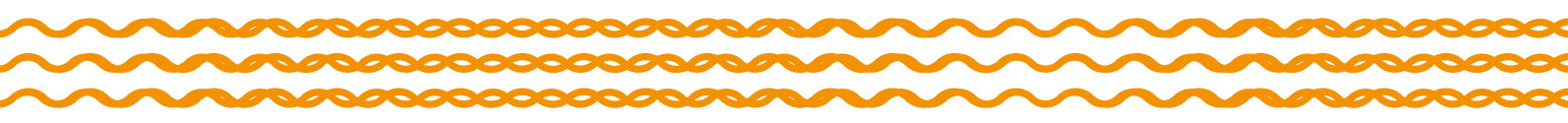




COMPLIANCE RICHTLINIE





Vorwort

Bereits seit Gründung des Unternehmens ist sich die Laboratorium Dr. Deppe GmbH ihrer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Dabei steht seit je her das Wohl der Belegschaft im Mittelpunkt. Dazu zählen nicht nur

- eine faire, leistungsgerechte Bezahlung,
- freiwillige Nebenleistungen und
- die Stellung, sowie die mitbestimmte Gestaltung eines modernen und flexiblen Arbeitsplatzes mit einem besonderen Fokus auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf,

sondern auch wirtschaftliche Entscheidungen zugunsten eines sicheren Arbeitsplatzes, um den Mitarbeitern* eine möglichst verlässliche Grundlage für die eigene (Zukunfts-) Planung im privaten Bereich zu bieten.

Dabei ist sich die Unternehmensführung bewusst, dass diese Verantwortung nicht am Betriebstor endet, sondern in einer gesamtgesellschaftlichen Mitverantwortung mündet, die sich nicht nur in der Führung und Förderung eines gesetzeskonformen Geschäftsbetriebes durch Schaffung geeigneter Strukturen und einer Sensibilität der Mitarbeiter für diese Kernwerte erschöpft. Vielmehr sind zukunftsweisende, in dem gesamtgesellschaftlichen Fokus stehende Elemente, wie Umweltschutz und Nachhaltigkeit bei den unternehmerischen Entscheidungen für die Zukunft des Unternehmens ebenso zu berücksichtigen, wie auch im alltäglichen Arbeitsvorgang.

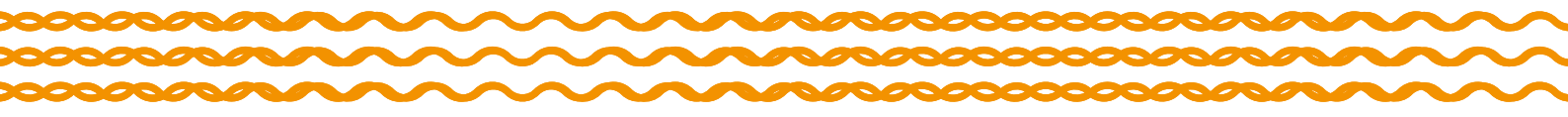
Deshalb hat die Laboratorium Dr. Deppe GmbH mit den Leitlinien ein Regelwerk geschaffen, um für alle Mitarbeiter eine klare Richtschnur vorzugeben, um diesem Wertebild und dieser Verantwortung gerecht zu werden. Zugleich wollen wir durch unser Verhalten und das konsequente Umsetzen unserer Werte über die Grenzen unseres eigenen direkten Wirkungsbereichs Einfluss nehmen, um für diese Werte aktiv einzutreten. Deshalb wählen auch wir unsere Zulieferer und Geschäftspartner auf Basis eines gemeinsamen Werteverständnisses aus.

Es ist unsere feste Überzeugung, dass gesamtgesellschaftliche Ziele nur als gemeinsame Aufgabe und Anstrengung umsetzbar sind.

Übernehmen Sie auch selbst Verantwortung und helfen Sie, die Inhalte der Leitlinien durch deren Beachtung im täglichen Arbeiten umzusetzen und zu leben.

Vielen Dank.

** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personen- und Funktionsbezeichnungen, sowie personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Dokument die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.*



COMPLIANCE RICHTLINIE

Für wen und wo gelten die Leitlinien?

Sie gelten für alle Angehörige der Laboratorium Dr. Deppe GmbH (im folgenden „DrDeppe“) und zwar unabhängig von der Form des Anstellungsverhältnisses oder deren Stellung innerhalb der Organisationsstruktur.

Soweit DrDeppe an Gesellschaften im Rahmen von Joint-Ventures beteiligt ist, wird DrDeppe auf die Einhaltung der Leitlinien drängen, alternativ ein inhaltlich entsprechendes Regelwerk fördern. Externe, die für DrDeppe tätig sind, müssen auf die Leitlinien hingewiesen und zur Einhaltung angehalten/verpflichtet werden. Im Rahmen von Geschäftsbeziehungen und Lieferketten erwartet DrDeppe die Einhaltung der Leitlinien und wird dies durch Auswahl von geeigneten Partnern mit gemeinsamen Werteverständnis und – wo möglich – durch entsprechende Verpflichtungserklärungen sicherstellen.

