



An alle Mitarbeiter

Die Integrität und der gute Ruf unseres Unternehmens liegen auch in den Händen unserer Mitarbeiter. Ehrlichkeit und Fairness, Gesetzes- und Rechtstreue müssen den Umgang miteinander im Unternehmen genauso bestimmen wie den Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern. Ziel dieses Kodex ist es, Situationen vorzubeugen, die die Integrität unseres Verhaltens in Frage stellen können, und Rahmenbedingungen zu schaffen, die Korruption und ähnliche Gesetzesverstöße zu verhindern helfen.

Die Verpflichtung zur Integrität bestimmt die Art und Weise, wie wir unsere Geschäfte führen und unseren guten Ruf in den Regionen erhalten, in denen wir geschäftlich tätig sind. Wir alle müssen uns unserer Verantwortung bewusst sein und auch sicherstellen, dass wir ihr gerecht werden.

So bitte ich Sie, sich mir anzuschließen und sich zur Einhaltung unseres Geschäftsverhaltens- und Ethikkodex' zu verpflichten und bei allen Geschäftstätigkeiten stets nach den höchsten Integritäts- und Verhaltensstandards zu handeln.

Zu unserer aller Verantwortlichkeiten im Rahmen des Kodex' gehört es:

- Die in diesem Kodex festgelegten Standards zu verstehen.
- Alle im Kodex genannten Standards einzuhalten.
- Das Unternehmen zu unterrichten, wenn Sie den Verdacht haben, dass es zu einem Gesetzesverstoß oder einer Verletzung von Normen gekommen ist.

Daher hoffe ich, dass dieser Kodex die Bedeutung von Fragen des Geschäftsverhaltens und Ethik stärkt und uns jeden Tag dabei unterstützt, unsere Entscheidungen in ethischer Hinsicht besser zu treffen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Markus Rall

Geschäftsführer



Einführung

Alle Mitarbeiter sind aufgefordert:

- ❖ Sich bei der Ausübung ihrer Tätigkeit fair und ehrlich zu verhalten.
- ❖ Verstöße oder mögliche Verstöße gegen den Kodex ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu melden.
- ❖ Richtlinienverstöße zu verhindern und den Ruf von Dienst durch ethisches Verhalten zu bewahren.
- ❖ Die Gesetze, Vorschriften und Richtlinien einzuhalten, egal wo wir tätig sind.

Vorbringen von Bedenken



Integrität bildet die Grundlage von Identität und Ruf der Firma Dienst, und wir sind gemeinsam dafür verantwortlich, alles, was wir tun im Zeichen dieser Integrität zu tun.

Wir sind dafür verantwortlich, Bedenken über potentielle Risiken für das Unternehmen zu äußern, und zwar möglichst schon, ehe sich diese Risiken zu tatsächlichen Problemen auswachsen.

Sie sind aufgefordert, die Verpflichtung zur Bekämpfung von Vergeltungsmaßnahmen unbedingt einzuhalten, damit:

- ❖ Verdächtiges ungesetzliches oder unethisches Verhalten gemeldet wird.
- ❖ Die Untersuchung jeglicher gemeldeter Bedenken auf volle Zusammenarbeit und Mitwirkung stößt.
- ❖ Der Kodex und alle geltenden Gesetze und Vorschriften vollständig eingehalten werden.

Dienst toleriert keinerlei Vergeltung gegenüber Personen, die in gutem Glauben Bedenken äußern, Fehlverhalten melden oder an einer Untersuchung teilnehmen.

Dienst hat die Beschwerde zu prüfen, das Ergebnis dem Beschwerdeführenden Mitarbeiter mitzuteilen und ggfs. Sanktionen einzuleiten.



Interessenkonflikt

Wir erwarten von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern*, dass Sie sich nicht an Aktivitäten beteiligen, die den Interessen des Unternehmens zuwiderlaufen oder diesen Eindruck erwecken. Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn ein Mitarbeiter Handlungen vornimmt oder Interessen verfolgt, die dem Einzelnen eine objektive und wirksame Ausführung der Tätigkeit für das Unternehmen erschweren.

