

Code of Conduct

1 Einleitung und Zielsetzung

Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) beschreibt die Unternehmenskultur sowie die Leitlinien für zentrale Aspekte im Unternehmensalltag. Der Verhaltenskodex soll einen Leitfaden für das korrekte Verhalten darstellen.

Die Richard Bittner AG möchte für alle Kunden qualitativ hochwertige Gesundheitsprodukte in Form von Arzneimitteln, Medizinprodukten und Nahrungsergänzungsmitteln produzieren, um das gegenseitige Wachstum zu unterstützen und zu fördern. Dies ermöglicht es, ein zuverlässiger Partner für die Entwicklung, Herstellung und den Versand hochwertiger Arzneimittel, Medizinprodukte und Nahrungsergänzungsmittel zu sein. Mit jahrzehntelanger Erfahrung liefern wir maßgeschneiderte Lösungen mit höchsten Qualitätsstandards.

2 Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Personen, die bei oder für die Richard Bittner AG arbeiten, ungeachtet ihrer Position. Er gilt für alle Standorte der Richard Bittner AG.

3 Grundwerte und ethische Prinzipien

Unsere Kernwerte und Prinzipien sind:



Integrität: Wir handeln ehrlich, transparent und verantwortungsbewusst und tun stets das Richtige, um Vertrauen aufzubauen.



Sicherheit: Wir legen Wert auf eine sichere Umgebung und gewährleisten das Wohlergehen unserer Mitarbeiter, Produkte und Partner durch strenge Standards und proaktive Maßnahmen.



Exzellenz: Wir streben nach höchsten Standards und liefern Qualität, Innovation und kontinuierliche Verbesserung in allem, was wir tun.



Partnerschaft: Wir arbeiten vertrauensvoll und transparent zusammen und bauen starke Beziehungen auf, die zum gemeinsamen Erfolg führen.

Wir respektieren die Rechte aller Menschen unabhängig von ihrer Hautfarbe, ethnischen Herkunft, religiösen Überzeugung, sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität und setzen uns gegen Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Ausbeutung über die gesamte Lieferkette ein. Wir stehen für nachhaltige Lösungen und umweltbewusstes Handeln.

Als Teil der HBI-Gruppe verfolgen wir darüber hinaus die sechs Zweige der Exzellenz:

1. Wir produzieren unsere Produkte stets entsprechend unserer hohen Qualitätsstandards und -zertifizierungen und sind somit jederzeit in der Lage, Premium-Qualität zu liefern. Qualität zu liefern ist unser oberstes Ziel – stimmt die Qualität nicht, ist der Rest unwichtig.
2. Wir halten Liefertermine stets ein und erreichen somit höchste Zufriedenheit beim Kunden. Dies erreichen wir durch die Möglichkeit zum Wachstum ebenso wie durch kontinuierliche Optimierungen entlang der Lieferkette.
3. Wir betrachten Produkte und Möglichkeiten immer aus allen Blickwinkeln und schaffen somit die Gelegenheit für Innovation und Weiterentwicklung. Unsere Forschungs- und Entwicklungsabteilung betreut übergreifend Projekte von der ersten Anfrage bis zur fertigen Marktcharge.
4. Ein interner Betreuer für den Kunden, der sich für den Erfolg der Marke einsetzt. Somit für den Kunden EIN Ansprechpartner, der koordiniert und urgiert.
5. Unsere Preisgestaltung ist fair – dem Kunden gegenüber sowie allen Menschen gegenüber - entlang der Lieferkette. Wir arbeiten konsequent an der Optimierung unserer Prozesse, um kostengünstige Lösungen anbieten zu können.
6. Wir arbeiten umweltschutzorientiert und bieten entsprechende Lösungen mit recyclingfähigem Material an. Unsere Fabrik läuft zu 100% mit erneuerbaren Energien. Wir möchten der Lohnhersteller sein, der am Nachhaltigsten arbeitet.

Mit unserem sehr motivierten, engagierten und bestens geschulten Team streben wir somit stets an, die Erwartungen unserer Kunden zu übertreffen.

4 Verhaltensregeln im Arbeitsalltag

Wir begegnen Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern stets mit Respekt und Höflichkeit.

Dies erreichen wir unter anderem durch folgende Grundprinzipien im Umgang miteinander:

- Höflichkeit: Wir begegnen anderen Menschen mit Höflichkeit und Wertschätzung
- Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit: Wir erscheinen pünktlich zu Arbeitsbeginn, Meetings und Terminen und erledigen unsere Aufgaben fristgerecht und gewissenhaft
- Respektvoller Umgang: Alle Kolleginnen und Kollegen werden unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion oder Position mit Respekt behandelt. Diskriminierung, Mobbing oder unangemessene Sprache sind untersagt und werden geahndet.
- Kommunikation: Wir kommunizieren Informationen offen, ehrlich und sachlich. Konflikte werden konstruktiv und lösungsorientiert angesprochen.
- Vertraulichkeit: Wir behandeln betriebsinterne Informationen, Kundendaten und sensible Inhalte vertraulich und geben diese nur mit ausdrücklicher Genehmigung an Dritte weiter.
- Auftreten: Wir achten auf die persönliche Hygiene sowie unser Erscheinungsbild und tragen im beruflichen Umfeld angemessene Kleidung.
- Verantwortung für Arbeitsmittel: Wir gehen sorgsam mit bereitgestellten Arbeitsmitteln wie Computer, Bürobedarf und Telefonen um und nutzen diese ausschließlich dienstlich. Schäden und Verlust melden wir unverzüglich.
- Einhaltung von Vorschriften: Wir beachten alle geltenden Gesetze, internen Richtlinien und Sicherheitsvorgaben.