Durch unsere Geschäftsaktivitäten in mehreren europäischen Ländern und darüber hinaus kann es vorkommen, dass lokale Gesetze, Vorschriften oder Gepflogenheiten im Widerspruch zu unseren Leitlinien stehen. Sollte es Konflikte oder Unterschiede zwischen anwendbaren Rechtsanforderungen und unseren Vorgaben geben, müssen Sie den jeweils strengeren – gesetzeskonformen – Standard befolgen. Dort, wo Handlungsalternativen bestehen, unterlassen Sie bitte Handlungen, die unsere Leitlinien verletzen.

Werte – Kern unseres Erfolgs

Unsere Werte und Verhaltensweisen spiegeln mehr noch als unser wirtschaftlicher Erfolg die Identität unseres Unternehmens.

Sicherheit



Die Sicherheit unserer Produkte und Leistungen ist für uns selbstverständlicher Ausdruck eines verantwortungsbewussten Wirtschaftens. Zugleich sehen wir die Belegschaft als das Rückgrat der unternehmerischen Wertschöpfung an und wollen unseren Arbeitnehmern für ihre Leistung einen sicheren Arbeitsplatz und damit eine wirtschaftliche Planungssicherheit für die eigene Zukunftsgestaltung bieten.

Verantwortung, Umweltschutz und Nachhaltigkeit



Eine nachhaltige Unternehmensplanung, die nicht nur zukünftige Bedarfe und Absatzmärkte, sondern auch den möglichst schonenden Ressourceneinsatz, humanitäre-, gesellschaftliche- und Umweltbelange berücksichtigt, ist schon lange kein Gut zu wissen, sondern ein Muss. Insbesondere Umweltschutz und Nachhaltigkeit sind Themen, die uns alle angehen und neben dem respektvollen Umgang miteinander unser aller Zukunft in dieser, unserer einen, gemeinsamen Welt bestimmen werden. Sich dessen bewusst zu sein, Chancen und Risiken, aber auch eigene Verantwortlichkeiten und Einflussmöglichkeiten zu erkennen und wahrzunehmen, ist nach unserer Überzeugung Grundlage verantwortlichen Wirtschaftens. Wir sind bestrebt, unser Handeln hieran auszurichten.

Gleichberechtigung, Respekt und Vertrauen



Eine Gleichberechtigung darf nicht nur auf dem Papier bestehen. Unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft möchte DrDeppe allen Mitarbeitern die Chance zur beruflichen Entfaltung und Weiterentwicklung auf Grundlage der individuellen Fähigkeiten und Ziele bieten. Führungspositionen und Weiterbildungsmöglichkeiten stehen daher allen Mitarbeitern gleichermaßen offen. Zugleich sind wir der festen Überzeugung, dass eine konstruktive und langfristig für alle Seiten zufriedenstellende Zusammenarbeit, nur auf partnerschaftlicher Basis als Ausdruck wechselseitigen Vertrauens und Respekts funktionieren kann. Auch wollen wir unseren Mitarbeitern eine sichere Grundlage und klare Rahmenbedingungen für eigenverantwortliches Handeln bieten und sie hierdurch zu individueller Weiterentwicklung, Potenzialentfaltung und letztlich zur Erbringung von Bestleistungen motivieren.

Engagement und Leistung als Team



Unser Ziel ist es, unseren Mitarbeitern das Gefühl zu vermitteln als ein Team für den gemeinsamen Erfolg der Unternehmensgruppe zu arbeiten und dabei – trotz der notwendigerweise arbeitsteiligen Organisation – an einem Strang zu ziehen. Jeder Angehörige von DrDeppe leistet einen wichtigen Beitrag zum Gesamtergebnis des Unternehmens. Jeder Beitrag wird durch DrDeppe wertgeschätzt. Den Wert des eigenen Beitrages zu erkennen, soll unsere Mitarbeiter dazu motivieren, jede Aufgabe, unabhängig wie klein diese im Gesamtkontext der Unternehmensgruppe wirken mag, als wichtiges Zahnrad der Gesamtleistung zu verstehen und diese deshalb mit dem größtmöglichen Engagement zu erbringen. Nur zusammen, als Team, können wir unsere Bestleistung zum Wohl aller Angehörigen des Unternehmens DrDeppe entfalten.

Welche Verantwortlichkeiten treffen Sie als Einzelperson?

