنسبة لنا كموظفين ولشركائنا في العمل. وبالتالي فإن المبدأ التوجيهي ملزم لنا جميعا، بغض النظر عما إذا كنا نعمل كموظفين أو مديرين أو مديرين إداريين في الشركة. لذلك تقع على عاتق كل واحد منا مسؤولية التعرف على محتويات مدونة قواعد السلوك هذه، وتضمينها في سلوكنا وأخذها في الاعتبار عند اتخاذ القرارات. في حالة الشك فإننا نطلب المشورة من رؤسائنا.

مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا ديناميكية، فهي تتماشى مع معايير السلوك الجديدة. يمكن أن تتغير القواعد القانونية الملزمة ويمكن استخدام المبادئ التوجيهية لتحديد متطلبات السلوك.

محتويات

تمهيد من مجلس الإدارة 2

مقدمة 3

موظفونا 6

إجراءات تحترم القانون وتتسم بالمسؤولية والإنصاف

ترسيخ ثقافة الثقة والنزاهة

احترام الآخرين وتعزيز التنوع

مسؤولية المديرين التنفيذيين

اتخاذ القرارات الصحيحة

مؤشرات على الانتهاكات المحتملة

حماية المبلغين عن المخالفات

الصحة والسلامة المهنية

عملاؤنا وشركاؤنا التجاريون ومنافسونا 9

العلاقات بين الموردين والعملاء

جودة المنتج والخدمة

قانون المنافسة ومكافحة الاحتكار

الهدايا والضيافة والدعوات لأحداث العملاء،

شركاء الأعمال والمنافسين والأطراف الثالثة الأخرى

شركتنا 11

استخدام موارد الشركة

إدارة تضارب المصالح

التعامل مع البيانات الشخصية والحساسة

السريه

بيئتنا ومجتمعنا 12

المسؤولية تجاه المجتمع

المسؤولية تجاه البيئة

دليل اتخاذ القرار للموظفينا 13

نحن نفضل التخلي عن
عمل تجاري بدلا من
إبرامه في تجاهل القواعد
القانونية أو المبادئ الأخلاقية.

انوفظوم

إجراءات تحترم القانون وتتسم بالمسؤولية والإنصاف

نحن نلتزم بالقواعد القانونية والداخلية في جميع الإجراءات والتدابير والعقود والعمليات الأخرى. وعلى وجه الخصوص فإننا لا نخدع العملاء أو السلطات أو الجمهور ولا نشارك في مثل هذا الخداع من قبل أطراف ثالثة. يتعهد الجميع بالامتثال لجميع القوانين واللوائح الوطنية والدولية المعمول بها، بما في ذلك اتفاقية العمل الدولية وإعلان الأمم المتحدة العالمي لحقوق الإنسان، ومعايير الصناعة وجميع الأحكام القانونية الأخرى ذات الصلة، وتطبيق تلك اللوائح التي تفرض أكثر المتطلبات صرامة. بالإضافة إلى ذلك هناك التزام بالامتثال لمتطلبات قانون المنافسة ومكافحة الاحتكار وكذلك الحظر الصارم للفساد وغسل الأموال.

نحن ندافع عن مبدأ العمل القانوني الحصري ونتبع جميع الإرشادات الأخلاقية.

نحن مسؤولون عن الامتثال للقوانين في مجال عملنا ومطلوب منا مراجعة بيئة العمل لدينا باستمرار من وجهة نظر الشرعية والمسؤولية والإنصاف. إذا لم نكن متأكدين من القرار الذي يجب اتخاذه من وجهة نظر الشرعية والمسؤولية والإنصاف، فسنتصل بمديرنا المعني.