Wir achten das geistige Eigentum und schützen dieses.

5 Diskriminierung und Mobbing

Die Richard Bittner AG verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung und Mobbing. Das Arbeitsumfeld soll für alle Mitarbeitenden von Respekt, Gleichbehandlung und Diversität geprägt sein.

5.1 Diskriminierung

Unter Diskriminierung wird die ungerechtfertigte Benachteiligung, Herabwürdigung oder Ausgrenzung von Personen oder Gruppen aufgrund bestimmter Merkmale, z.B. Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität verstanden.

Diskriminierung kann dabei direkt durch offene Benachteiligung oder indirekt durch scheinbar neutrale Regeln erfolgen.

Um Diskriminierung keinen Raum in der Richard Bittner AG zu geben, werden alle Personen – Mitarbeitende, Bewerber, Lieferanten, Kunden... - gleichwertig und respektvoll behandelt. Vielfalt ist unsere Stärke und wird entsprechend gefördert. Entscheidungen in dieser Hinsicht erfolgen objektiv und diskriminierungsfrei.

5.2 Mobbing

Unter Mobbing versteht man systematisches, wiederholtes und feindseliges Verhalten gegenüber einer Person mit dem Ziel, sie zu demütigen, auszugrenzen oder psychisch zu schädigen.

Dies bedeutet, dass eine Person immer wieder geärgert, beleidigt oder ausgeschlossen wird, oft über einen längeren Zeitraum. Das passiert absichtlich und macht der Person großen Kummer oder Angst.

Mobbing ist dabei kein einmaliges Vorkommnis, sondern passiert immer wieder. Es ist sehr verletzend und kann Menschen krank oder traurig/depressiv machen. Mobbing ist ethisch nicht vertretbar und bei der Richard Bittner AG verboten.

Bei der Richard Bittner AG werden alle Personen respektvoll und gleichwertig behandelt. Konflikte werden gewaltfrei und konstruktiv gelöst, ggf. unter Beteiligung einer dritten, nicht in den Konflikt involvierten Person. Die Richard Bittner AG fördert eine Firmenkultur der Offenheit und Unterstützung.

Sollte sich eine Person in der Richard Bittner AG gemobbt fühlen, werden Gespräche mit den Beteiligten geführt und eine Konfliktlösung gesucht.

5.3 Präventionsmaßnahmen, Meldewege und Konsequenzen

Um alle Mitarbeitenden für die Themen Diskriminierung und Mobbing zu sensibilisieren, gibt es jährliche Schulungen zu Vielfalt, Antidiskriminierung, Mobbing und inklusivem Verhalten. Anlassbezogen können weitere Schulungen, Mediatoren - Trainings und Führungskräfte-Meetings durchgeführt werden.

Um dem Thema von Beginn der Anstellung bei der Richard Bittner AG Aufmerksamkeit zu schenken, ist es im Onboarding-Prozess integriert. Mitarbeitende können sich jederzeit an ihren Vorgesetzten wenden, wenn sie den Verdacht haben, diskriminiert oder gemobbt zu werden bzw. Zeuge einer Diskriminierung oder eines Mobblings geworden sind.

Weitere Meldewege sowie der Hinweisgeberschutz sind im Punkt 12 ausführlich erläutert.

Bei Verstößen gegen diese Vorgaben zu Diskriminierung und Mobbing drohen die Konsequenzen wie in Punkt 14 erläutert.

5.4 Beispiel zur Erläuterung des richtigen Verhaltens

Beschreibung der Situation: Einige Kollegen lästern über eine Kollegin mit einer leichten Beeinträchtigung und machen ihr gegenüber abfällige Bemerkungen. Das habe ich jetzt schon mehrfach beobachtet. Ich befürchte, dass sich die Kollegin dadurch angegriffen fühlt, aber sich nicht traut, etwas zu sagen.

Frage: Was soll ich tun?

Antwort: Das, was du beobachtet hast, ist sehr ernst und wird in der Richard Bittner AG ernst genommen. Es ist respektlos gegenüber der Kollegin mit Beeinträchtigung und handelt sich möglicherweise um Diskriminierung oder Mobbing. Dass du das erkennst und dich sorgst, zeigt viel Verantwortungsbewusstsein. Bitte unternimm folgende konkrete Schritte:

- Notiere dir Datum, Uhrzeit, Ort und Inhalt der Beobachtungen und halte fest, wer beteiligt war und ob es weitere Personen mitbekommen haben.
- Du kannst mit der betroffenen Kollegin sprechen. Gehe dabei behutsam vor und zeig ihr, dass du auf ihrer Seite stehst und sie nicht allein ist. Du kannst ihr auch anbieten, sie zu unterstützen, z.B. bei einem Gespräch mit Vorgesetzten.
- Du kannst ebenso die Kollegen, die gelästert haben, ansprechen, dass ihr Verhalten nicht korrekt ist und nicht zum respektvollen Miteinander passen. Viele Menschen merken nicht, dass ihr Verhalten verletzend ist, ein entsprechender Hinweis kann hier viel bewirken.
- Du kannst den Vorgang entsprechend den Hinweisen unter Punkt 12 melden.