Unabhängig von Ihrer Stellung in der Organisationsstruktur und Ihrem individuellen Aufgabenbereich, den Sie innerhalb DrDeppe erfüllen, erwarten wir von Ihnen die Einhaltung der DrDeppe Leitlinien bei Ihrer täglichen Arbeit. Die nachstehenden Ausführungen sollen Ihnen eine Hilfestellung geben, um den an Sie gestellten Erwartungen gerecht werden zu können.

Integritätsselftestcheck

Fragen Sie sich im Zweifelsfall, ob Ihre Handlungen ohne Einschränkung Allgemeingültigkeit für alle Mitarbeiter von DrDeppe erlangen könnten und ob diese dann aus Ihrer Sicht auch noch als sinnvoll, notwendig und angemessen erachtet werden können. Steht Ihre Handlung nach bestem Wissen und Gewissen im Einklang mit allen Ihnen bekannten internen Vorgaben und gesetzlichen Bestimmungen?

- Halte ich mich an unsere zentralen Werte?
- Ist das, was ich tue, ethisch korrekt, im Einklang mit geltenden Gesetzen und konform mit den DrDeppe Leitlinien sowie ergänzenden internen Anweisungen?
- Bin ich zu der Handlung befugt? Muss ich ggf. eine Entscheidung einer übergeordneten Stelle einholen?
- Habe ich potenzielle Risiken meines Handelns im Vorfeld ermittelt und bewertet? Habe ich dabei neben wirtschaftlichen Risiken auch die Auswirkung auf die Wahrnehmung von DrDeppe in der Öffentlichkeit bedacht?
- Wenn es öffentlich bekannt würde, dass ich für die getroffene Entscheidung inhaltlich verantwortlich bin, bin ich dann immer noch überzeugt richtig gehandelt zu haben?

Sollten Sie trotz der vorstehenden Fragestellungen nicht sicher sein, ob Ihr Handeln im Einklang mit den Vorgaben der Leitlinien steht, besprechen Sie Ihre Bedenken mit Ihrem direkten Vorgesetzten.





Zusätzliche Verantwortlichkeiten für Mitarbeiter in Führungspositionen

Seien Sie ein Vorbild und unterstützen Sie Kollegen und die durch Sie geführten Mitarbeiter indem Sie:

- eine Arbeitsumgebung schaffen, die von respektvollem Umgang und wechselseitigem Vertrauen geprägt ist.
- diese ermutigen, Probleme sowie Bedenken zu benennen und auf das Geäußerte mit einer angemessenen Reaktion eingehen.
- Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien gegenüber Mitarbeitern, die ihre Bedenken äußern, an Aufklärungsmaßnahmen zu Regelverstößen teilnehmen oder an Audits mitwirken, aktiv unterbinden.
- sie unterstützen, die Anforderungen dieser Leitlinien und der übrigen internen Regelwerke und geltenden Gesetze zu verstehen, sowie in Auslegungsfragen den Kontakt zu den Fachabteilungen und der Geschäftsführung vermitteln oder zumindest empfehlen.
- dafür sorgen, dass Ihre Mitarbeiter sich Zeit dafür nehmen, die ihnen zugedachten Schulungen im Bereich Arbeitssicherheit, IT-Sicherheit, Datenschutz, Qualität und Compliance zeitnah nach Bereitstellung zu absolvieren.
- allen neuen Mitarbeitern in Abstimmung mit der Personalabteilung umgehend eine Einweisung in unsere Regelwerke inklusive dieser Leitlinien geben und die mit der spezifischen Funktion des Mitarbeiters verbundenen Risiken aufzeigen, sowie dem Mitarbeiter die zuständigen Stellen benennen, die er in Zweifelsfragen kontaktieren kann.
- konsequent bei der Umsetzung unserer Anforderungen sind und dabei Ihre Mitarbeiter und Kollegen an deren Verantwortung für ihr Verhalten bei der Arbeit erinnern.
- diese bei der Meldung von potenziellen Verstößen unterstützen.

Wer? Der richtige Ansprech- partner für Ihr Anliegen

Wie melde ich Verbesserungspotenziale, Risiken und Verstöße gegen Verhaltensrichtlinien und Unternehmenswerte richtig?

DrDeppe ist es wichtig zu betonen, dass diese Compliance-Verhaltensrichtlinie keine Einladung ist, Kollegen zu denunzieren. Vielmehr geht es darum den Mitarbeitern das Gefühl zu vermitteln, Verbesserungspotenziale, Risiken und Verstöße gegen Verhaltensrichtlinien und Unternehmenswerte jederzeit melden zu können und mit solchen Meldungen auch Gehör zu finden.

Wie gehen Sie also richtig vor?