ترسيخ ثقافة الثقة والنزاهة

يساهم كل واحد منا في ثقافة الشركة من خلال أعمالنا اليومية واتصالاتنا. نحن جميعا مسؤولون عن ضمان نمو ثقافة الصدق والمصداقية والعمل القائم على القيم والحفاظ عليها، حيث نسعى دائما لتحقيق النتائج السليمة بالطريقة الصحيحة. لهذا السبب يجب علينا:

- الوفاء بوعودنا وتحمل المسؤولية عن أفعالنا؛
- قل الحقيقة، حتى لو كانت صعبة؛
- أن نكون قدوة حسنة من خلال الامتثال للقوانين التي تحكم عملنا ومدونة قواعد السلوك هذه وجميع سياسات وإجراءات الشركة الأخرى ؛
- طلب المشورة من الزملاء أو المشرفين أو غيرهم من الأشخاص ذوي الخبرة الفنية إذا كان مسار العمل الصحيح غير واضح؛
- مساعدة بعضنا البعض على إنجاز العمل في المرة الأولى وبطريقة آمنة؛
- خلق بيئة عمل إيجابية و
- عامل الآخرين كما نود أن نعامل أنفسنا.

بغض النظر عن مدى إلحاح مسألة العمل:

- يجب ألا نفسر الأهداف الطموحة على أنها تعليمات أو موافقات للتغاضي عن المشاكل أو القيام بأشياء خاطئة.
- يجب ألا نعرض التزاماتنا فيما يتعلق بجودة المنتج والخدمة وسلامة الموظفين للخطر؛ و
- يجب ألا نضع الآخرين في موقف يشعرون فيه بالضغط لانتهاك القانون أو مدونات قواعد السلوك هذه أو سياسات الشركة وإجراءاتها

بغض النظر عن مدى إلحاح مسألة العمل:

- يجب ألا نفسر الأهداف الطموحة على أنها تعليمات أو موافقات للتغاضي عن المشاكل أو القيام بأشياء خاطئة.
- يجب ألا نعرض التزاماتنا فيما يتعلق بجودة المنتج والخدمة وسلامة الموظفين للخطر؛ و
- يجب ألا نضع الآخرين في موقف يشعرون فيه بالضغط لانتهاك القانون أو مدونات قواعد السلوك هذه أو سياسات الشركة وإجراءاتها

لا توجد بيئة عمل مثالية. أحيانًا يكون عملنا صعبا ومرهقا. يمكن للرؤساء والزملاء في بعض الأحيان إزعاجنا أو إحباطنا. قد تتخذ إدارتنا أو مديرونا التنفيذيون قرارات لا نؤيدها أو نفهمها. قد لا نكون قادرين على تجنب كل هذه الظروف، ولكن هناك شيء واحد يمكننا التحكم فيه دائما: كيف نتعامل معها. بدلا من توجيه أصابع الاتهام قبل الأوان، أو الشكوى من الموقف، أو التركيز على ما يجب على الآخرين فعله، نركز على ما يمكننا القيام به للمساهمة في تحقيق بيئة عمل إيجابية. نتحدث عن المشاكل والصراعات بشكل موضوعي وبناء للمدير، وإذا لزم الأمر من ممثلي الموظفين. بهذه الطريقة فقط يمكننا خلق ثقافة التبادل المفتوح.

احترام الآخرين وتعزيز التنوع

يقع على عاتقنا جميعا التزام أساسي باحترام حقوق وكرامة كل شخص واحتضان تنوع الأشخاص والثقافات والأفكار في مكان العمل. بالنسبة لنا يعني هذا أننا:

- التصرف بشكل احترافي ومساعدة بعضنا البعض على تحقيق أهدافنا المشتركة والفردية؛
- معاملة أي شخص بإنصاف وكرامة واحترام، بغض النظر عن منصبه الوظيفي أو إعاقته أو لونه أو جنسه أو عمره أو أصله القومي أو العرقي أو جنسيته أو آرائه السياسية أو حالته الاجتماعية أو ميوله الجنسية أو معتقداته؛
- دعم مكان العمل حيث يكون التبادل المفتوح للأفكار ممكنا، حيث يتم تقييم التنوع وتشجيع الانفتاح، حيث يتم تقييم الابتكار والعمل الجماعي والحساسية للتغيير؛
- احترام خصوصية وحقوق كل شخص؛
- ضمان مكان عمل آمن وصحي من خلال الامتثال لقواعد السلامة والصحة والبيئة، ورعاية بعضنا البعض والإبلاغ الفوري عن الحوادث أو الإصابات أو الظروف غير الآمنة.