Den Mitarbeitern ist es untersagt, in eigenen Angelegenheiten oder in Angelegenheiten ihm nahestehender Personen für das Unternehmen tätig zu werden. Ein Beispiel hierfür wäre die Beauftragung der Firma des Ehegatten. In solchen Fällen hat der Mitarbeiter den Vorgesetzten zu informieren, der entscheidet, welcher Mitarbeiter für das Unternehmen den Geschäftsvorfall bearbeitet. Nahestehenden Personen, in diesem Sinne sind insbesondere Ehepartner, nichteheliche Lebenspartner sowie Verwandte und Verschwägte gerader Linie (z.B. Eltern Schwiegereltern, Großeltern, Kinder, Schwiegerkinder, Enkel). Auch nicht-verwandte Personen können eine nahestehende Person sein, bei der das Näheverhältnis einen Interessenkonflikt begründet. Im Zweifel ist stets der Vorgesetzte zu informieren, der bei Bedarf den Führungskreis hinzuziehen kann.

Ein Interessenskonflikt kann darüber hinaus entstehen, wenn sich zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem ein intimes Verhältnis begründet. Dies sollte der Geschäftsleitung gemeldet werden, um eine Lösung herbeizuführen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit gilt die in diesem Text verwendete männliche Form für Personen jeglichen Geschlechts.



Geschenke und Einladungen

Geschenke und Einladungen können im geschäftlichen Umfeld durchaus gelegentlich zur Förderung einer guten Arbeitsbeziehung angemessen sein. Sie können Geschenke im Wert von etwa 10 Euro verteilen oder annehmen, je nachdem, welche Werbegeschenke auf Lager sind. Sonstige wertvolle Geschenke dürfen weder von einem vorhandenen noch einem potentiellen Mitarbeiter, Lieferanten oder Kunden angenommen werden.

Gelegentliche Bewirtungen sind im üblichen Rahmen (kein Luxus-Restaurant, keine übermäßigen alkoholischen Getränke etc.) gestattet.

Die wichtigsten Vorschriften lauten:

- ❖ Geldgeschenke sind untersagt.
- ❖ Grundsätzlich müssen Ihre Vorgesetzten im Geschäfts- oder Funktionsbereich vorab genehmigen, ob die Weitergabe oder Entgegennahme von Einladungen angemessen ist.
- ❖ Ein erhaltenes Geschenk darf niemals diesen Kodex oder geltende Gesetze und Vorschriften verletzen.
- ❖ Geschenke und Einladungen an öffentliche Beamte sind vorab von der Rechtsabteilung oder der Geschäftsleitung zu genehmigen.
- ❖ Können Geschenke nicht zurückgegeben werden, ist das Geschenk zu verwerten und der Erlös einer gemeinnützigen Organisation zu spenden.



Wettbewerb und Kartelle

Wettbewerbs- und Kartellgesetzgebung schützen das freie Unternehmertum und unterstützen den fairen und ehrlichen Wettbewerb. Wir bei Dienst suchen unsere Wettbewerbsvorteile durch Spitzenleistung, aber nie durch standes- oder gesetzeswidriges Verhalten zu erzielen. Daher ist das Stehlen oder unrechtmäßige Aneignen geschützter Informationen bzw. das Verleiten ehemaliger oder gegenwärtiger Mitarbeiter anderer Unternehmen zur Offenlegung verboten. Erhalten Sie von Mitbewerbern, Lieferanten oder sonstigen Dritten auf unrechtmäßige Weise geschützte Informationen, so müssen Sie diese Informationen vertraulich behandeln und dürfen sie nicht für unlautere geschäftliche Zwecke verwenden. Unterrichten Sie außerdem unverzüglich Ihre Geschäftsleitung davon.