6 Umgang mit Interessenkonflikten

Ein Interessenskonflikt entsteht, wenn eine Person in einer Situation steht, in der private oder persönliche Interessen ihre beruflichen oder öffentlichen Entscheidungen beeinflussen können – oder der Anschein entsteht, dass dies der Fall ist.

Dies bedeutet: Eine Person muss eine Entscheidung treffen, aber private Interessen können dabei ihre Entscheidung beeinflussen. Ein Interessenskonflikt entsteht, wenn jemand zwei verschiedene Interessen gleichzeitig hat, die sich widersprechen. Oder nicht mehr neutral entscheiden kann, weil persönliche Vorteile im Spiel sind.

Wichtig dabei ist, dass ein Interessenskonflikt nicht gleichzeitig ein Fehlverhalten ist. Aber er muss offengelegt, also bekannt gegeben werden. So bleibt Vertrauen erhalten und Entscheidungen werden gerecht getroffen.

Die Offenlegung muss dem Vorgesetzten gegenüber geschehen und der Interessenskonflikt wird im Personalakt vermerkt.

Unsere Mitarbeitenden treffen berufliche Entscheidungen stets im besten Interesse des Unternehmens, persönliche Interessen beeinträchtigen die Objektivität nicht. Um Interessenskonflikte zu vermeiden, sind Mitarbeitende verpflichtet, jede Situation zu vermeiden, in der persönliche Interessen mit den Interessen des Unternehmens kollidieren könnten. Besteht ein potenzieller Interessenskonflikt, ist dieser offen zu legen und mit der

zuständigen Stelle bzw. dem Vorgesetzten zu besprechen. Die Integrität unserer Entscheidungen hat oberste Priorität.

Ein Interessenskonflikt kann verschiedene Maßnahmen nach sich ziehen. Es könnte z.B. einen Ausschluss von bestimmten Entscheidungsprozessen geben oder eine Anpassung der Zuständigkeiten. Die Maßnahmen, die bei einem Interessenskonflikt gesetzt werden, werden fallbezogen entschieden.

6.1 Präventionsmaßnahmen, Meldewege und Konsequenzen

Um allen Mitarbeitenden die Bedeutung von Interessenskonflikten und die Wichtigkeit der Offenlegung nahezubringen, gibt es eine jährliche Schulung zum Umgang mit Interessenskonflikten.

Um dem Thema von Beginn der Anstellung bei der Richard Bittner AG Aufmerksamkeit zu schenken, ist es im Onboarding-Prozess integriert. Mitarbeitende können sich jederzeit an ihren Vorgesetzten wenden, wenn sie vermuten, sich in einem Interessenskonflikt zu befinden.

Weitere Meldewege sowie der Hinweisgeberschutz sind im Punkt 12 ausführlich erläutert.

Bei absichtlicher Nicht-Offenlegung von Interessenskonflikten drohen die Konsequenzen wie in Punkt 14 erläutert.

6.2 Beispiele zur Erläuterung des richtigen Verhaltens

Frage: Ein guter Freund gründet ein Beratungsunternehmen für GMP-Zertifizierung und möchte, dass ich dort auf Geringfügigkeitsbasis mitarbeite. Handelt es sich hierbei um einen Interessenskonflikt?

Antwort: Ja, hierbei handelt es sich um einen Interessenskonflikt. Sie sollten es vermeiden, Nebenerwerbstätigkeiten anzunehmen, die in Zusammenhang mit ihrer derzeitigen Tätigkeit für die Richard Bittner AG stehen.

Frage: Eine Position in meiner Abteilung ist frei und soll neu besetzt werden. Mein bester Freund wäre perfekt für diese Position geeignet. Darf ich ihn einstellen?

Antwort: Ihr bester Freund darf sich auf die Position bewerben und wird den regulären Bewerbungsprozess durchlaufen müssen. Eine Einstellung ohne durchlaufen des Bewerbungsprozesses stellt einen Interessenskonflikt dar und ist nicht erlaubt.

Frage: Ein Abteilungsleiter soll entscheiden, wer befördert ist. Der Bruder arbeitet ebenfalls im Team. Darf er den Bruder befördern?

Antwort: Der Abteilungsleiter könnte seinen Bruder befördern, nur, weil er der Bruder ist. Dies ist ein Interessenskonflikt. Er muss diesen Interessenskonflikt offenlegen. Es wird dann geprüft ob die Beförderung des Bruders gerechtfertigt ist.

Situation: Ein Arzt muss einem Patienten ein Medikament mit einem bestimmten Wirkstoff verschreiben. Bei einer Firma, die ein passendes Medikament herstellt, hat er Anteile, ist also finanziell beteiligt.

