

»» Vorwort



Liebe Mitarbeiter, sehr geehrte Kunden, Dienstleister und Lieferanten,

Werte wie Vertrauen, Zuverlässigkeit und Integrität sind für uns unersetzlich. Sie waren der Grundstein unserer langjährigen, erfolgreichen Unternehmensgeschichte und sind bis heute ein Eckpfeiler unserer Philosophie.

binder steht zudem für Bodenständigkeit und Verlässlichkeit.

Mit dieser Broschüre manifestieren wir unsere Ansprüche im täglichen Umgang, sowohl intern als auch mit Kunden, Dienstleistern und Lieferanten, denn: Ich bin davon überzeugt, dass eine stetige Weiterentwicklung unseres Unternehmens nur möglich ist, wenn wir uns an transparente, nachvollziehbare und überprüfbare Regeln halten.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Binder'. The signature is fluid and cursive.

Markus Binder
Geschäftsführender Gesellschafter

»» Inhalt

| | | |
|-----------|--|----------------|
| | Vorwort | 03 |
| | Compliance allgemein | 06 – 07 |
| 01 | Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards | 08 – 09 |
| 02 | Umweltschutz, Gesundheit, Qualität und Sicherheit | 10 – 11 |
| 03 | Bestechung und Korruption | 12 – 13 |
| 04 | Geschenke, Zuwendungen und Einladungen | 14 – 15 |
| 05 | Datenschutz | 16 – 17 |
| 06 | Schutz von Vermögenswerten | 18 – 19 |
| 07 | Interessenkonflikte | 20 – 21 |
| 08 | Persönliche Integrität | 22 – 23 |
| 09 | Umgang mit Behörden, Geschäftspartnern und Gesellschaft | 24 – 25 |

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der männlichen und weiblichen Sprachform verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für beide Geschlechtsformen.



» Compliance allgemein

Was ist Compliance?

Compliance bedeutet, dass man sich rechtskonform verhält. Für ein rechtskonformes Verhalten sind Gesetze und Verordnungen, aber auch unternehmensspezifische Regelungen im engeren Sinne Vorgabe.

Warum brauchen wir Verhaltensregeln?

Die Nichteinhaltung von staatlichen und unternehmerischen Regelungen kann zu schwerwiegenden Folgen für das Unternehmen und jeden einzelnen Mitarbeiter führen. Gemeinsam möchten wir das Risiko durch Verhaltensregeln minimieren. Der Ansatz ist, die Mitarbeiter durch diese Broschüre für dieses Thema zu sensibilisieren, anstatt von oben herab zu kontrollieren.

Für wen gelten die Verhaltensregeln?

Für alle Mitarbeiter, Führungskräfte aller Ebenen und Geschäftsführer der Franz Binder GmbH & Co. Elektrische Bauelemente KG. In dieser Broschüre schließt der Begriff „Mitarbeiter“ diese Personenkreise immer ein.

Eine Konkretisierung kann durch interne Regelungen in den einzelnen Bereichen zu den einzelnen Themen erfolgen. Die Standards in dieser Broschüre sind Mindestanforderungen. Weitere Informationen erhalten Sie im Mitarbeiterhandbuch und in den Betriebsvereinbarungen.

Müssen die Verhaltensregeln in irgendeiner Art bestätigt werden?

Alle Mitarbeiter und Führungskräfte aller Ebenen müssen bestätigen, dass sie die Richtlinien gelesen und verstanden haben. Mit der Bestätigung müssen die Mitarbeiter auch erklären, dass sie die Richtlinien einhalten werden und eine Nichteinhaltung unverzüglich anzeigen werden. Gibt der Mitarbeiter keine Bestätigung ab, befreit dies den Mitarbeiter nicht von der Verpflichtung, diese Compliance-Richtlinien einzuhalten.

Wie werden die Verhaltensregeln überprüft oder geändert?

Aufgrund von gesetzlichen Veränderungen oder Veränderungen im Unternehmen sowie im Geschäftsumfeld werden die Compliance-Richtlinien regelmäßig überprüft und wenn notwendig geändert. Die Geschäftsleitung muss der Änderung zustimmen.

Wie und wo werden Verstöße gemeldet?

Schon im Kindergarten lernt man, dass es Regeln gibt, sonst wird es unordentlich und es gibt Streit. Regelverstöße werden sanktioniert.