Wir erwarten von Ihnen die Einhaltung der geltenden nationalen und internationalen Kartell- und Wettbewerbsgesetze. Die Beteiligung, Verschwörung oder Billigung einer der nachstehenden Verhaltensweisen sind verboten:

- ❖ Preisabsprachen – Mitteilungen an Mitbewerber über Preise, Verkaufsbedingungen, Leistung oder Produktion
- ❖ Angebotsabsprachen – Absprachen mit Mitbewerber(n) über einzureichende Gebote
- ❖ Gruppenboykott - Absprachen mit Mitbewerber(n), nicht mit Verkäufern oder Händlern, oder anderen Mitbewerbern oder

Kunden Handel zu treiben

- ❖ Zuweisungen von Gebieten oder Kunden – Absprachen mit Mitbewerber(n) über eine Aufteilung von Gebieten oder Kunden
- ❖ Bestechung oder Schmiergelder – Angebot zur Zahlung von Bestechungs- oder Schmiergeldern zur Erreichung eines der o.g. Ziele

Die vorstehende Liste ist nicht als vollständig zu betrachten, sondern soll bestimmte Verhaltensweisen verdeutlichen, die als unzulässiges kartellrechtliches Verhalten gelten.

Ausfuhr und verbotene Transaktionen



Aktivitäten, die den Rohstoffexport oder die Übertragung technischer Daten oder Software in ein anderes Land umfassen, bedürfen u. U. einer gültigen Ausfuhrgenehmigung. Unter „Ausfuhr“ versteht man jedes Verfahren zur Übertragung von Produkten oder Daten an ausländische Personen oder Unternehmen, und zwar mündlich oder schriftlich, und im Vertrieb zudem die Schulung und die Förderung von Beratungsprodukten. Unabhängig von dem Land, in dem Sie arbeiten, hat die deutsche Ausfuhrkontrollgesetzgebung Gültigkeit für:

- ❖ Direktausfuhren aus Deutschland
- ❖ Wiederausfuhr bestimmter Rohstoffe und technischer Daten deutschen Ursprungs aus Ländern außerhalb Deutschlands in Drittländer
- ❖ Teile und Komponenten deutscher Herkunft, die bei der Herstellung eines nicht-deutschen Endprodukts für die Ausfuhr bzw. Wiederausfuhr verwendet werden
- ❖ Nicht in Deutschland hergestellte Direkterzeugnisse, die sich aus technischen Daten deutschen Ursprungs ergeben

Eine gültige Lizenz ist selbst dann erforderlich, wenn ein Produkt in Deutschland frei verfügbar ist oder technischen Daten entspricht oder die Software nicht patentrechtlich geschützt ist.

Weltweit gibt es viele Länder wie bspw. die Europäische Union, die strenge Handelssperren zum Verbot bzw. weniger strenge Sanktionen zur Begrenzung geschäftlicher Transaktionen mit bestimmten Ländern, Unternehmen, Organisationen und Personen verfügen. Diverse Embargoregelungen belegen den Handel mit bestimmten Staaten mit Beschränkungen. Sie sind verpflichtet, sicherzustellen, dass wir gegen solche Gesetze und Beschränkungen nicht verstoßen.

In der Europäischen Union variieren diese Vorschriften und deren Anwendung auf ausländische Tochtergesellschaften je nach betroffener Einrichtung und Art der Transaktion. Ihre Anwendung beschränkt sich nicht auf Branchen der Hochtechnologie, sondern kann sich auf



sämtliche Arten von Transaktionen mit aufgeführten Ländern, Unternehmen und Personen erstrecken.

Sollten Sie auf mögliche Verletzungen gültiger Ausfuhrkontroll- oder Embargogesetze aufmerksam werden oder Bedenken hinsichtlich eines Landes, einer Person oder Organisation haben, mit dem/der das Unternehmen geschäftlich tätig ist, ziehen Sie bitte die entsprechende Abteilung zu Rate.

Vertrauliche und geschützte Informationen



Sie erlangen während Ihrer Anstellung bei Dienst u.U. vertrauliche Informationen bzw. geschützte Informationen über das Unternehmen, seine Kunden und Lieferanten.