وفقا لهذه المسؤوليات ليس من المناسب تحت أي ظرف من الظروف:

- أن تصبح جسديا أو مسيئا أو أن تبدو مهددة؛
- التصرف بطريقة تضايق الآخرين أو تعاملهم بشكل متعال أو تخيفهم أو تميز ضدهم؛
- استهلاك أو توزيع أو شراء أو بيع الكحول أو المسكرات الأخرى في مقر الشركة خلال ساعات العمل، دون أي تشاور مع مسؤول تنفيذي ودون احتفال صريح؛
- القيام بأعمال الشركة أو استخدام معدات الشركة تحت تأثير أي مادة تضعف الحكم أو تعرض رفاهية الفرد أو رفاهية الآخرين للخطر.

مسؤولية المديرين التنفيذيين

بصفتي مديرا فأنا مسؤول عن ضمان عدم حدوث أي انتهاكات للوائح القانونية أو مدونة قواعد السلوك هذه في مجالات مسؤوليتي والتي كان من الممكن منعها أو جعلها أكثر صعوبة من خلال الإشراف المناسب. بصفتي مديرا فأنا أتأكد من مراقبة الامتثال للوائح القانونية والداخلية في مجالات مسؤوليتنا بشكل كاف وباستمرار. بصفتنا مديرين فإننا نضمن أيضا أن موظفينا يدركون أن انتهاكات مبدأ الشرعية ومدونة قواعد السلوك محظورة وتؤدي عموما إلى عواقب تأديبية، بغض النظر عن الموقف الهرمي في الشركة. إذا نبهني شخص ما كمدير إلى انتهاكات محتملة، فأنا أضمن حمايته من أي شكل من أشكال التمييز بسبب تقرير تم إعداده بحسن نية. وينطبق هذا أيضا إذا ثبت لاحقا أن التقرير لا أساس له من الصحة.

اتخاذ القرارات الصحيحة

يعتمد أداؤنا الفردي والجماعي على ما إذا كانت قراراتنا صحيحة أم لا. على الرغم من أن العديد من القرارات هي جزء من روتين عملنا، فإننا نواجه أحيانا مواقف تتطلب دراسة متأنية لجميع الخيارات قبل المضي قدما.

في هذه الظروف اتبع هذه الخطوات لاتخاذ القرار الصحيح:

- تقييم الوضع

تأكد من أنك على دراية بجميع الحقائق اللازمة لاتخاذ قرار مستنير. لتحديد أفضل مسار للعمل تحتاج أولا إلى فهم الموقف بالتفصيل. استند في قرارك إلى حقائق من مصدر موثوق، بدلا من الاعتماد فقط على الشائعات أو الافتراضات.

- تحقق من القواعد

خذ بعض الوقت للنظر في جميع سياسات وإجراءات الشركة ذات الصلة. اكتشف أيضا ما إذا كان لديك السلطة لاتخاذ هذا القرار بنفسك.

- التفكير في الخيارات والعواقب

ضع في اعتبارك جميع الخيارات المعقولة المتاحة لك وفكر في العواقب المحتملة لكل منها. فكر أيضا في الخطوات التي يمكن اتخاذها لتقليل الضرر أو خطر إلحاق الضرر بالناس والبيئة أو سمعة الشركة.

- تحدث مع الآخرين

لا تحاول أن تفعل ذلك بمفردك عندما يتعلق الأمر باتخاذ قرارات صعبة. اطلب المساعدة من زملائك أو مشرفك أو غيرهم لاتخاذ القرار الصحيح. استخدم جميع الموارد المتاحة كأداة، مثل تلك المدرجة في القسم التالي من هذه المدونة („طلب المساعدة وإثارة المخاوف").

- استخدم قدرتك على إصدار حكم جيد

استخدم حكمك والحس السليم لتحديد الخيار الأفضل. إيلاء الاهتمام للقواعد والعواقب المحتملة. تذكر: إذا كان هناك شيء يبدو غير أخلاقي أو غير مناسب لك، فغالبا ما يكون كذلك!