Im Unternehmen ist es wie im „wahren“ Leben: Für ein geordnetes Miteinander muss es Regeln geben. Diese sind stets zu akzeptieren, respektieren und einzuhalten. Wer sich nicht daran hält, muss die Konsequenzen eigenverantwortlich tragen.

binder ermutigt alle Mitarbeiter, etwaige Verstöße gegen die Compliance-Richtlinien dem direkten Vorgesetzten mitzuteilen. Anonymität kann, wenn gewünscht, zugesichert werden.

Wie werden Verstöße untersucht?

Jeder Verstoß kann Bußgelder für das Unternehmen oder jeden einzelnen Mitarbeiter nach sich ziehen. Je nach Verstoß können dem Mitarbeiter, soweit rechtlich zulässig, auch strafrechtliche sowie arbeitsrechtliche Konsequenzen einschließlich Disziplinarmaßnahmen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses drohen.

Alle Hinweise werden ernst genommen und objektiv untersucht. Durch Gespräche und Prüfung der Unterlagen werden Tatsachen geschaffen, die dazu dienen, Korrekturmaßnahmen einzuleiten. binder wird sich bemühen, Informationen über den Sachverhalt sowie die Beteiligten, soweit gesetzlich zulässig, vertraulich zu behandeln. Wird die Untersuchung nicht gefährdet, erhält der beschuldigte Mitarbeiter Kenntnis von der Untersuchung und, soweit gesetzlich zulässig, Einsicht in die Unterlagen, um diese zu prüfen und ggf. zu berichtigen.

Hilfe und Rat einholen – Fragen als Teil der Prävention

Was erwartet man von mir?

Informieren Sie sich ausreichend.

Ist mein Verhalten rechtmäßig?

Bei vielen ist die Führerscheinprüfung schon etwas länger her und so genau wissen wir nicht, ob wir rechtmäßig handeln, wenn wir am Straßenverkehr teilnehmen. Wir sind keine Juristen, aber wir hören auf unseren Instinkt und haben ein Gefühl dafür, was richtig oder falsch ist. Fragen Sie sich, ob Ihr Handeln negative Auswirkungen auf binder, Sie selbst oder andere haben könnte? Wenn Sie das Gefühl haben, dass etwas falsch ist, oder Sie Zweifel an der Rechtmäßigkeit haben, bitten Sie um Rat.

Welche Verantwortung habe ich als Führungskraft?

Führungskräfte müssen gemäß den ethischen Grundsätzen handeln und selbständig die Initiative ergreifen, um eine angemessene Schulung der ihnen unterstellten Mitarbeiter sicherzustellen. Ferner sind die Führungskräfte dafür verantwortlich sicherzustellen, dass alle ihnen unterstellten Mitarbeiter Hilfe und Rat erhalten, die zur Einhaltung dieser Compliance-Richtlinie benötigt werden.

Dieses Themengebiet sollte Teil der Mitarbeitergespräche sein, so dass Defizite und Regelungslücken frühzeitig erkannt und beseitigt werden können.

01

» Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards

Einleitung Für kleine Kinder ist die Sache so: Entweder sie mögen einen Menschen oder sie mögen einen nicht. Doch sie unterscheiden nicht zwischen alt, jung, dunkel- oder hellhäutig, Christ, Muslim oder Atheist. Ganz einfach: Sie kennen (noch) keine Vorurteile und geben jedem erstmal dieselbe Chance.

Theoretische Grundlage binder stellt sicher, dass alle Mitarbeiter nach international anerkannten Menschenrechten sowie den entscheidenden Arbeits- und Sozialstandards handeln. Dazu gehören die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und der Code of Conduct des ZVEI.

Jegliche Form von Kinder- und Zwangsarbeit ist selbstverständlich untersagt. Das Prinzip der Nichtdiskriminierung, die Anerkennung der Vereinigungsfreiheit sowie gerechte Bezahlung und Zusatzleistungen gemäß den lokalen Marktbedingungen, angemessene Arbeitszeiten und bezahlter Urlaub sowie die Verhältnismäßigkeit bei Disziplinar- und Sicherheitsmaßnahmen sind gewährleistet.

binder steht für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und hält alle einschlägigen Gesetze ein, die eine Benachteiligung aufgrund von Alter, Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Identität, Herkunft, Religion oder Behinderung verbieten. Dieser Grundsatz gilt für alle Führungskräfte, die insbesondere Personalentscheidungen wie Rekrutierung, Einstellung, Training, Jobwechsel, Beförderungen, Vergütungen, Zusatzleistungen, Disziplinarmaßnahmen und Kündigungen treffen. Daher pflegen wir ein offenes, ehrliches und respektvolles Verhältnis zu unseren Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern. Außerdem sind sexuelle Belästigung und andere Belästigungen am Arbeitsplatz strengstens untersagt.