Vertrauliche Informationen umfassen ausnahmslos sämtliche nicht-öffentlichen Informationen, wie etwa:

- \\ Geschäftsergebnisse
- \\ Aussichten
- \\ Verträge
- \\ Prognosen hinsichtl. Rohstoffpreise
- \\ Mögliche Konzerngeschäfte
- \\ Geschäftsbedingungen
- \\ Einkaufs- und Verkaufspreise

Patentamtlich geschützte Informationen, u. a. Know-how und sonstiges geistiges Eigentum, Geschäfts-, Vermarktungs- und Servicepläne, Konstruktions- und Fertigungspläne und -verfahren, Entwürfe, Datenbanken, Aufzeichnungen, Informationen über Gehalts- und sonstige Vergütungs- und Leistungsdaten, sowie unveröffentlichte Finanzdaten und -berichte, sind gegen unberechtigte Verwendung und Preisgabe zu schützen. Die unbefugte Nutzung oder Preisgabe patentamtlich geschützter Informationen der Firma Dienst ist gesetzeswidrig und kann die Verhängung zivil- oder strafrechtlicher Sanktionen nach sich ziehen.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, während und nach seiner Beschäftigungszeit vertrauliche Informationen zu schützen und nicht weiterzugeben, es sei denn, diese Preisgabe wird vom Unternehmen genehmigt oder wird vom Gesetz verlangt. Besprechen Sie Unternehmensinterne oder -entwicklungen niemals mit Dritten außerhalb des Unternehmens, soweit es nicht bei der Erfüllung Ihrer üblichen Unternehmensverpflichtungen oder nach anwendbarem Recht erforderlich ist.



Datenschutz

Zur effektiven Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der Mitarbeiter der Firma Dienst sind folgende Restriktionen bei der Auswertung und Verwertung von rechtswidrig erlangten Daten und Information über das Verhalten der Mitarbeiter erforderlich:

Dienst wird keine der nachfolgend beschriebenen Arten von Daten und Informationen über das Verhalten der Mitarbeiter erheben, auswerten oder sonst nutzen:

- ❖ Datenerhebung von privaten E-Mails mittels Firmengeräten (PCs, sonstige internetfähige Geräte, Smartphones etc.) oder von Fremdgeräten. Dies gilt für Verbindungs- und Inhaltsdaten.
- ❖ Die Datenerhebung von Telefonverbindungsdaten zu allen Gesprächen, seien sie dienstlich, seien sie privater Natur, unabhängig davon, welche Telefoneinrichtung hierzu genutzt wird.
- ❖ Die offene oder heimliche Überwachung der Mitarbeiter mit sonstigen technischen Maßnahmen, insbesondere mittels Mikrofonen und/oder Videokameras.

Sonstige Informationserhebung unter Missachtung der Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter. Hierunter fallen insbesondere folgende Maßnahmen:

- ❖ Heimliches Belauschen, Beobachten oder sonstiges Ausspähen der Mitarbeiter durch Personen.
- ❖ Heimliche Durchsuchungen oder Überwachungen der Arbeitsplätze, der Kleidung oder Schränke der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- ❖ Offene Durchsuchungen der vorbenannten Art, ohne die ausdrückliche Zustimmung des Mitarbeiters.



Dieses Verbot gilt insbesondere (aber nicht ausschließlich) für Fragen über das Unternehmen von Seiten von Medien wie auch Pressevertretern.

Wir müssen die Informationen unserer Kunden, Lieferanten und sonstiger Mitarbeiter mit derselben Sorgfalt respektieren und vertraulich behandeln, wie es das Unternehmen für seine eigenen patentamtlich geschützten Informationen tut.

Die Nichteinhaltung dieser Vorschriften zieht u.U. die Verhängung empfindlicher Sanktionen für den Mitarbeiter wie auch für Dienst nach sich. Sofern Sie nicht ausdrücklich dazu berechtigt sind, Stellungnahmen abzugeben, sind Anfragen dieser Art immer an unsere Eigentümer und die Geschäftsleitung von Dienst Verpackungstechnik GmbH zu richten.



Nachhaltigkeit für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Dienst ist zur Einhaltung sämtlicher umweltrechtlicher Auflagen und zum Schutz der Umwelt verpflichtet. Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass Sie die gültigen umweltrechtlichen Auflagen erfüllen und Vorkommnisse oder Bedingungen melden, die zu einer Verletzung von Gesetzen oder Unternehmensrichtlinien führen könnten. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter ausdrücklich dazu, Umweltprogramme in den Kommunen, in denen wir tätig sind, zu unterstützen.

Das Unternehmen ist bestrebt, jedem Mitarbeiter eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung bereitzustellen. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, durch Befolgung der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften und Meldung von Unfällen, Verletzungen und gefährlichen Maschinen und Anlagen, Arbeitsweisen oder Bedingungen gemäß der Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien der Belegschaft einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu erhalten.