مؤشرات على الانتهاكات المحتملة

يطلب من الجميع الإبلاغ عن الانتهاكات المحتملة للوائح الواردة في مدونة قواعد السلوك هذه إلى مديره أو مديره الأعلى مستوى أو الهيئة المعينة في الشركة. نفضل تقديم تقارير تذكر اسمنا، ولكن يمكن أيضا أن تكون مجهولة المصدر. سيتم التعامل مع المعلومات بسرية. يتم استبعاد أي شكل من أشكال التمييز ضد الموظفين أو الشركاء التعاقديين بسبب تقرير تم إعداده بحسن نية.

وينطبق هذا أيضا إذا ثبت لاحقا أن التقرير لا أساس له من الصحة.

إذا تلقينا كمديرين، معلومات حول الانتهاكات المحتملة من قبل الموظفين أو أطراف ثالثة، فإننا نشرك الإدارة المسؤولة. نقدم المسائل ذات الأهمية القانونية إلى الإدارة أو الإدارة القانونية المسؤولة. سيتم التحقيق في مؤشرات الانتهاكات المحتملة على الفور. إذا تم تأكيد المؤشرات، سيتم اتخاذ التدابير التصحيحية اللازمة.

حماية المبلغين عن المخالفات

نحن يحظر منعا باتا أي تمييز ضد المبلغين عن المخالفات الذين يثيرون مخاوف بحسن نية أو يشاركون في التحقيقات أو يبلغون عن سوء السلوك بحسن نية. يتوقع من جميع الموظفين دعم التحقيقات الداخلية للشركة والإدلاء بشهاداتهم دائما بصدق والتصرف بطريقة ملائمة في سياق هذه التحقيقات.

ينطبق على المتضررين افتراض البراءة حتى يتم إثبات الانتهاك. يجب إجراء أي تحقيق دائما بأقصى درجات السرية.

الصحة والسلامة المهنية

نحن تأخذ مسؤوليتها عن سلامة وصحة موظفيها على محمل الجد. نحن نضمن الصحة والسلامة المهنية في إطار اللوائح القانونية المعمول بها وعلى أساس سياسة الصحة والسلامة الخاصة بالشركة. من خلال التحسين المستمر لظروف العمل ومن خلال مجموعة متنوعة من تدابير الوقاية وتعزيز الصحة، نحافظ على صحة موظفينا وأدائهم ورضاهم الوظيفي ونعززها.

وبصفتي موظفا فأنا ألتزم باللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية. ولا أعرض صحة وسلامة زملائي أو شركائي التجاريين للخطر أبدا. في نطاق صلاحياتي وإمكانياتي، أتخذ جميع التدابير المعقولة والمنصوص عليها قانونا لضمان أن مكان عملي يسمح دائما بالعمل الآمن.

عملاؤنا وشركاؤنا

والمنافسون والتجاريون

العلاقات بين الموردين والعملاء

نقوم دائما بإبرام اتفاقيات مع العملاء والموردين مع مراعاة المتطلبات القانونية وتوثيقها، بما في ذلك التغييرات والإضافات اللاحقة. ينطبق هذا أيضا على اللوائح، مثل دفع المكافآت أو الخصومات المحتملة. نختار الموردين فقط على أساس تنافسي، بعد مقارنة السعر والجودة والأداء والتوافر والاستدامة للمنتجات أو الخدمات المقدمة. نفضل التخلي عن معاملة بدلا من أن تحدث في انتهاك للأحكام القانونية.

جودة المنتج والخدمة

هدفنا هو أن يقدرنا عملاؤنا كأفضل مزود خدمة في مجال تأجير المنسوجات والكتان. ولتحقيق هذا الهدف نضع القوى العاملة لدينا في خدمة الشركة. نريد تحقيق هذا الهدف معا وفقا للمبادئ المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك هذه.