» Bezug zu binder

Diese Rechte zählen für uns – alle. Immer. **Keine Unterschiede, keine Grenzen, keine Vorurteile**, jeder ist gleich und genießt **dieselben Rechte**. Erfolg geht nur **gemeinsam**. Wir **respektieren** jegliche Formen der **Religion**, des **Geschlechts**, der **sexuellen Orientierung** und der **Hautfarbe**. Nicht nur **intern**, sondern auch **bei der Auswahl unserer Lieferanten** berücksichtigen wir den **Code of Conduct des ZVEI**.

Im Hinblick auf Konflikte aus diesem Themengebiet können die Mitarbeiter sich an ihren direkten Vorgesetzten, an den Gleichstellungsbeauftragten, den Betriebsrat oder die Personalabteilung wenden.





02

» Umweltschutz, Gesundheit, Qualität und Sicherheit

Einleitung Wie würden wir kleinen Kindern erklären, was mit „Umweltschutz“ gemeint ist? Wir würden ihnen sagen, dass wir unseren Planeten behandeln müssen, wie wir Menschen behandeln, die wir mögen: Wir sind liebevoll, respektvoll, rücksichtsvoll. Genauso wichtig ist es übrigens, dass man auf sich selbst und seine Mitmenschen achtet.

Theoretische Grundlage Umweltschutz ist für binder eine Größe von unternehmerischem Wert, die wir in unsere jährlichen Unternehmensziele aufnehmen und mit der wir täglich verantwortungsvoll umgehen. Konkret erhöhen wir stets unsere Energieeffizienz sowie den Einsatz erneuerbarer Energien und reduzieren Emissionen, Lärm sowie unseren Material- und Ressourcenverbrauch.

Um Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu reduzieren, werden alle erforderlichen technischen Schutzmaßnahmen ergriffen und es wird eine vorbeugende Instandhaltung aller Maschinen und Anlagen durchgeführt. Notwendige Schutzbekleidung wird bereitgestellt und Sicherheitsinformationen über Gefahrstoffe werden für Schulungen und zum Schutz zur Verfügung gestellt.

Für ein sicheres und gesundes Arbeiten gehören die Verfügbarkeit von Trinkwasser, ausreichende Beleuchtung, eine angemessene Temperatur, gute Belüftung und Sanitäranlagen zu den Mindestanforderungen für binder.

Um Fehler zu vermeiden, die Sicherheit zu erhöhen und nachhaltig mit Energie und Ressourcen umzugehen, werden im Rahmen des Qualitätsmanagements stetig Prozesse und Produkte verbessert.

» Bezug zu binder Das ist für uns **Umweltschutz** – wir **überlegen**, bevor wir drucken, wir **denken nach**, wann und wie wir heizen, und wir **vermeiden unnötigen Müll**.

Um die **Gesundheit** unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner zu **schützen** und ihre **Sicherheit** zu **gewährleisten**, ergreifen wir alle angemessenen und gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen. **Alle Mitarbeiter** sind in ihrem eigenen Bereich **für die Sicherheit mitverantwortlich**.

Entsprechend den rechtlichen Vorgaben **setzt binder** die Kunden **über den bestimmungsgemäßen Gebrauch** und die **möglichen Auswirkungen** der eigenen Produkte auf den Menschen und die **Umwelt in Kenntnis**.

Im Hinblick auf Konflikte aus diesem Themengebiet können die Mitarbeiter sich an ihren direkten Vorgesetzten, an den Umweltmanagementbeauftragten, die Sicherheitsbeauftragten, den Qualitätsmanagementbeauftragten oder die Personalabteilung wenden.





03

» Bestechung und Korruption

Einleitung Zwei kleine Kinder sitzen im Sandkasten und streiten sich darum, wer denn nun als nächstes mit dem Bagger spielen darf, mit dem gerade noch jemand anderes spielt. Die Reihenfolge ist eigentlich klar, denn das eine Kind war vor dem anderen da. Doch plötzlich hat das Kind, das als zweites da war, den Bagger in der Hand und das Kind, das zuvor damit gespielt hat, steht mit einem Lolli in der Hand da ...