DrDeppe hat eine fast familiäre Belegschaftsstruktur. Wir glauben, dass wir auf Basis unserer Unternehmenswerte Meldungen zu den vorgenannten Inhalten und etwaige daraus resultierende Konflikte fair und unparteilich, mit dem Blick auf das Wohl der Belegschaft und des Unternehmens, zu lösen vermögen. Wir möchten Sie deshalb bitten, nach Möglichkeit die Meldekettten und damit die Hierarchiestruktur einzuhalten. Kontaktieren Sie daher mit Ihrem Anliegen Ihren direkten Vorgesetzten.

Nur wenn Sie meinen, Sie können sich aufgrund der Natur oder wegen des Inhalts Ihres Anliegens nicht an diesen wenden, z.B. weil Ihre Meldung diesen ebenfalls kompromittiert, steht es Ihnen frei, sich an die Personalabteilung oder an den Personal Mentor/Feedback Manager zu wenden und Ihr Anliegen dort zu platzieren.



Hinweisgeberschutz

Wir brauchen Ihre konstruktive Kritik

Selbstverständlich kann eine arbeitsteilige Arbeitsbewältigung nur funktionieren, wenn Mitarbeiter auch unternehmerische Entscheidungen auf Weisung hin umsetzen, zu denen ihnen keine oder nicht alle Hintergrundinformationen vorliegen. Ein waches Auge der Mitarbeiter und konstruktive Kritik sind aber zugleich das beste Korrektiv gegen eine schädliche Bewahrung des Status quo a la „das haben wir schon immer so gemacht“. DrDeppe ermutigt die Mitarbeiter daher, Verbesserungspotenziale, aber auch Missstände oder gar bekanntwerdende Verstöße gegen interne Richtlinien und Gesetze der Geschäftsführung, unter Einhaltung der Hierarchiestrukturen zur Kenntnis zu bringen. Um Mitarbeitern Unsicherheiten und die Angst vor etwaigen negativen Konsequenzen oder gar Repressalien aufgrund einer solchen Meldung zu nehmen, wird DrDeppe bereits vor der Einführung entsprechender gesetzlicher Regelungen einen anonymen Meldeweg einrichten. Über diesen können Verstöße gegen interne Richtlinien oder Gesetze gemeldet werden. Wir nehmen Ihre Hinweise ernst - wechselseitiges Vertrauen ist die Grundlage einer erfolgreichen Zusammenarbeit.

Wann muss ich eingreifen, auch wenn ich selbst nicht Entscheidungsträger bin?

Wenn Sie wissen oder den begründeten Verdacht haben, dass jemand, der zur Einhaltung verpflichtet ist, gegen die Leitlinien verstößt, sind Sie verpflichtet, dies über die geeigneten Kommunikationskanäle zu melden.

DrDeppe ist es wichtig zu betonen, dass nur konstruktive Hinweise gewünscht sind. Die Guidelines sollen nicht ein Denunziantentum fördern. Grundlage der gemeinsamen Zusammenarbeit bleibt das gegenseitige Vertrauen und ein kollegiales Miteinander.

Zwischenmenschliche und den internen Arbeitsabläufen geschuldete Kontroversen sollen im Verhältnis untereinander erörtert und einvernehmlich beigelegt werden. Ist dies ausnahmsweise den Kollegen nicht untereinander möglich, ist der Vorgesetzte zur Konfliktbewältigung hinzuzuziehen. Die Personalabteilung steht Ihrem Vorgesetzten mit Ansätzen zur Konfliktlösung als Ansprechpartner jederzeit zur Verfügung.



Unsere Grundsätze und Erwartungen

DrDeppe, ein professioneller Partner

Unser Grundsatz

DrDeppe arbeitet ehrlich, respektvoll und verantwortungsbewusst mit seinen Geschäftspartnern zusammen und steht für einen solchen Umgang auch mit seinen Kunden ein. Wir sind ein sicherer und verlässlicher Partner in all unseren Geschäftsfeldern und den unterhaltenen (Vertrags-) Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern oder gegenüber unseren Mitarbeitern.

Was wir erwarten

Einschüchterungen, Gewalt, die Ausnutzung von Über-/Unterordnungsverhältnissen und rechts- sowie wettbewerbswidrige Vorteilsnahme unabhängig von der Motivlage werden nicht nur missbilligt, sondern auch nicht toleriert und mit arbeits-, zivil- und wenn notwendig auch mit strafrechtlichen Sanktionen geahndet.

