

Inhalt

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Zweck..... | 3 |
| 2 | Geltungsbereich..... | 3 |
| 3 | Zuständigkeiten | 3 |
| 4 | Beschreibung | 4 |
| 4.1 | Gesellschaftliche Verantwortung | 4 |
| 4.1.1 | Vertrauen und Respekt | 4 |
| 4.1.2 | Verantwortung und Grundsaterklärung (Lieferkette) | 4 |
| 4.1.3 | Vertraulichkeit und Öffentlichkeitsarbeit | 4 |
| 4.2 | Menschenrechte | 5 |
| 4.2.1 | Menschenrechte, Gesundheit | 5 |
| 4.2.2 | Frauenrechte | 5 |
| 4.2.3 | Zwangs- und Kinderarbeit | 5 |
| 4.2.4 | Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion | 5 |
| 4.2.5 | Menschenhandel | 5 |
| 4.2.6 | Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern | 6 |
| 4.3 | Beschwerdemanagement | 6 |
| 4.4 | Schutz der Identität, keine Vergeltungsmaßnahmen, Schutz von Hinweisgebern | 6 |
| 4.5 | Umgang mit Informationen | 6 |
| 4.5.1 | Schutz geistigen Eigentums | 6 |
| 4.5.2 | Datenschutz | 6 |
| 4.5.3 | Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen | 7 |
| 4.6 | Soziale Verantwortung und faire Arbeitsbedingungen | 7 |
| 4.6.1 | Offene Aussprache | 7 |
| 4.6.2 | Interessenkonflikt | 8 |
| 4.6.3 | Diskriminierung, Belästigung und Privatsphäre, Datenschutz | 8 |
| 4.6.4 | Gesundheit und Sicherheit | 8 |
| 4.6.5 | Einsatz privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte | 8 |
| 4.6.6 | Entgelt und Zusatzleistungen, Arbeitszeit | 9 |
| 4.6.7 | Vereinigungsrecht, Kollektivverhandlungen, Tarifverhandlungen | 9 |
| 4.6.8 | Schutz der Identität | 9 |
| 4.7 | Verantwortung für die Umwelt | 9 |
| 4.8 | Umgang mit Geschäftspartner:innen | 9 |
| 4.9 | Schutz vor Erpressung, Korruption und Bestechung | 10 |
| 4.10 | Ansprechpartner:innen und Kontakt | 10 |



| | | |
|---|------------------------------|----|
| 5 | Mitgeltende Unterlagen | 11 |
| 6 | Änderungsdienst..... | 11 |
| 7 | Einführungszeitpunkt..... | 11 |
| 8 | Änderungshinweis | 11 |

1 Zweck

Wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung sind zwei Ziele unseres Unternehmens, die sich nicht voneinander trennen lassen. Verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt sind fester Bestandteil unseres Wertesystems.

Die Einhaltung von Recht und Gesetz in unserem unternehmerischen Handeln ist dabei selbstverständlich. Verstöße hiergegen sind nicht nur mit unseren Werten unvereinbar, sie schaden auch dem Ruf unseres Unternehmens und können darüber hinaus schwere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Personen, die sich gesetzeswidrig verhalten oder sich gar auf Kosten des Unternehmens bereichern, schaden Allen im Unternehmen. Solches Verhalten mindert den wirtschaftlichen Erfolg, die Investitions- und die Wachstumsfähigkeit und kann letztlich auch Arbeitsplätze gefährden.

2 Geltungsbereich

Als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln benennt der Code of Conduct verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit, aber auch für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens.

Wir alle sind verpflichtet, die hier festgelegten Grundsätze einzuhalten. Dieser Code gilt verbindlich für die gesamte SCHLOTE GRUPPE.

3 Zuständigkeiten

Persönliche Integrität und ein sicheres Urteilsvermögen jedes Einzelnen sind durch nichts zu ersetzen. Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, kommt es in erster Linie darauf an, dass wir alle die für unsere Arbeit relevanten Gesetze und Vorschriften kennen und im eigenen Arbeitsumfeld persönliche Verantwortung für deren Einhaltung übernehmen.

Führungskräfte haben dabei eine besondere Vorbildfunktion: Unsere Werte glaubhaft verkörpern, unsere Unternehmenskultur vorleben und konsequent gegen jedwedes Verhalten vorgehen, dass nicht im Einklang mit Gesetzen oder mit den Grundwerten des Unternehmens steht.

