

Code of Conduct / Verhaltenscodex für Geschäftspartner

Wir orientieren uns an den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und dem [Global Compact der Vereinten Nationen](#) sowie dem Übereinkommen der [International Labour Organization](#). Unsere Erwartung an die Geschäftspartner, insbesondere Lieferanten, ist die Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex – Code of Conduct für Geschäftspartner. Die Themen reichen von Achtung der Menschenrechte, Chancengleichheit und Umweltschutz bis zu einer klaren Haltung gegen Zwangs- und Kinderarbeit, Diskriminierung, Bestechung und Korruption.

Verhaltenskodex

Das Wie, das unser Handeln bestimmt

Die Roleff GmbH & Co. KG hat einen Verhaltenskodex für die eigenen Mitarbeiter und Ihr handeln erarbeitet. In abgewandelter Form wurde hieraus auch ein Verhaltenskodex für unsere Geschäftspartner entwickelt.

Respekt, Toleranz, Ehrlichkeit und Offenheit sowie Integrität gegenüber Mitarbeitern und Geschäftspartnern sowie die Bereitschaft zur Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung sind die Grundpfeiler des Verhaltenskodex.

Der Code of Conduct orientiert sich an internationalen Übereinkünften und Leitlinien wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und dem Global Compact der Vereinten Nationen.

Als wesentliche Elemente sind die Einhaltung von Menschenrechten, Chancengleichheit, Transparenz sowie eindeutige Positionen im Kampf gegen Diskriminierung, Bestechlichkeit und Korruption festgelegt.

Unsere ethische Verpflichtung

Qualität im Fokus

Unsere Verpflichtung zu Qualität ist von zentraler Bedeutung für unser Geschäft. Um höchste Qualitätsstandards zu erreichen, arbeiten wir ständig an der Verbesserung unserer Strukturen und Verfahren zum Wohl unserer Kunden. Dies erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten.

Gesetze und ethische Grundsätze

Von unseren Corporate Values geleitet, streben wir eine nachhaltige Entwicklung unseres Geschäfts an, die sich auf drei Säulen stützt: Leistungsfähigkeit, Umweltschutz und soziale bzw. gesellschaftliche Verantwortung. Wir werden den unterschiedlichen Interessen unserer Kunden und Geschäftspartnern durch integriertes, faires und ehrliches Verhalten gerecht.

Verbot von Kinderarbeit

Kinderarbeit ist gemäß den Bestimmungen der Konventionen der ILO und der Vereinten Nationen und/oder der nationalen Gesetzgebung verboten. Von diesen verschiedenen Standards ist derjenige anzuwenden, der die strengsten Anforderungen stellt. Jegliche Form der Ausbeutung von Kindern ist verboten. Arbeitsbedingungen, die denjenigen der Sklaverei ähneln oder der Gesundheit der Kinder schaden, sind verboten. Die Rechte jugendlicher Arbeitnehmer sind zu schützen. Das Unternehmen darf jugendliche Arbeitnehmer beschäftigen. In den Fällen, in denen für jugendliche Arbeitnehmer verbindliche Schulgesetze gelten, dürfen sie jedoch nur außerhalb der Schulstunden arbeiten. Unter keinen Umständen darf die Schulzeit, Arbeitszeit und Fahrtzeit eines jugendlichen Arbeitnehmers insgesamt mehr als acht Stunden täglich überschreiten. Jugendliche Arbeitnehmer dürfen nicht während der Nacht arbeiten.

Entlohnung

Es ist eine Bezahlung der Arbeiter und Angestellten, die wenigstens dem gesetzlichen oder branchenüblichen Mindestlohn-Niveau entspricht, je nachdem, was höher ist, zu gewährleisten. Alle Mitarbeiter erhalten mindestens die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen.

Löhne und Sozialleistung

Es ist zu gewährleisten, dass die geltenden gesetzlichen Arbeitszeitbeschränkungen eingehalten werden. Die maximal erlaubte Arbeitszeit pro Woche wird durch nationale Gesetze geregelt. Die Beschränkung der Überstunden wird gemäß den regionalen gesetzlichen bzw. vertraglichen Verpflichtungen geregelt. Den Arbeitnehmern steht, mit Ausnahme von außergewöhnlichen Umständen und für eine beschränkte Zeitspanne, zumindest ein freier Tag pro Woche zu. Die Arbeitsorganisation der Geschäftspartner sorgt für die erforderlichen Arbeitspausen, um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter nicht zu gefährden.

Moderne Sklaverei

Die Geschäftspartner halten, die für ihre Geschäftstätigkeit geltenden gesetzlichen Vorschriften in allen Regionen, ein. Wir nehmen Menschenrechtsverletzungen wie Zwangsarbeit, jede Form moderner Sklaverei oder die Ausbeutung von Kindern in unseren eigenen Geschäftsbereichen und unseren Lieferketten nicht hin.

Ausfuhrkontrolle

Es ist für uns entscheidend, dass unsere Geschäftspartner, die zahlreichen nationalen und internationalen Einfuhr- und Ausfuhrkontrollgesetze und -verordnungen achten. Es müssen besonders Wirtschafts- und Handelssanktionsregelungen, Embargos gegen bestimmte Länder, Unternehmen oder Personen und Verbote bestimmter Aus- und Einfuhren erfüllt werden.

Geldwäsche

Die Geschäftspartner müssen alle Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche - darin eingeschlossen sind auch diejenigen Bestimmungen und Vorschriften, nach denen Währungsgeschäfte mit gesperrten Personen (Blocked Persons) umgehend melden.