- Führen Sie ohne Rücksprache oder konkrete Anweisung keine Arbeiten durch für die Sie nicht qualifiziert sind.
- Unterbrechen Sie begonnene Arbeiten, auch die von anderen Kollegen, wenn diese nicht sicher sind. Melden Sie unsichere oder ungesunde Arbeitsbedingungen und nehmen Sie geäußerte Bedenken Ihrer Kollegen ernst. Gehen Sie niemals davon aus, dass ein anderer das Risiko oder Problem bereits gemeldet haben wird.
- Ermutigen Sie Ihre Kollegen, sich entsprechend den Erwartungen und den formulierten Werten aus diesen Leitlinien zu verhalten.
- Stellen Sie sicher, dass Ihr Leistungsvermögen während der Arbeitszeit nicht durch Schlafmangel, Alkohol oder andere leistungsbeeinträchtigende Substanzen negativ beeinträchtigt wird. Sie gefährden hierdurch nicht nur das Ergebnis Ihrer Arbeit und den Ruf des Unternehmens, vorrangig besteht die Gefahr, dass Sie Ihre Kollegen und andere Personen hierdurch aktiv gefährden.

Miteinander bei DrDeppe

Unser Grundsatz

Unsere Mitarbeiter sind mit Ihren Erfahrungen und Kompetenzen das Rückgrat des Unternehmens und neben vorausschauenden und marktgerechten unternehmerischen Entscheidungen die wichtigste Säule der unternehmerischen Wertschöpfung. Ein Umgang mit den Mitarbeitern, aber auch unter den Mitarbeitern, geprägt von Respekt, Wertschätzung, sowie Vertrauen, sind die Grundlage zur Ausschöpfung unseres Potentials.

Was wir erwarten

Ihre Individualität und Ihre persönlichen Fertigkeiten tragen zu unserem Erfolg als Unternehmen entscheidend bei. Wir sind der festen Überzeugung, dass wir als Unternehmen mit Mitarbeitern mit verschiedenen persönlichen und ausbildungsbezogenen Hintergründen, Kompetenzen und Ideen eine motivierende Arbeitsumgebung schaffen, die alle Mitarbeiter zu Höchst- und Bestleistungen motivieren und zugleich neue Perspektiven für die zukünftige Ausrichtung der Unternehmensgruppe, sowie kreative Lösungsansätze für alle Herausforderungen schaffen kann. Ungeachtet dieser Zielsetzung erwarten wir trotz aller Verschiedenheit, dass Sie sämtlichen Kollegen mit Respekt begegnen und kulturelle Unterschiede, soweit es Ihre Tätigkeit zulässt, beachten. Nur so können alle vertrauensvoll zusammenarbeiten und ihre Kompetenzen zum Vorteil der ganzen Gruppe einbringen.

Gegen Diskriminierung – Für Gleichbehandlung

Unser Grundsatz

Gleichbehandlung, nur ein Wort und dabei so viele Facetten. Gleichbehandlung fängt dort an, wo unsachgemäße Differenzierung unterbleibt und Einfluss nur sachgerecht und im Sinne gemeinsamer Werte und Ziele genutzt wird. Merkmale wie ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Herkunft, Religion, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Familienstand, Behinderung mögen uns unterscheiden, sie sind jedoch kein geeignetes Entscheidungskriterium im Rahmen eines fairen und würdevollen Umgangs miteinander. Vorurteile haben in der Arbeitsumgebung keinen Platz. Ebenso wenig wie die Ausnutzung von Unter-/Überordnungsverhältnissen zur Ausübung von Zwang oder der Duldung von belästigenden respektive diskriminierenden Verhaltensweisen.

Was wir erwarten

Wir erwarten, dass Sie sich selbst ein Bild machen und dass Sie Ihre Entscheidungen auf einer objektiven Grundlage treffen.

Wir dulden keine Form der Diskriminierung oder gar Beleidigung. Die Belästigung von Kollegen erfährt in unserem Unternehmen null Toleranz unabhängig davon, wo und wie diese sich vollziehen mag und welcher Hierarchieebene die handelnde Person angehört. Eine Führungsposition vermittelt kein Recht von dem akzeptablen Verhalten abzuweichen, vielmehr begründet Sie die Verantwortung, bestehenden Einfluss nicht zu missbrauchen und unter Wahrnehmung einer Vorbildfunktion die Unternehmenswerte vorzuleben.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Ihre Handlung als angemessen erachtet werden kann, fragen Sie sich als Integritätsselbstcheck, wie Sie sich in der Rolle der betroffenen Person angesichts Ihrer Handlung fühlen würden und ob Sie die Handlung in dieser Position als Belästigung oder Diskriminierung wahrnehmen würden.

Datenschutz – Teil unserer Unternehmenskultur

Unser Grundsatz

DrDeppe fühlt sich, unabhängig von rechtlichen Vorgaben, dem Schutz der uns zum Zwecke der Datenverarbeitung anvertrauten personenbezogenen Mitarbeiter- und Kundendaten verbunden. In unserer heutigen Zeit sind Daten wertvoller denn je und deren Missbrauch eine allgegenwärtige Gefahr. Die Etablierung und Überwachung verantwortungsvoller Datenschutzstandards sind daher eine unserer Prioritäten. Dabei sind die Notwendigkeiten des Datenschutzes eng verzahnt mit der Frage der IT-Sicherheit, da die Datenverarbeitung, auch aus Gründen der Zugangs- und Zugriffskontrolle, fast ausschließlich digital erfolgt.