Es ist ebenfalls Aufgabe des Unternehmens und seiner Führungskräfte, ein Klima zu schaffen, in dem Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien angesprochen werden können. Das gilt insbesondere für Verstöße gegen den Code of Conduct: Wer immer von solchen Verstößen erfährt, sollte sich zunächst an eine Vertrauensperson in seinem unmittelbaren Arbeitsumfeld wenden können. Ist dies nicht möglich oder in einer bestimmten Situation nicht angeraten, stehen den Mitarbeitenden bei SCHLOTE mehrere Ansprechpartner zur Seite.

4 Beschreibung

4.1 Gesellschaftliche Verantwortung

4.1.1 Vertrauen und Respekt

Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um. Wir sorgen für ein Arbeitsumfeld, das frei ist von Diskriminierung.

Jede(r) Einzelne hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung.

Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist, in dem der Wert und die Würde jedes Einzelnen anerkannt werden und alle Mitarbeitenden einander mit Höflichkeit, Ehrlichkeit und Würde begegnen. Belästigung, Mobbing und Einschüchterungen sind untersagt.

4.1.2 Verantwortung und Grundsatzerklärung (Lieferkette)

Wir verpflichten uns nachhaltig zur gesellschaftlichen Verantwortung, zum ethischen Verhalten gegenüber Mitarbeitenden, Geschäftspartner:innen, der Gesellschaft und der Umwelt und erwarten dies gleichermaßen von allen Mitarbeitenden der Schlote Unternehmensgruppe sowie von unseren Geschäftspartner:innen.

Wir halten uns an geltendes Recht auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene.

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich, sowohl auf lokaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene. Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann schwerwiegende Folgen nach sich ziehen, wie strafrechtliche Ahndung, Schadensersatz oder Rufschädigung.

Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind. Umfassende Kenntnisse sind insbesondere für die Führungskräfte erforderlich, die aufgrund ihrer Funktion oder Organstellung eine besondere Verantwortung tragen (z. B. Geschäftsführung, Führungskräfte in den Bereichen Finanzen, Personal, Einkauf, Qualitätsmanagement, Projektmanagement).

In einzelnen Ländern bzw. gegenüber Geschäftspartner:innen können strengere Vorschriften bestehen als jene, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben sind. In solchen Fällen sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden.

Bestehen Zweifel hinsichtlich der rechtlichen Angemessenheit einer Entscheidung, muss ein/e Rechtsexperte/-in zurate gezogen werden bzw. eine der Personen, die unter „Ihre Ansprechpartner/-in zum Code of Conduct“ in diesem Kodex aufgeführt sind.

4.1.3 Vertraulichkeit und Öffentlichkeitsarbeit

Wir schützen vertrauliche Informationen vor unbefugter Weitergabe und Missbrauch und schützen die Reputation unseres Unternehmens in unseren öffentlichen Stellungnahmen.

Vertrauliche Informationen sind nur für die genannten Empfänger:innen, nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung bestimmt.

Das Besprechen vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit oder die unbefugte Weitergabe von Informationen über das Unternehmen oder dessen Kund:innen an Dritte, stellen eine Verletzung der Vertraulichkeit dar.

Medianfragen über das Unternehmen leiten wir unverzüglich an die Unternehmenskommunikation oder die Geschäftsführung weiter.

4.2 Menschenrechte

4.2.1 Menschenrechte, Gesundheit

Die Einhaltung der Menschenrechte sowie der Schutz von Gesundheit und Umwelt bilden einen wesentlichen Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

Wir respektieren die Würde und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeitenden und Dritten, mit denen wir in sozialem und/oder geschäftlichem Kontakt stehen.

4.2.2 Frauenrechte

Wir fördern die Gleichberechtigung der Geschlechter. Die Einhaltung der Rechte von Frauen und Mädchen in all ihrer Diversität ist für uns selbstverständlich. Der Zugang zu Familienplanung und Bildung wird von uns unterstützt. Psychische und physische Gewalt an Frauen und Mädchen wird von uns nicht toleriert und zur Anzeige gebracht.

4.2.3 Zwangs- und Kinderarbeit

Wir akzeptieren keinerlei Art von Zwangsarbeit oder unfreiwilliger Arbeit, egal ob in Form von Arbeitsverpflichtung oder Schuldknechtschaft.

Generell untersagen wir Kinderarbeit. Alle Kinder sind nach den jeweiligen Landesgesetzen zu schützen.