Interessenskonflikt: Der Arzt könnte das Medikament der besagten Firma nur deswegen verschreiben, weil er sich einen finanziellen Vorteil erhofft.

7 Global Human Rights (inklusive Menschenrechte, Kinderarbeit)

Die globalen Menschenrechte entsprechend der Erklärung der Vereinten Nationen besagen, dass jeder Mensch das Recht hat, frei, sicher und in Würde zu leben. Die Richard Bittner AG verpflichtet sich, die Menschenrechte zu respektieren, zu schützen und zu fördern. Dies bedeutet konkret:

- Nein zu Diskriminierung
- Nein zu Kinderarbeit
- Nein zu Zwangsarbeit
- Achtung der Vereinigungsfreiheit
- Achtung von Kollektivverhandlungen
- Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen
- Schutz der Privatsphäre
- Schutz von personenbezogenen Daten
- Zugang zu existenzsichernden Löhnen und sozialer Absicherung
- Respekt gegenüber kultureller Vielfalt

Die Richard Bittner AG achtet darüber hinaus darauf, dass Lieferanten die globalen Menschenrechte achten und die Lieferanten-Ethik-Richtlinie der Richard Bittner AG einhalten.

Die Wichtigkeit der globalen Menschenrechte wird den Mitarbeitenden in regelmäßigen Schulungen nahegebracht. Die Richard Bittner AG hinterlegt lediglich Kopien von Ausweisdokumenten im Personalakt.

8 Korruptions-, Bestechungs- und Betrugsprävention

8.1 Definition

Korruption ist der Missbrauch von anvertrauter Macht zum persönlichen Vorteil. Dies bedeutet, dass eine Person ihre Macht oder ihren Beruf ausnutzt, um sich selbst oder anderen einen unfairen Vorteil zu verschaffen. Zum Beispiel durch Geld, Geschenke oder besondere Hilfe.

Korruption passiert, wenn jemand

- Geld oder Geschenke annimmt, damit er etwas tut, was er eigentlich nicht darf
- eine Entscheidung trifft, die nicht gerecht ist, sondern nur einem Freund oder sich selbst hilft. Zum Beispiel indem er einen Freund einstellt, obwohl er für die Arbeit nicht geeignet ist.

Betrug ist die absichtliche Täuschung eines Dritten, um sich oder anderen einen Vorteil zu verschaffen. Dies bedeutet, dass jemand absichtlich lügt oder täuscht, um sich oder anderen einen Vorteil zu verschaffen – zum Beispiel Geld, Dinge oder Anerkennung. Dabei wird eine andere Person getäuscht oder geschädigt.

Betrug passiert, wenn jemand

- etwas Falsches sagt oder verspricht, damit man ihm vertraut
- so tut, als wäre etwas echt, obwohl es nicht stimmt
- jemanden absichtlich in die Irre führt, um etwas zu bekommen

Bestechung ist das Angebot oder das Versprechen eines Vorteils, um eine bestimmte Gegenleistung zu bekommen. Dies bedeutet, eine Person verspricht oder gibt einer anderen Person Geld, Geschenke oder Vorteile, damit diese etwas tut, was sie eigentlich nicht tun sollte. Zum Beispiel indem sie eine Regel bricht oder jemanden bevorzugt.

Bestechung passiert, wenn

- jemand bezahlt oder belohnt wird, damit er eine Entscheidung trifft, die nicht fair oder nicht erlaubt ist.
- eine Person ihre Macht oder ihren Beruf ausnutzt, um jemandem einen Vorteil zu geben, weil sie dafür etwas bekommen hat.
- zum Beispiel ein Beamter Geld annimmt, damit er eine Genehmigung schneller erteilt oder überhaupt erteilt, obwohl die Voraussetzungen nicht erfüllt sind.



Korruption, Betrug und Bestechung sind verboten und strafbar.

Die Richard Bittner AG verpflichtet sich zu einer fairen, transparenten und gesetzeskonformen Geschäftstätigkeit. Korruption und betrügerisches Verhalten werden in keiner Form toleriert.

8.2 Verhaltensregeln zur Korruptions- und Betrugsprävention:

- Keine Bestechung durch Mitarbeitende: Mitarbeitende dürfen keine Zahlungen, Geschenke oder sonstige Vorteile Dritten anbieten oder versprechen, die darauf abzielen, Entscheidungen unrechtmäßig zu beeinflussen.
- Keine Bestechung von Mitarbeitenden: Mitarbeitende dürfen keine Zahlungen, Geschenke oder sonstige Vorteile durch Dritte annehmen, welche darauf abzielen, Entscheidungen unrechtmäßig zu beeinflussen.
- Keine Beschleunigungszahlungen: Zahlungen zur schnelleren Bearbeitung von Vorgängen durch Behörden oder Dienstleister direkt an den jeweiligen Sachbearbeiter sind untersagt.
- Keine Manipulation: Rechnungen, Verträge oder Berichte dürfen nicht verfälscht oder unvollständig dargestellt werden.