قانون المنافسة ومكافحة الاحتكار

نحن نلتزم بقواعد المنافسة العادلة في إطار اللوائح القانونية. ونلاحظ أن الاتفاقات أو تبادل المعلومات بين المتنافسين بشأن الأسعار وعلاقات العرض وشروطها وكذلك بشأن القدرات أو سلوك العرض غير مقبولة. وينطبق الشيء نفسه على تبادل المعلومات ومشاريع التنمية. نحن نراعي اللوائح الوطنية ذات الصلة بشأن البنود المانعة للمنافسة في عقود العملاء أو الموردين. نحن لا نسيء استخدام وضع الشركة القوي في السوق مثلًا من أجل فرض التمييز في الأسعار، أو الاقتران بالالتزام بشراء منتجات أخرى أو رفض التسليم. تتميز جميع أعمالنا بالامتثال للقواعد القانونية وقواعد الشركات وتمثل علاقة مستدامة وقائمة على القواعد مع شركائنا.

جمع معلومات المسابقة

يعد جمع معلومات دقيقة عن المنافسين والموردين والعملاء والأسواق التي نعمل فيها أمرا ضروريا لأعمالنا. ومع ذلك يجب أن يتم ذلك دائما بشرط أن نفهم سياسات وقوانين الشركة ونلتزم بها. لا يجوز لنا تحت أي ظرف من الظروف:

- إخفاء هويتنا أو التصرف بشكل غير مشرف، مثل التنصت على المحادثات الخاصة أو البحث في صناديق المهملات؛
- حث شخص ما أو السماح له عن علم بخرق اتفاقية عدم الإفشاء الخاصة به؛
- سرقة أو استخدام الممتلكات المادية للآخرين دون إذنهم؛
- تنتهك حقوق الملكية الفكرية لأي طرف ثالث، أو
- توجيه أو السماح للفرد بجمع معلومات المسابقة لنا ما لم يوافق هذا الشخص أولا كتابيا على العمل وفقا لهذه السياسات

الهدايا والضيافة والدعوات لأحداث العملاء وشركاء الأعمال والمنافسين والأطراف الثالثة الأخرى

في كثير من الحالات يعد تقديم الهدايا لبعضنا البعض والترفيه ودعوة بعضنا البعض إلى الأحداث جزءا مهما من الأعمال اليومية. قد يكون هذا لأغراض تجارية مشروعة، مثل خلق موقف إيجابي أو بناء علاقات تجارية. ومع ذلك يمكن أن تؤدي هذه الأنشطة أيضا إلى تضارب حقيقي أو متصور في المصالح وقد تكون غير قانونية في ظروف معينة.

لذلك لا نشجع بشكل عام على تبادل الهدايا لأغراض تجارية ونضع قيودا على ضيافة الأعمال والفعاليات. إذا كنت تتصرف نيابة عن الشركة، فلا يجوز لك تقديم أو قبول الهدايا أو الضيافة أو دعوات الحدث إلا إذا:

- هذا مسموح به بموجب القانون؛
- يخدم غرضا تجاريا مشروعا؛
- يتوافق مع سياسات الشركة على كل من جانب المانحين والمتلقين؛
- لن يؤثر، حتى للوهلة الأولى، على الحكم المستقل للشخص الذي يقبل الهدية أو الضيافة أو الدعوة إلى الحدث؛
- الهدية مناسبة ومألوفة وذات قيمة قليلة؛
- الضيافة أو الحدث متواضع في نطاقه، و
- يتم تسجيل جميع نفقات الشركة بعناية في السجلات المالية للشركة.

عندما تتفاعل مع العملاء أو شركاء الأعمال أو المنافسين أو الأطراف الثالثة الأخرى، فعندئذ:

- لا تطلب من أي شخص أن يقدم لك هدية أو يستضيفك أو يدعوك إلى حدث؛
- الامتناع عن إهداء أو قبول النقد أو ما يعادله مثل القسائم، باستثناء ما تسمح به سياسة الشركة أو المعروف والمصرح به صراحة من قبل الشركة؛
- عدم تقديم هدايا أو ترفيه أو أحداث مقابل أو مقابل شراء أو توصية أو استخدام أي منتجات أو خدمات للشركة؛ و لا تمنح أي شخص خارجي ميزة مقابل هدية أو ضيافة أو حدث.