4.2.4 Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion

Wir spiegeln die vielfältige Gesellschaft in unserer Personalstruktur wieder. Wir versuchen in einem umfassenderen Verständnis von Inklusion, Rahmenbedingungen so zu gestalten und bestehende Strukturen entsprechend zu verändern, dass jede/r Einzelne in dessen individuellen Vielfalt von Anfang an als zugehörig betrachtet werden kann.

4.2.5 Menschenhandel

Wir verbieten Mitarbeitenden und allen Geschäftspartner:innen, sich an Aktivitäten des Menschenhandels zu beteiligen. Verdachtsfälle werden von uns verfolgt.

4.2.6 Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern

Wir schützen die Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern indem wir uns an nationale und internationale Standards halten, die ihnen kollektive Rechte auf Selbstbestimmung, auf Sprache und Kultur einräumen und nicht zuletzt Schutz gegen deren Zerstörung bieten.

4.3 Beschwerdemanagement

Sie können Ihr Anliegen per E-Mail oder Kontaktformular, schriftlich, telefonisch oder persönlich schildern.

Die Anliegen werden geprüft und zunächst Hintergründe sowie Ansprechpersonen recherchiert.

Anschließend werden weitere Schritte mit Ihnen abgestimmt. Es wird auch festgelegt, ob eine Kontaktaufnahme mit zuständigen Ansprechpersonen durch das Beschwerdemanagement erfolgt, oder Sie Beratung und Unterstützung erhalten, um Ihr Anliegen selbst zu vertreten. Während des gesamten Prozesses werden Sie über (Fort-)Schritte informiert.

Zusätzlich können Maßnahmen zur Qualitätssicherung durch das Beschwerdemanagement initiiert werden.

4.4 Schutz der Identität, keine Vergeltungsmaßnahmen, Schutz von Hinweisgebern

Wir gewährleisten an unseren Standorten den Schutz aller Mitarbeitenden vor Vergeltungsmaßnahmen, die einen Fall von Bestechung oder Korruption melden.

Wir gewährleisten den Schutz von Hinweisgebenden und setzen die Anforderungen aus dem nationalen Recht um. Gegen hinweisgebende Personen gerichtete Repressalien sind verboten. Das gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben.

4.5 Umgang mit Informationen

4.5.1 Schutz geistigen Eigentums

Wir respektieren und schützen Eigentum jeglicher Art. Der Schutz geistigen Eigentums ist für uns von wesentlicher geschäftspolitischer Bedeutung.

Es gilt daher, unabhängig vom kommerziellen Wert, die Verletzung des ausschließlichen Rechts eines jeden Urhebers an dessen geschützten Werken auszuschließen. Dies gilt auch für die Produkte der geistigen Arbeit.

Als Verletzung geschützten geistigen Eigentums gelten z. B. die Verbreitung oder Ausstellung von urheberrechtlich geschützten Werken ohne entsprechende Erlaubnis und die unerlaubte Vervielfältigung bzw. Verbreitung geschützten geistigen Eigentums.

4.5.2 Datenschutz

Wir beachten die geltenden Gesetze und Regeln, wenn wir personenbezogene Daten und Informationen erheben, speichern, verarbeiten oder übertragen.

Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten (z. B. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum, Informationen über den Gesundheitszustand) von Mitarbeitenden, Kund:innen oder anderen Dritten achten wir auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit.

Unsere Mitarbeitenden können sich jederzeit an unseren Datenschutzbeauftragten wenden. (siehe Ansprechpartner:innen).

4.5.3 Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

Wir nutzen die IT-Systeme, die von unserem Unternehmen zur Verfügung gestellt werden. Wir schützen diese Systeme und Geräte bestmöglich vor internem und externem Missbrauch.

Im Geschäftsalltag werden regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet. Hierbei sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen (Passwörter, zugelassene Technologien und lizenzierte Software) erforderlich, die den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten gewährleisten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder Verletzung des Urheberrechts.

Da sich digitale Informationen schnell verbreiten und ohne Weiteres vervielfältigen lassen und praktisch unzerstörbar sind, achten wir mit der erforderlichen Sorgfalt auf den Inhalt von E- Mails, Anhängen, heruntergeladenen Dateien und gespeicherten Sprachmitteilungen.

Bei Fragen und Problemen ist die IT-Abteilung der richtige Ansprechpartner.

4.6 Soziale Verantwortung und faire Arbeitsbedingungen

4.6.1 Offene Aussprache

Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien anzusprechen. Mitarbeitende, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen äußern, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren.

Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert wird. Daher legen wir Wert auf ein offenes Klima, in dem sich Mitarbeitende bedenkenlos und vertrauensvoll auch mit kritischen Sachverhalten an den Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können. Führungskräfte ermutigen zur offenen Aussprache, stehen ihren Mitarbeitenden zur Seite und gehen geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nach.

Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitenden, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, dürfen nicht geduldet werden. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass der Mitarbeitende überzeugt ist, dass dessen Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung diese Darstellung bestätigt oder nicht.

Haben Mitarbeitende trotzdem Vorbehalte, ihr Anliegen mit einem/einer Ansprechpartner:in im direkten Umfeld zu besprechen, oder bleibt dies ohne Wirkung, können sie sich jederzeit an eine der Personen wenden, die unter „Ihre Ansprechpartner:innen zum Code of Conduct“ in diesem Kodex genannt werden.

4.6.2 Interessenkonflikt

Wir legen mögliche oder tatsächliche Interessenkonflikte offen und lösen diese schnellstmöglich.

Im Geschäftsalltag können wir vor Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen. Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden.

Unsere Mitarbeitende haben die Verantwortung, im Namen des Unternehmens treu zu handeln. Daher wird persönlich vorteilhaftes Verhalten nicht toleriert. Die Einhaltung dieses Geschäftsprinzips wird von der Organisation und dem Management überwacht.

Mitarbeitende, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, die vorgesetzte Person oder die Geschäftsführung davon rasch in Kenntnis zu setzen, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.

4.6.3 Diskriminierung, Belästigung und Privatsphäre, Datenschutz

Personenbezogene Entscheidungen, z. B. Einstellungen, Beförderungen oder disziplinarische Maßnahmen, müssen frei von jeder Diskriminierung getroffen werden. Unsere Aufgabe besteht darin, diese Prozesse möglichst ethisch, nachhaltig, transparent und respektvoll zu gestalten.

Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitende oder Bewerbende aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder aus anderen, unter das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz fallenden Gründen.

Wir respektieren das Recht auf Privatsphäre unserer Mitarbeitenden. Das Geschäftsverhalten ist auf allen Ebenen frei von Angriffen auf die Ehre und das Ansehen jedes Mitarbeitenden. Personenbezogene Daten genießen den Schutz der gesetzlichen Regelungen und den jeweiligen Datenschutzbestimmungen.

4.6.4 Gesundheit und Sicherheit

Wir sind davon überzeugt, dass Sicherheit und Wohlbefinden unserer Beschäftigten wesentlich für unseren Erfolg sind. Wir sorgen für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeitenden. Ziel unseres zusätzlichen betrieblichen Gesundheitsmanagement „fit for us“ ist, dass körperliche und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden nachhaltig zu fördern.

4.6.5 Einsatz privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte

Sollten wir gezwungen sein, private oder öffentliche Sicherheitskräfte einzusetzen, verpflichten wir uns, nur qualifizierte Fachkräfte einzusetzen. Die eingesetzten Sicherheitskräfte haben sich an die von uns vorgegebenen ethischen Grundsätze zu halten.

4.6.6 Entgelt und Zusatzleistungen, Arbeitszeit

Entgelte und Zusatzleistungen von unseren Mitarbeitenden stehen im Einklang mit den geltenden Gesetzen zu Mindestlöhnen, Überstunden und rechtlich vorgeschriebene Zusatzleistungen.

Wir entsprechen den örtlichen Gesetzen, welche die Arbeitszeiten an allen Standorten regeln.

4.6.7 Vereinigungsrecht, Kollektivverhandlungen, Tarifverhandlungen

Wir schützen das Recht der Mitarbeitenden zur Vereinigungsfreiheit und zum Beitritt einer Gewerkschaft nach lokalen Regularien. Wir erlauben Tarifverhandlungen unter Einhaltung lokaler Gesetzgebungen.

4.6.8 Schutz der Identität

Wir schützen die vertraulichen Informationen unserer Mitarbeitenden, Unternehmen und Kund:innen mit internen Regelungen und Beschränkungen des Zugangs zu Daten und vertraulichen Bereichen.

Wir gewährleisten an unseren Standorten den Schutz aller Mitarbeitenden vor Vergeltungsmaßnahmen, die z. B. einen Fall von Bestechung oder Korruption melden.

4.7 Verantwortung für die Umwelt

Wir streben eine verantwortungsvolle Nutzung und Beschaffung natürlicher Ressourcen (Wasser, Energie, Werkstoffe und Flächen) bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen an.