8.3 Präventionsmaßnahmen, Meldewege und Konsequenzen

Wir schulen unsere Mitarbeitenden regelmäßig auf die Risiken und Anzeichen von Korruption und Betrug und geben ihnen die Möglichkeit, Verdachtsfälle anonym zu melden. Risiken werden regelmäßig bewertet und in internen Audits überprüft. Für Geschenke, Einladungen und Spesen gibt es klare Genehmigungsprozesse und Grenzwerte.

Verdachtsfälle sind unverzüglich an den Vorgesetzten oder die Compliance-Abteilung zu melden. Wir verpflichten uns, allen Verdachtsfällen nachzugehen. Verstöße gegen diese Richtlinie können arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung sowie strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

8.4 Beispiele zur Erläuterung des richtigen Verhaltens

Frage: Der Außendienstmitarbeiter eines potenziellen Lieferanten hat mir bei unserer Besprechung mit einem Augenzwinkern einen 100€-Schein zugeschoben und gemeint „auf gute Zusammenarbeit“. Ich habe dies höflich, aber bestimmt abgelehnt. Ich bin mir nicht sicher, ob ich richtig gehandelt habe.

Antwort: Sie haben völlig richtig gehandelt. Hierbei hat es sich um einen Bestechungsversuch gehandelt, um diesen Lieferanten vorzuziehen. Melden Sie diesen Vorgang außerdem an ihren Vorgesetzten oder die Ethik-Hotline.

Frage: Ein potenzieller Kunde hat erklärt, dass er dafür sorgen wird, dass wir der neue CMO für Millionenaufträge werden, wenn wir das Handballteam, das er trainiert, mit einem Sponsoring unterstützen. Der Auftrag wäre wirtschaftlich sehr wichtig. Wie sollte ich reagieren?

Antwort: Bitte melden Sie dies umgehend an Ihren Vorgesetzten oder die Ethik-Hotline (siehe 12). Unter bestimmten Bedingungen ist es möglich, dass die Richard Bittner AG Sportvereine oder gemeinnützige Organisationen unterstützt. Hierbei handelt es sich aber um eine nicht tolerierbare Form von Beeinflussung.

9 Wettbewerbsethik und Marktverantwortung

Im Fairen Wettbewerb bieten Unternehmen ihre Produkte und Dienstleistungen unter gleichen, transparenten und ehrlichen Bedingungen an – ohne Täuschung, Druck oder unlautere Methoden. Fairer Wettbewerb liegt vor, wenn alle Marktteilnehmer

- Die gleichen Chancen haben, erfolgreich zu sein,
- Sich an geltende Regeln und Gesetze halten
- Ehrlich werben und handeln, ohne andere zu schädigen oder zu täuschen
- Nicht versuchen, Mitbewerber zu behindern oder auszuschließen.

Wir als Richard Bittner AG tragen Verantwortung – nicht nur für unsere Mitarbeitenden und KundInnen, sondern auch für das Marktumfeld, in dem wir tätig sind. Wir setzen auf Leistung, Qualität und Vertrauen – nicht auf Tricks, Täuschung oder Absprachen.

Wir beachten das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb.

9.1 Unsere Grundsätze für faires Marktverhalten

Fairness gegenüber Mitbewerbern: Wir treffen keine Preisabsprachen oder Marktaufteilungen mit unseren Mitbewerbern. Ebenso denunzieren wir keine anderen Anbieter, wir machen sie also nicht gezielt schlecht. Werbung enthält keine Irreführung, ist nicht aggressiv oder unfair.

Beispiele:

| Art der Täuschung | Beispiel |
|---------------------------|---|
| Irreführende Angaben | Versprechen an den Kunden, dass wir das Produkt „100% natürlich“ herstellen können, obwohl ein synthetischer/künstlicher Stoff enthalten ist. |
| Aggressive Methoden | Wiederholte Werbeanrufe ohne Zustimmung |
| Verschleierung von Kosten | Wir versprechen gratis Ärztemuster zu produzieren – aber nur, wenn eine hohe Menge an Produkt abgenommen wird. |
| Unzulässige Vergleiche | „Wir sind besser als XY“ – ohne dies mit Beweisen zu untermauern |

9.2 Verantwortung gegenüber KundInnen

Wir kommunizieren ehrlich und transparent über unsere Produkte und Leistungen. Verträge und Preise werden transparent gestaltet. Unser Kundenservice ist verlässlich, Reklamationen werden schnell und zur vollsten Zufriedenheit unserer Kunden bearbeitet.

9.3 Verantwortung gegenüber dem Markt

Wir verstehen Marktverantwortung als Teil unserer unternehmerischen Haltung. Dies bedeutet, dass wir nachhaltiges Wirtschaften und langfristige Partnerschaften fördern, auf die sozialen und ökologischen Auswirkungen unseres Handelns achten.

Wettbewerbsethik und Marktverantwortung wird in der Richard Bittner AG nicht als Luxus angesehen, sondern als Grundlage für nachhaltigen Erfolg. Wir zeigen, dass wirtschaftlicher Erfolg und ethisches Handeln Hand in Hand gehen können – zum Wohl unseres Unternehmens, KundInnen, Geschäftspartner, Mitarbeitenden und der Gesellschaft.