اانتكرش

استخدام موارد الشركة

من أجل تحقيق الأهداف المشتركة، نحن يجعل موارد الشركة المختلفة متاحة لجميع الموظفين. فقط استخدامها الفعال على جميع المستويات يضمن نجاح الشركة على المدى الطويل. إن إهدار أو إساءة استخدام موارد الشركة، بما في ذلك ساعات العمل، يضر بأدائنا التشغيلي والمالي ويؤثر علينا جميعا. كل فرد يقوم بدوره لتجنب ذلك. هذا هو السبب في أننا نتصرف بوعي من حيث التكلفة ونتحقق بضمير ما إذا كانت النفقات ضرورية ومتناسبة. نولي اهتماما للتعامل الدقيق مع ممتلكات شركتنا وحمايتها من التلف والتدمير والسرقة.

التعامل مع تضارب المصالح

على كل واحد منا واجب التصرف بما يحقق مصالح الشركة وتجنب الممارسات التي تتعارض مع مصالح الشركة أو حتى تعطي انطباعا بوجود تضارب في المصالح. يمكن أن ينشأ تضارب المصالح عندما يكون للأنشطة خارج العمل تأثير على أعمالنا اليومية. يمكن أن يكون لمصالح الملكية في شركات أخرى أو العلاقات مع المنافسين أو شركاء الأعمال أو العملاء أو العائلة أو الأصدقاء تأثير فعلي أو ظاهري على قدراتنا أو مهامنا أو قراراتنا. لا يمكن سرد جميع الظروف التي قد تؤدي إلى تضارب في المصالح، ولكن قد يوجد مثل هذا التضارب، على سبيل المثال، إذا:

- كنت تشغل منصبا قد يكون لك فيه تأثير على المكافآت أو تقييم الأداء أو التطوير المهني أو الأمور المماثلة لأحد أفراد الأسرة أو الشخص المقرب منك؛
- أنت تتصرف أو تخطط للعمل كموظف أو مستشار أو مسؤول أو مدير أو مالك لمنافس أو شريك تجاري أو شريك تجاري محتمل لشركتنا، أو إذا كان أحد أفراد العائلة أو صديق مقرب يفعل ذلك أو ينوي القيام بذلك
- تتلقى أموالا أو هدايا أو خدمات بأكثر من قيمة رمزية واحدة من أشخاص أو منظمات منافسة أو شركاء أعمال أو شركاء أعمال محتملين لشركتنا، أو إذا قام أ

التعامل مع البيانات الشخصية والحساسة

لحماية الخصوصية هناك لوائح قانونية خاصة للتعامل مع البيانات الشخصية. تتطلب عملية جمع البيانات الشخصية وتخزينها ومعالجتها موافقة صاحب البيانات أو لائحة تعاقدية أو أساس قانوني آخر. نحن نحمي البيانات الشخصية للموظفين والموظفين السابقين وشركاء الأعمال. نقوم بجمع البيانات الشخصية وجمعها ومعالجتها واستخدامها وتخزينها فقط وفقا للمتطلبات القانونية. يضمن جميع الموظفين أن جمع البيانات الشخصية وتخزينها ومعالجتها واستخدامها الآخر لا يجوز أن يتم إلا بموافقة الشخص المعني، مع لائحة تعاقدية أو أساس قانوني آخر.

السرية

كموظفين فإننا نحافظ على سرية المعلومات لمجموعة الشركات بأكملها ومن جميع العلاقات التجارية السرية. ينطبق هذا الالتزام أيضا بعد إنهاء علاقة العمل. المعلومات السرية ليست معلومات معروفة للجمهور يمكن أن تؤثر سلبا على مجموعة شركاتنا بأكملها إذا تم الكشف عنها. يمكن أن تكون هذه، على سبيل المثال: أرقام المبيعات غير العامة، أو المعرفة من المشاريع، أو التدابير الهيكلية أو ملء منصب إداري جديد.

بيئتنا ومجتمعنا

المسؤولية تجاه المجتمع

على مبادرتنا الخاصة ولصالح شركتنا، مع الأخذ في الاعتبار أيضًا التأثير على المجتمع. نحن نعتبر العدالة في التعاون داخل الشركة ومع شركاء العمل شرطًا أساسيًا لنجاحنا. نحن نرفض انتهاك حقوق الإنسان، بما في ذلك انتهاك حقوق الإنسان بين شركائنا التجاريين. نحن نؤيد أيضًا الموقف الواضح المتمثل في أننا نحترق أي شكل من أشكال العمل القسري وعمالة الأطفال ونضمن استيفاء معايير العمل المعمول بها أيضًا من قبل شركائنا التجاريين.