Gewalt bzw. bedrohliches Verhalten werden am Arbeitsplatz unter keinen Umständen geduldet. Die Mitarbeiter sollten sich so zur Arbeit melden, dass sie zum Arbeiten in der Lage sind und dürfen weder unter dem Einfluss von Drogen noch unter Alkoholeinfluss stehen. Es wird weder Drogenmissbrauch toleriert, noch der Missbrauch von Alkohol oder legal verschriebenen Medikamenten am Arbeitsplatz.

Außerdem sind die Mitarbeiter verpflichtet, sämtliche Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften an allen Unternehmensstandorten einzuhalten. Der Belegschaft werden sämtliche Informationen über die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften des Unternehmens durch die Personalvertretung auf Wunsch zur Verfügung gestellt.

Unter Nachhaltigkeit versteht man gemeinhin, „den Anforderungen der Gegenwart gerecht zu werden, ohne die Fähigkeit künftiger Generationen zu beeinträchtigen, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.“ Bei Dienst bedeutet das, dass wir anerkennen, dass unser Verbrauch, unsere Produktion und Entsorgung ökologische und soziale Konsequenzen für die heutige Generation, wie auch künftige Generationen nach sich ziehen.

Vielfalt, Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt



Dienst verfolgt das Ziel, ein Umfeld zu schaffen und zu erhalten, in der Zusammenarbeit, Interaktion, Toleranz und Respekt gefördert werden. Unserer Ansicht nach können wir die hochwertigsten Erzeugnisse und Dienstleistungen dadurch erzielen, dass wir für ein starkes und vielfältiges Team von professionellen Mitarbeitern sorgen. Wir schätzen die Vielfalt der Erfahrung, Herkunft, Ethnien, kulturellen Ausrichtungen und Überzeugungen und fördern Geschäftsbeziehungen mit unseren Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern u. a., die von Respekt und beiderseitigem Nutzen geprägt sind.

Das Unternehmen hat weltweite Arbeitsstandards übernommen, die es dem Unternehmen verbieten, Zwangs- oder Kinderarbeit jeglicher Art zu nutzen oder sich an missbräuchlichen oder korrupten Geschäftspraktiken zu beteiligen. Zudem verbieten die Einkaufsbedingungen des Unternehmens es all seinen Zulieferern und deren Unterauftragnehmern, im gesamten Tätigkeitsgebiet von Dienst Zwangs- oder Kinderarbeit jeglicher Art zu nutzen oder sich an missbräuchlichen oder korrupten Geschäftspraktiken zu beteiligen.

Das Unternehmen verfolgt das Prinzip, sich nicht in das Recht auf Vereinigungsfreiheit seiner Mitarbeiter einzumischen. Im Hinblick auf die Beziehung zwischen den Sozialpartnern vertritt das Unternehmen außerdem die Ansicht, dass Angestellte das Recht haben, sich frei dafür (oder dagegen) zu entscheiden, sich ohne unrechtmäßige Einmischung mit gesetzlich sanktionierten Organisationen zusammenzuschließen. Soweit eine gewerkschaftliche Vertretung vorliegt, vertritt das Unternehmen die Zielsetzung, mit dieser fair umzugehen und Verhandlungen zielgerichtet und nicht konfrontativ zu führen.

Wir engagieren uns entschieden für Gleichberechtigung in allen Beschäftigungsbereichen und dulden keine Diskriminierung oder Belästigung jedweder Art. Wir werden dafür sorgen, dass sich Mitarbeiter niemals an Handlungen beteiligen oder Verhaltensweisen zeigen, die zu Belästigung oder Mobbing führen. Dienst definiert Belästigung unmissverständlich als inakzeptable Handlung bzw. Verhaltensweise, die nach allgemeiner Auffassung als unangenehm, demütigend, einschüchternd oder Anstoß erregend empfunden wird.



Dabei darf Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing nicht damit verwechselt werden, jemandem einen Ratschlag oder professionelle Hilfe am Arbeitsplatz zu erteilen, oder mit arbeitsbedingtem Verhalten einer Person oder Gruppe, zu dem u. U. auch kritische Anmerkungen über die Arbeitsleistung gehören.