Was wir erwarten

Wir erwarten, dass Sie sich entsprechend den internen Vorgaben aus den Regelwerken zum Datenschutz und zur IT-Sicherheit verhalten, um die Datenverarbeitungsprozesse und Datenströme in unserer Unternehmensgruppe transparent und sicher zu gestalten. Gefährdungen der IT-Sicherheit und daraus resultierende Schäden an der Infrastruktur sowie Störungen der Arbeitsabläufe oder gar der Abfluss von personenbezogenen Daten schaden den Geschäftsinteressen und dem Ansehen der Unternehmensgruppe als verlässlicher Geschäftspartner.



Nehmen Sie zur Aufrechterhaltung Ihrer Sensibilität in Fragen des Datenschutzes und der IT-Sicherheit an allen angebotenen Schulungen und Trainings teil. In Zweifelsfragen kontaktieren Sie den zuständigen IT-Dienstleister bevor Sie handeln. Wenn Ihnen Optimierungspotenzial in Verarbeitungsprozessen und Sicherheitsrisiken auffällt oder Sie Schulungsbedarf sehen, zögern Sie nicht dies zu melden und Ihre Ideen zur Verbesserung mit uns zu teilen. Viele Augen sehen mehr. Nutzen Sie Ihre individuelle Perspektive aus Ihrem Arbeitsbereich, um auf Potenziale und Risiken hinzuweisen, die andere Kollegen gegebenenfalls nicht erkannt haben.

Arbeitssicherheit – wird bei DrDeppe großgeschrieben

Unser Grundsatz

Die Sicherheit unserer Produkte und Leistungen ist für uns selbstverständlicher Ausdruck eines verantwortungsbewussten Wirtschaftens. Zugleich sehen wir die Belegschaft als das Rückgrat der unternehmerischen Wertschöpfung an und wollen unseren Arbeitnehmern für ihre Leistung einen sicheren Arbeitsplatz und damit eine wirtschaftliche Planungssicherheit für die eigene Zukunftsgestaltung bieten.

Was wir erwarten

Nichts ist für uns wichtiger als die Gesundheit, die Sicherheit und der Schutz unserer Mitarbeiter. Die Absicherung des wichtigen Gutes beginnt bei der ergonomischen Einrichtung der Arbeitsplätze und erschöpft sich nicht nur in der Beachtung der vorgeschriebenen Arbeitssicherheits- und Arbeitsschutzmaßnahmen, sondern erfordert auch eine gesunde Work-Life-Balance. Hierfür tragen wir Rechnung, indem wir interne Regelungen geschaffen haben, die die Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem durch ein Höchstmaß an Flexibilität unter Beachtung betrieblicher Belange ermöglicht.

Verantwortlichkeiten in Geschäftsbeziehungen

DrDeppe – ein verlässlicher Partner

Unser Grundsatz

DrDeppe versteht sich als verantwortungsbewusster und verlässlicher Partner in allen Geschäftsbeziehungen. Unser guter Ruf ist ebenso unser Kapital wie unsere gute Leistung. Wir erzielen unsere Stellung im Wettbewerb durch unsere konstant hohe Leistungsbereitschaft und unsere Leistungserfolge und nicht durch gesetzeswidrige oder unmoralische Geschäftspraktiken. Unser Bestreben ist der Aufbau solider und langfristiger Geschäftsbeziehungen und Partnerschaften.

Was wir erwarten

Um die angestrebten Geschäftsbeziehungen aufzubauen und langfristig zu unterhalten, bedarf es neben der strikten Einhaltung unserer Unternehmenswerte, insbesondere in unserer externen Kommunikation und unserem Geschäftsgebaren, auch der von Objektivität und Gewissenhaftigkeit geleiteten Auswahl unserer Geschäftspartner. Wir wollen mit Personen und Unternehmen zusammenarbeiten, die unsere Verpflichtung gegenüber

- Sicherheit,
- Ethik und die
- übernommene Verantwortung gegenüber unserer Belegschaft,
- aber auch die gesamtgesellschaftliche Verantwortung, z.B. im Bereich des Erhalts zentraler demokratischer Werte und des Umweltschutzes,

teilen.

Sie können hierzu beitragen indem Sie:

- klar und unmissverständlich unsere jeweiligen Erwartungen an unsere Lieferanten und Geschäftspartner kommunizieren und bei Bedarf entsprechende Verpflichtungen zur Einhaltung vereinbaren.
- alle Anzeichen dafür, dass ein Lieferant oder Geschäftspartner gegen geltende Gesetze und vertragliche Pflichten verstößt, melden.