عند تنفيذ جميع المهام، نولي اهتمامًا لسمعة مجموعة الشركات بأكملها.

المسؤولية تجاه البيئة

نحن نعمل دائمًا بضمير مرتاح ونقف من أجل نهج مستدام تجاه البيئة. نحن نرفض بشكل أساسي استغلال الطبيعة ونرى دائمًا أفعالنا فيما يتعلق بالآثار البيئية المحتملة. عند القيام بذلك فإننا نتصرف بضمير حي ونضمن الامتثال للمعايير البيئية المعمول بها. نحن نأخذ فقط من الطبيعة بقدر ما نحتاجه لعملية عملنا. بصفتنا مزودا لخدمات النسيج، فإننا نتحمل أيضا مسؤولية استدامة منتجاتنا ومواقعنا وخدماتنا. نحن نعتمد على تقنيات متوافقة بيئيا ومبتكرة وفعالة ونفذها طوال دورة المنتج بأكملها. بالفعل في التطوير والإنتاج فإننا نولي اهتمامًا للاستخدام الدقيق للمواد الطبيعية والحد المستمر من الآثار البيئية. أيضا في مجال البيئة فإننا نلاحظ دائمًا جميع اللوائح القانونية ونتحقق مما إذا كنا نفرض معايير أعلى من الحد الأدنى من المتطلبات المحددة قانونا لحماية البيئة بسبب مسؤوليتنا. بالفعل في التطوير والإنتاج فإننا نولي اهتمامًا للاستخدام الدقيق للمواد الطبيعية والحد المستمر من الآثار البيئية.

دليل اتخاذ القرار للموظفين

إذا لم أكن متأكدا في حالات فردية مما إذا كان سلوكي يتوافق مع مبادئ هذا المبدأ التوجيهي، فيجب أن أسأل الأسئلة التالية:

1. هل أخذت في الاعتبار جميع الجوانب ذات الصلة في قراري ووزنها بشكل صحيح؟
2. هل لدي شعور بأن قراري يأتي في إطار المتطلبات القانونية والداخلية؟
3. هل أعضد قراري عندما يتعلق الأمر بالضوء؟
4. هل سأقبل قراري كشخص مصاب؟
5. هل ستدعم عائلتي القرار الذي اتخذته؟

إذا أجبت ب „نعم" على الأسئلة 5-1، فمن المرجح أن يكون سلوكي متسقا مع مبادئنا. ومع ذلك ف إذا بقيت أسئلة أو شكوك فإنني أتوجه إلى أحد مديري.

dmw
die mietwäsche

بصمة

وفقًا للمادة 5 من مجموعة طلعت مصطفى:
شركة محدودة + شركة. كلغ diemietwaesche.de
على الطريق، 6
78052 فيلينجن شفينينجن

يتمثل ب:
سفين هيزمان
سفين شيفر

اتصال:
الهاتف: 0800/108 11 08
فاكس: 0 77 21 / 408 60-20
البريد الإلكتروني: info@diemietwaesche.de

تسجيل الدخول:
القيد في السجل التجاري.
محكمة التسجيل: محكمة مقاطعة فرايبورغ إم بريسغاو
رقم التسجيل: HRA 704627

رقم تعريف الضريبة على القيمة المضافة
وفقًا للمادة 27 أ من قانون ضريبة المبيعات:
DE252463834

توفر المفوضية الأوروبية منصة
جاهز لحل النزاعات عبر الإنترنت (OS):
https://ec.europa.eu/consumers/odr
يمكنك العثور على عنوان بريدنا الإلكتروني في الإشعار القانوني أعلاه.
نحن لسنا راغبين أو مجبرين على ذلك
أمام هيئات تسوية المنازعات
في إجراءات للمشاركة في مجلس تحكيم المستهلك.