9.4 Präventionsmaßnahmen, Meldewege und Konsequenzen

Um alle Mitarbeitenden für die Themen Wettbewerbsethik und Marktverantwortung zu sensibilisieren, gibt es regelmäßige Schulungen zu diesen Themen, insbesondere für den mit entsprechenden Aufgaben betrauten Mitarbeitenden-Kreis.

Weitere Meldewege sowie der Hinweisgeberschutz sind im Punkt 12 ausführlich erläutert.

Bei Verstößen gegen diese Vorgaben zu Marktverantwortung und Wettbewerbsethik drohen die Konsequenzen wie in Punkt 14 erläutert.

9.5 Beispiele zur Erläuterung des richtigen Verhaltens

Art der Täuschung: Irreführende Angaben

Falsches Verhalten: Wir geben einem Kunden das Versprechen, dass wir sein Produkt „100% natürlich“ herstellen können und werden, obwohl wir einen synthetischen / künstlichen Stoff einsetzen müssen.

Korrektes Verhalten: Der Kunde wird darüber informiert, dass ein synthetischer / künstlicher Stoff eingesetzt werden muss. Dies kann z.B. technische Gründe haben. Anschließend wird gemeinsam entschieden, ob die Produktion trotzdem stattfinden kann.

Art der Täuschung: Aggressive Methoden

Falsches Verhalten: Wir rufen wiederholt bei einem potenziellen Kunden an, um diesen für uns zu gewinnen, obwohl er bereits darauf hingewiesen hat, dass er nicht interessiert ist und keine weiteren Anrufe erhalten möchte.

Korrektes Verhalten: Wir rufen den Kunden nicht mehr an.

Art der Täuschung: Verschleierung von Kosten

Falsches Verhalten: Wir bieten dem Kunden an, Ärztemuster gratis zu produzieren. Lediglich im Kleingedruckten auf der letzten Seite in einem Nebensatz ist erwähnt, dass er dafür mindestens 1.000.000 Packungen pro Jahr abnehmen muss – ansonsten drohen Strafzahlungen.

Korrektes Verhalten: Wir weisen den Kunden darauf hin, dass wir Ärztemuster gratis zur Verfügung stellen, sollte die Abnahmemenge des Produktes entsprechend hoch sein.

Art der Täuschung: Unzulässige Vergleiche

Falsches Verhalten: Wir erklären einem Kunden, dass wir besser sind als die Konkurrenz. Ohne ihm zu erklären, warum wir davon überzeugt sind und auf welche Informationen diese Annahme beruht.

Korrektes Verhalten – Variante 1: Wir untermauern unsere Aussage mit Zahlen: Geringere Reklamationen, weniger Rückrufe etc.

Korrektes Verhalten – Variante 2: Wir erklären einem Kunden, warum wir die beste Wahl sind, ohne dabei einen Mitbewerber ins Spiel zu bringen. Beispielsweise indem wir auf unser hohes Qualitätsbewusstsein, unsere hohe Liefertreue und unsere niedrigen Reklamationszahlen sowie unsere hohe Flexibilität hinweisen.

10 Verhalten gegenüber Behörden und Öffentlichkeit

Die Richard Bittner AG verpflichtet sich zu einem transparenten, respektvollen und gesetzeskonformen Umgang mit Behörden und der Öffentlichkeit. Alle Mitarbeitenden repräsentieren das Unternehmen und beeinflussen mit ihrem Verhalten dessen Ansehen und Glaubwürdigkeit.

Die Kommunikation mit Behörden erfolgt nur durch autorisierte Personen. Die Mitarbeitenden sind dabei verpflichtet, stets sachlich, respektvoll, wahrheitsgetreu und im Einklang mit diesem Verhaltenskodex.

Die Mitarbeitenden der Richard Bittner AG dürfen nicht im Namen der Richard Bittner AG auftreten, außer, sie sind speziell dafür autorisiert. Dies bedeutet, dass folgende Verhaltensweisen nicht gestattet sind:

- Kommentieren von Meldungen zur Richard Bittner AG oder deren Produkten in sozialen Medien. Dies inkludiert, dass Falschmeldungen nicht richtig gestellt werden sondern an den Vorgesetzten gemeldet werden müssen.
- Aussprechen von Empfehlungen / Anpreisen von Produkten der Richard Bittner AG
- „Schlechtmachen“ von Konkurrenzprodukten oder verbundenen Unternehmen der Richard Bittner AG

Weitere Informationen können Sie den Richtlinien für die Kommunikation in sozialen Medien entnehmen.

10.1 Präventionsmaßnahmen, Meldewege und Konsequenzen

Um allen Mitarbeitenden die Bedeutung ihres Verhaltens in der Öffentlichkeit nahezubringen, gibt es eine jährliche Schulung zum Umgang mit sozialen Medien.

Um dem Thema von Beginn der Anstellung bei der Richard Bittner AG Aufmerksamkeit zu schenken, ist bereits im Onboarding-Prozess eine entsprechende Schulung integriert. Mitarbeitende können sich jederzeit an ihren Vorgesetzten wenden, wenn sie in sozialen oder sonstigen Medien auf Beiträge aufmerksam werden, welche in Zusammenhang mit der Richard Bittner AG stehen.