Unsere Standards für Zusammenarbeit

Gegenseitiger Respekt und Offenheit

Die Beziehungen zwischen Geschäftspartnern und uns, auf allen Ebenen, in allen Unternehmensbereichen und allen Regionen werden von gegenseitigem Respekt, Offenheit, Ehrlichkeit und dem gemeinsamen Verständnis vertrauensvoller Zusammenarbeit geleitet.

Chancengleichheit/Diversity

Chancengleichheit ist uns wichtig. Deshalb fördern wir Vielfalt und Toleranz mit dem Ziel, ein Höchstmaß an Produktivität, Kreativität und Effizienz zu erreichen. Maßstab für die Beurteilung der Beschäftigten sind ihre Fähigkeiten, ihre Leistung und ihr ethisches Verhalten. Unsere Geschäftspartner dürfen niemanden aufgrund von Geschlecht, Rasse, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Neigung, Herkunft oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale diskriminieren. Jeder Geschäftspartner ist aufgefordert, zu einer Atmosphäre respektvollen Miteinanders beizutragen, in der jegliche Art von persönlicher Belästigung ausgeschlossen wird - dazu gehören Arbeitsplatzschikanen, unerwünschte sexuelle Annäherungen, unerwünschter Körperkontakt, unsittliche Angebote oder ein durch beleidigende Witze, Bemerkungen und Erniedrigungen beeinträchtigtes Arbeitsumfeld.

Gesundheitsmanagement

Unsere Beschäftigten verdienen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Wir legen deshalb größten Wert auf die Befolgung unserer Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien. Wir sind bestrebt, das körperliche und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Unsere Ziele sind niedrigere Krankheits- und Arbeitsunfallquoten. Wir betreiben Gesundheitsförderung als Schlüsselement für eine nachhaltige Produktivität und Qualität unserer Dienstleistungen. Unsere Gesundheits- und

Arbeitsschutzpolitik beinhaltet auch das Verbot von illegalen Drogen am Arbeitsplatz. Gewalt in jeglicher Form sowie Tötlichkeiten am Arbeitsplatz, einschließlich Bedrohungen und Einschüchterungen, sind in unserem Unternehmen verboten. Unsere Erwartungshaltung an unsere Geschäftspartner ist die Umsetzung dieser Grundsätze.

Integrität in unserer Geschäftspraxis

Dialog mit den Geschäftspartnern

Wir verpflichten uns zum Dialog und zur Partnerschaft mit unseren Geschäftspartnern. Wir teilen die Grundprinzipien für ethisch einwandfreies Verhalten, gesellschaftliches Engagement und umweltgerechtes Handeln mit unseren Lieferanten, Subunternehmern, Repräsentanten und Beratern. Unsere Leitsätze werden wir unseren Geschäftspartnern vermitteln und sie dazu motivieren, ihrem Handeln dieselben Standards zugrunde zu legen.

Interessenkonflikte

Wir erwarten von unseren Geschäftsführern, Führungskräften und Beschäftigten ethisch einwandfreies Handeln im Umgang mit Interessenkonflikten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten ihre Vorgesetzten über Beziehungen zu Personen oder Firmen, mit denen die Roleff GmbH & Co. KG Geschäfte tätigt bzw. im Wettbewerb zu uns stehen, die zu Interessenkonflikten führen könnten - wie z. B. Verwandtschaftsverhältnisse, Partnerschaften, Geschäftspartnerschaften oder Investitionen - in Kenntnis setzen.

Bestechung und Korruption

Wir sind überzeugt, dass die exzellente Qualität unserer Dienstleistungen und Produkte der Schlüssel zu unserem Erfolg ist. Wir pflegen deshalb Transparenz im Umgang mit allen Kunden, Lieferanten und Behörden und entsprechen internationalen Antikorruptionsstandards, wie sie im "Global Compact" und lokalen Antikorruptions- und -bestechungsgesetzen festgelegt sind. Dies erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

Geschenke und Vorteile

Keiner unserer Beschäftigten darf von Kunden oder Lieferanten Dienstleistungen, Geschenke oder Vorteile fordern oder akzeptieren, die das persönliche Verhalten hinsichtlich der Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen oder beeinflussen könnten. Akzeptabel sind Geschenke und Bewirtung ausschließlich in einem Rahmen, der nicht über übliche Gepflogenheiten ethisch einwandfreier Geschäftspraktiken und geltende Gesetze hinausgeht.

Beschwerdemanagement/Compliance

Bei Beschwerden oder möglichen Compliance Verstößen können jegliche Geschäftspartner und Mitarbeiter sich entweder per Mail an compliance@roleff.com wenden oder über ein anonymes Kontakt-Formular auf der Homepage mögliche Verstöße melden.

Gesellschaftliche Verantwortung

Umwelt

Wir sind uns der ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit bewusst und fühlen uns verpflichtet, unsere Umweltbilanz durch präventive Umweltmaßnahmen und den Einsatz umweltfreundlicher Technologien zu verbessern. Die Auswirkungen unseres Geschäfts auf die Umwelt werden regelmäßig beurteilt und überwacht. Durch systematische Identifizierung und Nutzung des Potenzials ökologischer Innovationen streben wir an, kontinuierlich unsere Umweltbilanz und die Effizienz unseres Ressourceneinsatzes zu verbessern. Da wir auf jedes einzelne Individuum in Sachen Umweltschutz angewiesen sind, bitten wir auch unsere Geschäftspartner Ihren eigenen Beitrag zum Thema Umweltschutz und Nachhaltigkeit zu leisten.

Altbach, im Juli 2025



Thomas Peinkofer
Geschäftsführer