Theoretische Grundlage Jeder Missbrauch von Macht, Amt oder Ressourcen um des Willens eines persönlichen Vorteils stellt Korruption dar. Dies kann durch Drohungen oder Bestechung der anderen Person z. B. in Form von Einladungen oder Geschenken mit dem Ziel der Einflussnahme und Schaffung eines unberechtigten Vorteils oder dem Ziel, dadurch andere zu schädigen, geschehen.

» Bezug zu binder **Wir respektieren die Unabhängigkeit von Amtsträgern und bekennen uns zu einem fairen Wettbewerb. Jede Form der Korruption ist verboten. Bei der Auswahl unserer Geschäftspartner werden wir nur solche auswählen, die für die geforderte Leistung qualifiziert oder personell ausreichend ausgestattet sind.**

Im Hinblick auf Konflikte aus diesem Themengebiet können die Mitarbeiter sich an ihren direkten Vorgesetzten wenden.



BESTECHUNG
KORRUPTION

VERBOTEN!

04

» Geschenke, Zuwendungen und Einladungen

Einleitung Kinder lernen, dass Geschenke etwas ganz Besonderes sind. Geschenke gibt es, um jemandem eine Freude zu machen. Geschenke schenkt man und mit Geschenken erkaufte man sich nichts.

Theoretische Grundlage Geschenke und Einladungen dürfen nur gewährt oder angenommen werden, wenn sie als Geste der Höflichkeit allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten entsprechen und eine unsachgemäße Beeinflussung ausgeschlossen werden kann. Dies gilt auch für Geschenke und Einladungen aus Anlass oder im Rahmen von offiziellen Firmenveranstaltungen oder Geschäftskonferenzen. Geschenke dürfen nur von einem geringen Wert sein und Unterhaltungsangebote dürfen einen angemessenen Rahmen nicht überschreiten. Bei Zweifeln fragen Sie bitte immer Ihren Vorgesetzten.

» Bezug zu binder

Das ist unser Verständnis im Umgang mit Geschenken und Einladungen. Dass wir **weder Geschenke noch Unterhaltungsangebote annehmen**, die **unangemessen** oder **nicht adäquat** sind. Hierbei **achten** wir die **Gesetze, Verordnungen** oder **Richtlinien** des Landes der anderen Person. Die **Annahme** von **Bargeld** oder **Barwerten** ist **verboten**. Der Kunde bezahlt unsere Produkte und wir bezahlen unsere Lieferanten und Dienstleister. **Geschenke** sind lediglich zu **besonderen**, gesellschaftlich anerkannten **Anlässen** und mit einem **geringen Wert** erlaubt. Wir **empfangen** und **vergeben Geschenke** und **Unterhaltungsangebote** **offen** und **transparent**. Deshalb **erhalten** und **versenden** wir **Geschenke nicht an eine Privatadresse**.

Im Hinblick auf Konflikte aus diesem Themengebiet können die Mitarbeiter sich an ihren direkten Vorgesetzten oder die Personalabteilung wenden.





05

»» Datenschutz

Einleitung Haben Sie Kinder? Sind Sie stolz auf Ihre Kinder?

Gerne präsentieren wir Freunden, Verwandten oder Bekannten Fotos unserer Kinder oder der Familie. Doch eben nur einem ganz bestimmten, vertrauten Kreis, denn: Wir werden unsere Kinder immer schützen, da sie uns lieb und teuer sind.

Theoretische Grundlage Im Hinblick auf den immer größer werdenden Anteil des elektronischen Informationsaustauschs sind entsprechende Maßnahmen zum Schutz von personenbezogenen Daten notwendig.

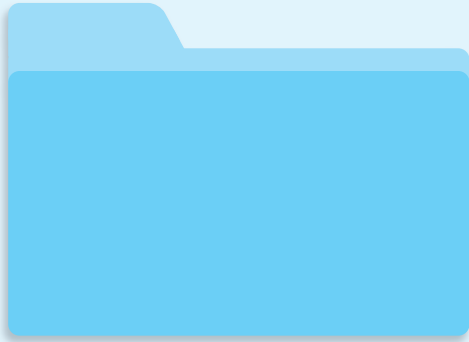
Personenbezogene Daten (z. B. Angaben zu Mitarbeitern oder Geschäftspartnern) dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Zusätzlich müssen sie sicher aufbewahrt und dürfen nur unter Anwendung der nötigen Vorsichtsmaßnahmen übertragen werden. Die Datenqualität und die damit verbundene technische Absicherung vor unberechtigtem Zugriff müssen höchsten Ansprüchen genügen. Alle Mitarbeiter müssen über die Verwendung von personenbezogenen Daten transparent informiert werden. Ein Recht auf Auskunft und gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung ist jederzeit zu wahren.