DrDeppe steht für freien Wettbewerb

Unser Grundsatz

DrDeppe Grundsätze widersprechen jegliche Art von kartellrechtswidrigen Abreden und Verhaltensweisen. Vermeiden Sie daher kartellrechts- oder wettbewerbswidrige Verhaltensweisen.

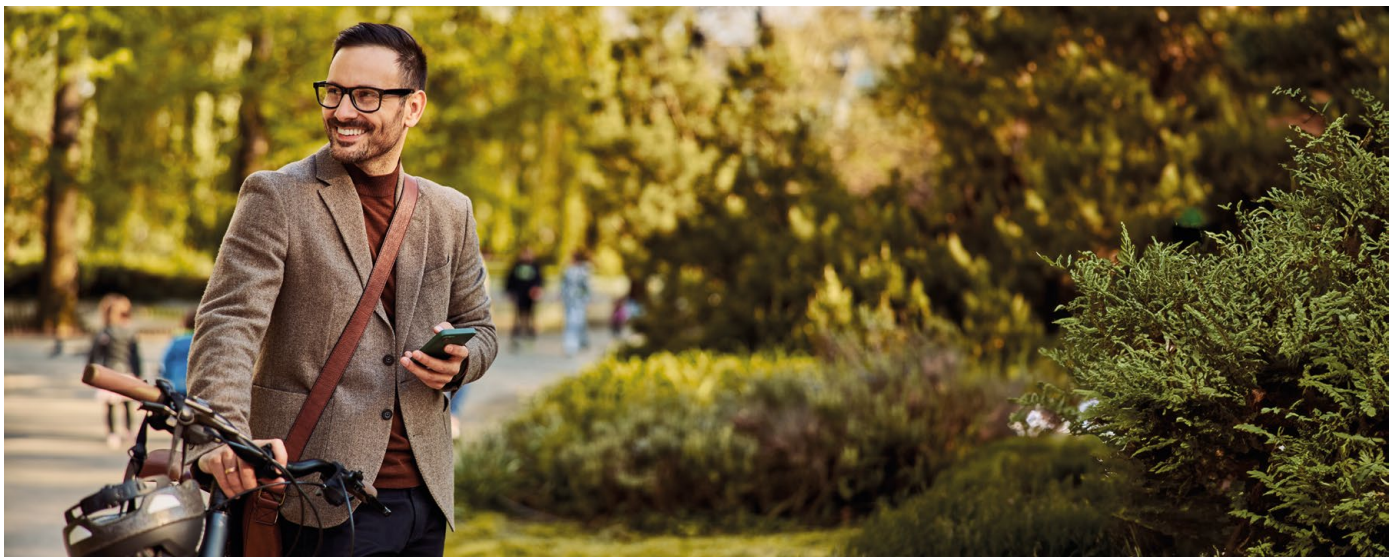
Was wir erwarten

Wirken Sie nicht an Vereinbarungen oder Abstimmung mit Wettbewerbern über die Festsetzung von Preisen, Angebotsabsprachen, Kundenaufteilung und/oder Lieferbeschränkungen mit. Kartellrechtliche Fragen können mitunter komplex sein. Bei Fragen stimmen Sie Ihr Verhalten, bevor Sie handeln oder extern kommunizieren, mit Ihrem Vorgesetzten oder der Geschäftsführung ab. Führen Sie sich vor Augen, dass Ihr Verhalten direkt auf das Unternehmen zurückfällt. Damit ist es unseren Geschäftsinteressen – unabhängig davon welchen Mehrwert Sie sich davon versprechen – in keinem Fall dienlich, vermutlich vielmehr abträglich. Kartellrechtliche- oder wettbewerbswidrige Verhaltensweisen können zudem zivil- und strafrechtliche Konsequenzen für das Unternehmen/dessen Vertreter, aber auch für Sie persönlich haben.

Gemeinsam für eine bessere Zukunft – weil es uns alle angeht

Eine nachhaltige Unternehmensplanung, die nicht nur zukünftige Bedarfe und Absatzmärkte, sondern auch den möglichst schonenden Ressourceneinsatz und Umweltbelange berücksichtigt, ist schon lange kein „nice-to-have“, sondern ein „must have“. Auch wenn das Kerngeschäft von DrDeppe im Bereich der energieintensiven Industrie liegt, hat sie dabei zugleich den Umweltschutz im Blick und fördert Projekte, die den ökologischen Fußabdruck der veräußerten Produkte ausgleichen. DrDeppe trägt damit seiner gesamtgesellschaftlichen Verantwortung und auch seinen eigenen Interessen Rechnung. Ein lang-

fristig erfolgreiches Wirtschaften ist nur unter Beachtung der Nachhaltigkeit und unter dem Bewusstsein der Endlichkeit der vorhandenen Ressourcen möglich.