Weitere Meldewege sowie der Hinweisgeberschutz sind im Punkt 12 ausführlich erläutert.

Bei absichtlicher Nicht-Offenlegung von Interessenskonflikten drohen die Konsequenzen wie in Punkt 14 erläutert.

10.2 Beispiel zur Erläuterung des richtigen Verhaltens

Frage: Auf Facebook habe ich einen Beitrag gesehen, der offensichtlich falsche Informationen über die Richard Bittner AG enthält. Darf ich darauf antworten und die Falschinformationen korrigieren?

Antwort: Bitte beachten Sie, dass nur ein kleiner Personenkreis offiziell für die Richard Bittner AG sprechen darf. Wenn Sie nicht zu diesem Personenkreis gehören, sollten Sie auf den Beitrag nicht antworten, sondern stattdessen ihren Vorgesetzten informieren.

11 Umgang mit vertraulichen Daten und Informationen (Datenschutz)

Datenschutz ist der Schutz von personenbezogenen Daten, also Informationen, die einer bestimmten Person zugeordnet werden können, vor Missbrauch, unerlaubter Weitergabe und unrechtmäßiger Verarbeitung. Dies bedeutet, dass jeder Mensch selbst entscheiden darf, wer etwas über ihn weiß, was gespeichert wird und wofür die Daten verwendet werden.

Die Richard Bittner AG verpflichtet sich, vertrauliche, persönliche Daten entsprechend der Datenschutzgrundverordnung zu verarbeiten. Mitarbeiter, welche mit persönlichen, vertraulichen Daten umgehen, werden entsprechend geschult und achten die Vertraulichkeit der Daten.

Des Weiteren verpflichtet sich die Richard Bittner AG alle Daten und Informationen zu Produkten – insbesondere das geistige Eigentum an Formulierungen und Produktionsprozessen - Kunden, Lieferanten etc. zu schützen und vertraulich zu behandeln.

Um jedem Mitarbeitenden die Bedeutung für den Datenschutz nahezu legen, werden alle Mitarbeiter jährlich geschult. Des Weiteren wird jeder Mitarbeitende im Zuge des Onboarding-Prozesses darauf hingewiesen, welche Daten die Richard Bittner AG zu welchem Zweck speichert. Die genaue Erklärung kann den Datenschutzhinweisen entnommen werden.

11.1 Verwaltung und Aufbewahrung von Unterlagen

Unterlagen, welche laut Bundesabgabenordnung und Unternehmensgesetzbuch aufbewahrt werden müssen, werden mindestens über die gesetzliche Aufbewahrungsfrist aufbewahrt. Die Archivierung erfolgt dabei entweder in Papierform oder elektronisch. Bei einer elektronischen Datenspeicherung müssen die Daten vollständig, geordnet und unveränderbar sein. Sie müssen jederzeit abgerufen und gelesen werden können und auf einem sicheren Speichermedium abgelegt werden.

11.2 Beispiele zur Erläuterung des richtigen Verhaltens

Frage: Beim Besuch einer anderen Abteilung habe ich bemerkt, dass der Bildschirm eines Kollegen in dessen Abwesenheit nicht gesperrt war. Auf dem Bildschirm waren private Kundendaten zu sehen. Was soll ich tun?

Antwort: Sprechen Sie mit dem Kollegen und informieren Sie ggf. einen Vorgesetzten. Personenbezogene oder sensible Daten sollten niemals unautorisiert zu sehen sein. Alle Kollegen und Kolleginnen sollten ihre Bildschirme sperren und angemessene Maßnahmen treffen, um sensible Daten und Informationen zu schützen.

Frage: Ein Lieferant möchte sich bei der Abteilung Einkauf mit persönlichen, kleinen Geschenken bedanken, dass er ausgewählt wurde. Er hat dafür nach den privaten Kontaktdaten der Mitarbeiter gefragt. Darf ich dem Lieferanten diese Informationen geben?

Antwort: Nein. Die Weitergabe dieser Daten würde gegen unsere Datenschutzrichtlinie verstoßen und unserer Verpflichtung, personenbezogene Daten zu schützen, widersprechen. Auch wenn der Anbieter gute Absichten haben mag, dürfen wir diese Informationen nicht bekannt geben.

12 Meldewege und Hinweisgeberschutz (Whistleblower)

Whistleblowing bezeichnet das Offenlegen von Informationen über illegale, unethische oder gefährdende Vorgänge innerhalb einer Organisation. Dies bedeutet, dass eine Person Missstände oder Regelverstöße in einer Firma, Behörde oder Organisation meldet. Dabei kann es sich beispielsweise um Betrug, Korruption oder Umweltverschmutzung, Mobbing und/oder Diskriminierung handeln.

Rechtswidriges und unethisches Verhalten werden durch eine offene Unternehmenskultur frühzeitig erkannt und die Meldung solchen Verhaltens aktiv gefördert. Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber genießen umfassenden Schutz vor Benachteiligung. Die Meldung kann schriftlich oder mündlich an die Vorgesetzten, die Geschäftsführung oder den Compliance-Manager erfolgen. Meldungen werden vertraulich behandelt und die Identität des Meldenden geschützt und insbesondere nicht ohne dessen Zustimmung weitergegeben.