Um dies zu gewährleisten, sehen wir es als unsere Verantwortung an, sicherzustellen, dass nicht nur die Mitarbeiter von Dienst, sondern auch Kunden und Geschäftspartner stets respektvoll behandelt werden.

Außerdem legen wir folgende Regeln fest:

- Mitarbeiter von Dienst dürfen keine Witze oder Kommentare von sich geben, die sich herabsetzend über Rasse, Herkunft, Religion, Geschlecht äußern oder sich auf Alter, Aussehen oder Behinderung beziehen.
- Mitarbeiter von Dienst dürfen keine anstößigen Inhalte oder Unterlagen verbreiten oder zeigen, einschließlich unangemessener Bilder und Zeichnungen.
- Mitarbeiter von Dienst dürfen keine böswilligen Gerüchte verbreiten oder über Ressourcen der Firma Dienst abfällige, diskriminierende, missbräuchliche oder belästigende Inhalte versenden.

Jede sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist wie jede andere Form der Belästigung untersagt. Unter sexueller Belästigung versteht man unerwünschte sexuelle Handlungen bzw. unerwünschtes sexualisiertes Verhalten, sei es verbaler, optischer oder körperlicher Art. Sexuelle Belästigung kann in Form wiederholter Vorfälle auftreten, die für sich alleine genommen nicht als Belästigung betrachtet würden, oder aber durch einen einzelnen, hinreichend schwerwiegenden Vorfall.

Auf der einen Seite kann die direkte und unerwünschte Annäherung oder eine missbräuchliche Berührung einer Person eine sexuelle Belästigung darstellen. Andererseits ist die Äußerung



einer einzelnen respektvollen Bemerkung über die Kleidung einer Kollegin / eines Kollegen oder die einmalige Einladung, miteinander auszugehen, keine sexuelle Belästigung. Wiederholen sich diese Vorkommnisse und werden auch fortgesetzt, nachdem die Person gebeten wurde, solche Verhaltensweisen zu unterlassen, dann wird daraus sexuelle Belästigung, weil in diesem Fall offensichtlich ist, dass dieses Verhalten „unerwünscht“ ist.

Damit sind auch Stellenausschreibungen so zu formulieren, dass eine Benachteiligung von Mitarbeitern oder Bewerbern möglichst ausgeschlossen ist. Die geforderten Qualifikationen dürfen sich ausschließlich an dem Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle orientieren. Im Bewerbungsgespräch sind Fragen unzulässig, die zu einer Benachteiligung führen können. Es kann jedoch zu Einstellungen und Beförderungen kommen, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen, wenn sie aus rational nachvollziehbaren Erwägungen und insbesondere dem subjektiven Eindruck über die Leistungsfähigkeiten und die Geeignetheit des Bewerbers für die zu besetzende Position beruht.

Alle Mitarbeiter haben das Recht, sich beim Arbeitgeber zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis von der Gesellschaft, vom Vorgesetzten oder anderen Mitarbeitern benachteiligt fühlen. Der Arbeitgeber hat die Beschwerde zu prüfen, das Ergebnis dem Beschwerde führenden Mitarbeiter mitzuteilen und ggfs. Sanktionen zur Abhilfe vorzuschlagen. Die Gesellschaft darf Mitarbeiter nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Mitarbeiter hierbei unterstützen.

An dieser Stelle möchten wir auch auf die gültigen LEITPRINZIPIEN FÜR WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE der Vereinten Nationen hinweisen [HR/PUB/11/04]. Der Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen bestätigte die Leitprinzipien in seiner Resolution 17/4 vom 16. Juni 2011. Dienst hält diese Prinzipien in vollem Umfang ein. Eine vollständige Ausgabe des Texts liegt in der Kantine aus.



Verstoßen Mitarbeiter gegen die bestehenden Vereinbarungen, so hat der Arbeitgeber hiergegen unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen mit dem Ziel, die Verstöße umgehend abzustellen. Der Arbeitgeber soll unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen.

Kontakt Compliance:

compliance@dienst-packsystems.de

Information und Ansprechpartner

Dr. Markus Rall
Chief Executive Officer

Sandra Parobeck
Head of Human Resources