»» Bezug zu binder

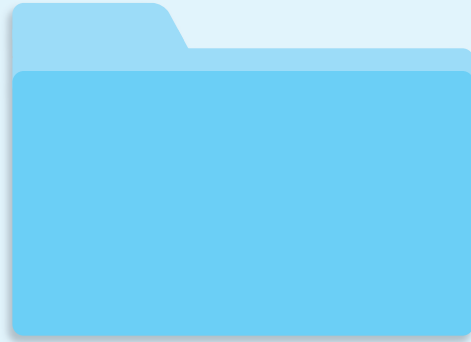
Das ist für uns Datenschutz – **Fotos** oder wichtige, ausschließlich **personenbezogene Daten** sind **intime Details** aus dem Leben von Menschen. Wir gehen **sorgfältig** mit diesen Daten um und **verarbeiten** sie gemäß den **datenschutzrechtlichen Grundsätzen**. Wir gehen **bewusst** und äußerst **sensibel** mit solchen **Daten** um und **schützen** sie **vor dem Zugriff Dritter**.

Im Hinblick auf Konflikte aus diesem Themengebiet können die Mitarbeiter sich an ihren direkten Vorgesetzten, an den Datenschutzbeauftragten oder die Personalabteilung wenden.





Fotos_Sommerfest



Fotos_Weihnachtsfeier



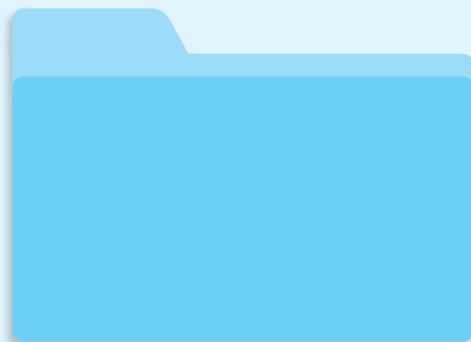
Fotos_Arbeitsjubiläen



Personalakten



Zeugnisse



Sonstiges

VERTRAULICH!

06

»» Schutz von Vermögenswerten

Einleitung Lassen Sie zuhause wertvolle Gegenstände achtlos herumliegen? Sind Sie unvorsichtig beim Behandeln Ihrer Wohnungseinrichtung? Lassen Sie zuhause Müll rumliegen? Ist Ihnen egal, wenn Dinge schnell kaputtgehen? Bestimmt nicht!

Theoretische Grundlage Jeder Mitarbeiter muss verantwortungsvoll mit Firmeneigentum umgehen und es schützen: gegen Verlust, Beschädigung, Diebstahl, Missbrauch und unerlaubte Nutzung. Auch immaterielle Werte wie firmeneigenes Wissen, geistiges Eigentum und urheberrechtlich geschützte Werke zählen dazu (z. B. Patente, Erfindungen, Marken). IT- und Kommunikationssysteme, Anlagen, Maschinen und andere Ausrüstungsgegenstände dienen ausschließlich betrieblichen Zwecken und sind sachgerecht zu verwenden. Sie sind nicht für den persönlichen Gebrauch bestimmt. Ohne Zustimmung darf Firmeneigentum nicht für private Zwecke genutzt oder vom Firmengelände entfernt werden.

»» Bezug zu binder Unsere Firma **vertraut** uns **wertvolle Gegenstände** und **Informationen** an. Wir gehen damit immer **behutsam** und **vertrauensvoll** um, **wie** wir es **mit** unserem **eigenen Eigentum** zu tun pflegen. Diese Regelung gilt entsprechend auch für die **Vermögenswerte** unserer **Geschäftspartner** und **sonstiger Dritter**.

Im Hinblick auf Konflikte aus diesem Themengebiet können die Mitarbeiter sich an ihren direkten Vorgesetzten wenden.





07

» Interessenkonflikte

Einleitung Prioritäten setzen wir alle – bewusst und unbewusst –, die Frage ist nur, worauf. Schulkinder neigen auch eher dazu, den Tag mit Freunden zu verbringen, anstatt sich den Hausaufgaben zu widmen. Schnell kommen wir in einen Interessenkonflikt und müssen abwägen.