Hinweise können ebenso anonym bei den oben genannten Stellen gegeben werden. Es steht außerdem eine Hotline zur Verfügung, bei der Verstöße gegen ethisches Verhalten gemeldet werden können:

e-mail: doing-the-right-thing@dcc.ie

Telefon: +353 12799497

12.1 Beispiel zur Erläuterung des richtigen Verhaltens

Frage: Ich habe beobachtet, dass mein Vorgesetzter gegen den Kodex verstößt. Wenn ich es melde, muss ich dann Angst haben, dass mein Vorgesetzter mich kündigt? Was soll ich jetzt machen?

Antwort: Auch wenn Sie einen Verstoß nur vermuten, melden Sie diesen bitte. Alle Meldungen sowie das Untersuchungsverfahren werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Wenn Sie ein Bedenken anonym melden möchten, können Sie dies telefonisch oder online über die Ethik-Hotline machen. Wir verfolgen eine strenge Politik, die jede Form von Vergeltung aufgrund der Meldung eines Problems oder der Teilnahme an einer Untersuchung verbietet und verhindert. Es ist besser, ein potenzielles Problem in gutem Glauben zu melden, als zu warten und Schaden für andere oder das Unternehmen zu riskieren.

13 EHS-Politik

EHS umfasst alle Maßnahmen zu Umweltschutz (**E**nvironment), Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden (**H**ealth) und Sicherheit am Arbeitsplatz für die Mitarbeitenden (**S**afety).

13.1 Umweltprogramm

Um aktiv zum Umweltschutz beizutragen, hat die Richard Bittner AG ein Umweltmanagementsystem implementiert und hält dieses aufrecht.

Ziel unseres Umweltmanagementsystems ist es, die im Betrieb eingesetzten Ressourcen bestmöglich zu nutzen, das Umweltmanagementsystem auf dem neuesten Stand zu halten und weiter zu verbessern. Hierbei haben die klimarelevanten Ziele (Heizenergie und Strom) einen hohen Stellenwert, aber auch die Vermeidung von Abfällen und Reduktion von sekundären Betriebsmitteln.

Generell sind wir stets bestrebt, den Energie-, Rohstoff- und Wasserverbrauch auf ein Minimum zu senken und bezogen auf die Produktionsmengen dauerhaft zu reduzieren.

Das Umweltprogramm ist im Detail in der Umwelterklärung der Richard Bittner AG dargelegt, welche jährlich aktualisiert wird.

Alle Mitarbeitenden werden jährlich auf die Ziele der Umweltpolitik geschult und werden aktiv an der Erreichung der Umweltziele beteiligt.

13.2 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden

Außerdem werden Maßnahmen umgesetzt, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern und zu erhalten. Dies können beispielsweise ergonomische Büromöbel sein.

Um die fortwährende Gesundheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten, wird persönliche Schutzausrüstung in ausreichendem Umfang jederzeit zur Verfügung gestellt.

Arbeitsunfälle werden dokumentiert und Korrektur- sowie Präventivmaßnahmen getroffen, um ein Wiederauftreten effektiv zu verhindern.

13.3 Sicherheit am Arbeitsplatz

Des Weiteren werden im Zuge des EHS-Managements Maßnahmen gesetzt, um die Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Dies können z.B. Fallschutzvorrichtungen oder Abschalt-Rückkopplungen beim Öffnen einer Maschine sein.

Sicherheitsbedenken können jederzeit dem EHS-Manager gemeldet werden. Zusätzlich werden durch die Sicherheitsfachkraft regelmäßig Begehungen der gesamten Räumlichkeiten der Richard Bittner AG durchgeführt, welche Sicherheitslücken aufzeigen. Diese werden anschließend durch wirksame Maßnahmen behoben.

14 Konsequenzen bei Verstößen

Die Einhaltung dieser Richtlinien ist für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte verpflichtend. Verstöße gegen interne Richtlinien, ethische Standards oder gesetzliche Vorgaben werden konsequent verfolgt und sanktioniert. Sie können arbeitsrechtliche, disziplinarische, zivil- sowie strafrechtliche Folgen haben. Die Richard Bittner AG behält sich vor, bei schwerwiegenden Verstößen rechtliche Schritte einzuleiten.

Dies bedeutet, dass ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex offizielle Verwarnungen bis hin zur fristlosen Kündigung nach sich ziehen können. Es kann bei schwerwiegenden Verstößen zu Anklagen kommen.

Die verhängten Konsequenzen werden fallspezifisch entschieden.

15 Verantwortlichkeiten und Umsetzung

Die Einhaltung dieses Verhaltenskodex ist eine gemeinsame Verantwortung aller Mitarbeitenden, Führungskräfte und Geschäftspartner. Führungskräften nehmen dabei eine besondere Vorbildrolle ein und integrieren die ethischen Standards in den Arbeitsalltag. Die Umsetzung erfolgt durch regelmäßige Schulungen und transparente Kommunikation. Die Führungskräfte sowie die Geschäftsführung unterstützen bei Fragen und stellen sicher, dass der Kodex aktuell und wirksam bleibt.