Energiesparende Technologien, die Anwendung erneuerbarer Energien und Ziele zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen, sind in unsere Umweltpolitik und Aktivitäten integriert. Dies umfasst nicht nur die Produktion, sondern unseres gesamtes Handeln

Wir betreiben unsere Werke unter Einhaltung der globalen und regionalen Umweltschutzaspekte und der einschlägigen Gesetze.

Bei der Erweiterung unseres Unternehmensumfeldes achten wir darauf, das Land-, Wald- und Wasserrechte beim Erwerb und/oder bei der Erschließung, gewahrt werden.

4.8 Umgang mit Geschäftspartner:innen

Wir handeln integer in unseren Geschäftsbeziehungen zu anderen und erwarten auch von unseren Geschäftspartner:innen, dass sie sich an Recht und Gesetz halten.

Unsere Geschäftspartner:innen (z. B. Kund:innen, Zuliefernde, Vertretende und Beratende) erwarten, dass sie sich auf SCHLOTE als rechtskonform handelnden Geschäftspartner verlassen können. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartner:innen vertraut sind.

Wir arbeiten pflichtbewusst mit dem Verständnis, dass nationale und internationale Gesetze den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen sowie den Umgang mit bestimmten Produkten und dem Kapital- und Zahlungsverkehr reglementieren und einzuhalten sind .

4.9 Schutz vor Erpressung, Korruption und Bestechung

Wir verurteilen jede Form von Erpressung, Korruption und Bestechung.

Wir verbieten Bestechungsgelder in jeglicher Form und beteiligen uns nicht an anderen korrupten Praktiken gegen juristische Personen und/oder Privatpersonen wie Erpressung. Wir halten uns an alle geltenden Gesetze gegen Bestechung und Korruption in den Ländern, in denen wir tätig sind.

Zuwendungen, etwa im Rahmen von Einladungen oder im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen, die dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren, sind – soweit maßvoll – zulässig. In jedem Fall ist die Einhaltung der jeweils einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sicherzustellen.

Solche Zuwendungen dürfen allerdings nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und nicht als Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil angenommen oder gewährt werden. Die Zuwendung darf keinen unangemessen hohen Wert haben und weder die Grenzen der Geschäftsüblichkeit noch den normalen Lebensstandard des Empfängers unverhältnismäßig überschreiten.

Mit der Bitte um Sponsoring oder „Spenden für wohltätige Zwecke“ oder ihrem Angebot sollte äußerst behutsam umgegangen werden. Durch eine sorgfältige Prüfung muss sichergestellt werden, dass es sich hierbei nicht um den verdeckten Versuch einer Bestechung handelt.

4.10 Ansprechpartner:innen und Kontakt

Sie können sich an Personen in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld wenden, um Fragen zum Verhaltenskodex zu stellen oder Verstöße gegen den Kodex zu melden. Dies sind z. B. Ihr Vorgesetzter, Ihre Werkleitung, der Betriebsrat.

Wenn Sie Ihre Bedenken nicht lokal ansprechen können oder Sie dort keine angemessene Unterstützung finden, dann können Sie Kontakt mit den Fachabteilungen aufnehmen:

Personalabteilung

Tel. +49 (0) 5127 971-320

Personal@schlote.com

Integrierte Managementsysteme

Tel. +49 (0) 5127 971-203

IMS@schlote.com

Unternehmenskommunikation

Tel. +49 (0) 5127 971-130

Unternehmenskommunikation@schlote.com

IT-Abteilung

Tel. +49 (0) 5127 971-222

support@schlote.com

Informationssicherheitsbeauftragte

Datenschutz Nord GmbH

Telefon: +49 (0)40 5936160-400

office@datenschutz-nord.de

Datenschutzbeauftragte

Datenschutz Nord GmbH

Telefon: +49 (0)40 5936160-400

office@datenschutz-nord.de

5 Mitgeltende Unterlagen

SCG_MH_IMS_020_Schlote_Leitbild

SCG_RL_RR3_002_Nachhaltigkeitsrichtlinie

SCG_RL_RR3_003_Nachhaltigkeitsrichtlinie für Lieferanten

6 Änderungsdienst

Für den Änderungsdienst dieser Richtlinie ist der Leiter Integrierte Managementsysteme zuständig

7 Einführungszeitpunkt

Siehe Versionsverwaltung im S Wiki

8 Änderungshinweis

03/2018 Erstveröffentlichung

01/2023 Komplett überarbeitet

10/2023 Ansprechpartner Unternehmenskommunikation ergänzt

11/2023 E-Mail-Adresse IMS aktualisiert

04/2024 Informationssicherheits- und Datenschutzbeauftragte aktualisiert