Theoretische Grundlage Ein Interessenkonflikt besteht immer dann, wenn unsere persönlichen Interessen mit den betrieblichen Interessen nicht im Einklang stehen.

binder-Mitarbeiter dürfen ihre Anstellung nicht missbrauchen, um persönliche Vorteile oder Vorteile für Verwandte oder nahestehende Personen zu erlangen. Besonders bei möglichen Nebenerwerbstätigkeiten müssen etwaige Interessenkonflikte sorgfältig geprüft werden. Berufliche Tätigkeiten außerhalb von binder, einschließlich Mitgliedschaften in Leitungsgremien, können zu Interessenkonflikten führen. Für Mitgliedschaften in Leitungsgremien gemeinnütziger, wohltätiger und nicht gewinnorientiert arbeitender Organisationen (z. B. Sportvereine, Wohltätigkeitsorganisationen) ist keine vorherige Genehmigung erforderlich. Bei Zweifeln fragen Sie bitte immer Ihren Vorgesetzten.

» Bezug zu binder

Für uns gibt es keine Interessenkonflikte. Wir **identifizieren** uns mit den **Werten** sowie der **Philosophie** des **Unternehmens** und **treffen Entscheidungen, die im Sinne des Unternehmens objektiv und unvoreingenommen sind.**

Im Hinblick auf Konflikte aus diesem Themengebiet können die Mitarbeiter sich an ihren direkten Vorgesetzten, den Betriebsrat oder die Personalabteilung wenden.





08

»» Persönliche Integrität

Einleitung „Ehrlich währt am längsten“, besagt ein Sprichwort.

Theoretische Grundlage Immer dann, wenn Versprechungen nicht zu hundert Prozent eingehalten werden, und immer dann, wenn man den Eindruck hat, dass eine Person es nicht so genau nimmt mit der konsistenten Vertretung ihrer Meinung gegenüber wechselnden Gesprächspartnern, leidet die Integrität. Das Gefühl der Verlässlichkeit schwindet. Bei einem integren Menschen ist das Gegenteil der Fall: Er ist verlässlich in seinen Zusagen, vertritt seine widerspruchsfreien Werte gegenüber allen gleich und ist zudem offen, gegebenenfalls Dinge zu überdenken.

»» Bezug zu binder Integrität bedeutet für uns: Wir sind **ehrlich**, wir sind **transparent, verhalten** uns **makellos, unbescholten, unbestechlich** und sind stets **zuverlässig** – und zwar **ohne Ausnahme**.

Im Hinblick auf Konflikte aus diesem Themengebiet können die Mitarbeiter sich an ihren direkten Vorgesetzten, den Betriebsrat oder die Personalabteilung wenden.





09

» Umgang mit Behörden, Geschäftspartnern und Gesellschaft

Einleitung „Du bist mein bester Freund – Du bist meine beste Freundin.“ Das ist wohl das größte Kompliment, das sich Kinder untereinander machen können. Und dieses Kompliment ist hart erarbeitet. Gute Freundschaften zeichnen sich durch Vertrauen und Offenheit aus. Vor allem aber sind sie von langer Dauer.

Theoretische Grundlage Im Umgang mit unseren Geschäftspartnern, Kunden, Lieferanten, Dienstleistern, den Behörden und der Gesellschaft verpflichten wir uns zu folgendem Umgang:

- Offen, ehrlich, transparent – Themen werden klar und sachlich angesprochen.
- Lösungsorientiert – Probleme werden klar definiert, Ziele realistisch formuliert, Verantwortlichkeiten besprochen.
- Geschlossen – Entscheidungen werden nach außen geschlossen vertreten.
- Wertschätzend – Respekt, Akzeptanz, Kommunikation auf Augenhöhe.
- Verantwortungsvoll – wir bemühen uns, regionale gemeinnützige Einrichtungen zu unterstützen.

» Bezug zu binder

Das ist **unsere Vorstellung** vom **Umgang** mit **Behörden** und **Geschäftspartnern** – wir **streben** eine **nachhaltige Partnerschaft**, die von **Vertrauen, Respekt** und **Zuverlässigkeit** geprägt ist, an.
Eine **Zusammenarbeit** zwischen **Wirtschaft** und **Gesellschaft** ist **unentbehrlich**, daher möchten wir uns **sozial** und **gesellschaftlich engagieren**.

Im Hinblick auf Konflikte aus diesem Themengebiet können die Mitarbeiter sich an ihren direkten Vorgesetzten wenden.