Vertrauen ist gut. Kontrolle ist besser?

Bei DrDeppe vertreten wir eine andere Philosophie. Wir gehen davon aus, dass wechselseitiges Vertrauen das Fundament einer erfolgreichen Zusammenarbeit ist. DrDeppe ist deshalb bemüht, den Mitarbeitern im Rahmen des organisatorisch und rechtlich zulässigen, eine eigenverantwortliche Gestaltung ihrer Arbeitsabläufe zu ermöglichen. Um dem Mitarbeiter zugleich die nötige Sicherheit zu geben Entscheidungen in diesem Rahmen zu treffen, gibt DrDeppe Richtlinien zu wichtigen Themenkomplexen vor, die die notwendigen, einzuhaltenden Grenzen, aber auch den mit den Werten und Unternehmenszielen von DrDeppe vereinbaren Prozess, zur Entscheidungsfindung abstecken. Unter anderem:

- **DrDeppe Qualitätsmanagement-Handbuch ISO 13485**
- **DrDeppe Datenschutz-Richtlinie**
- **DrDeppe IT-Richtlinie**
- **DrDeppe Außendienst-Richtlinie**
- **DrDeppe Codex**

Service und Sicherheit – für uns kein Widerspruch

Zeitgemäße Datenverarbeitung und unsere Verantwortung im Umgang mit Daten

Die Digitalisierung, der zunehmende Einsatz von Cloud-basierten Geschäftslösungen, KI (künstliche Intelligenz), sowie die Vernetzung von Daten, Objekten und Systemen durch komplexe IT-Infrastrukturen und Geschäftsprozesse eröffnen nicht nur neue Möglichkeiten der effizienten IT gestützten sowie arbeitsteiligen und damit letztlich kundenorientierten Sachbearbeitung, sondern begründen auch erhebliche Verantwortung im Hinblick auf den Umgang mit den uns anvertrauten Daten. In unserer heutigen Zeit sind Daten wertvoller denn je und der unberechtigte Zugriff auf diese sowie deren Missbrauch eine allgegenwärtige Gefahr. Ein ständig aktualisiertes Bewusstsein für Problemstellungen und Gefahren für die Sicherheit der IT-Infrastruktur, Datensicherheit und -schutz ist für DrDeppe daher eine Selbstverständlichkeit.

DrDeppe hat daher nicht nur durch technisch aktuelle Hard- und Software- Sicherheitsmaßnahmen, sondern auch durch regelmäßig aktualisierte Verhaltensanweisungen zum Umgang mit Daten und Endgeräten zur Datenverarbeitung, der Datensicherheit und dem Datenschutz, ein hohes IT-Sicherheits- und Datenschutzniveau etabliert. Durch Schulungsmaßnahmen in denen die Mitarbeiter auch mit möglichen Angriffsszenarien auf die IT-Infrastruktur und Phishing-Attacken konfrontiert werden, werden die Mitarbeiter für einen verantwortungsvollen und sicheren Umgang mit den uns anvertrauten Daten sensibilisiert.

Steuern/Zölle Compliance

Steuer- sowie zollrelevante Sachverhalte sind nicht immer auf den ersten Blick zu erkennen. Der stete Wandel von nationalen und internationalen Steuer- gesetzgebungen erschwert ebenfalls das Entdecken von Risiken und Chancen.

Die Frage der Besteuerung ist jedoch abteilungsübergreifend relevant. Steuer- verkürzungen, auch die nur fahrlässige Nichterfüllung einer Steuerverpflichtung, kann steuer- und strafrechtliche und als Folge auch arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Damit DrDeppe seiner Verantwortung im Bereich Steuern und Zölle gerecht wird, werden die Mitarbeiter angehalten bei Sachverhalten, bei denen die Relevanz von steuer- oder zollrechtlichen Fragestellungen nicht ausgeschlossen werden kann, frühzeitig die jeweiligen Fachabteilungen zu kontaktieren. Hierdurch können zusätzliche steuerliche Risiken identifiziert und entsprechende Maßnahmen zur Bewältigung entwickelt werden, um die Erfüllung der Steuerpflicht u.a. in den Bereichen Umsatzsteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Lohnsteuer, Grundsteuer, als auch der Meldepflicht gerecht zu werden.

Beteiligen Sie die zuständigen Fachabteilungen also möglichst frühzeitig, sollten Sie die Relevanz von steuer- oder zollrechtlichen Fragestellungen nicht ausschließen können.

Ihre Berührungspunkte mit dem Zollrecht

Zoll - nicht nur ein Thema bei länderübergreifenden Sachverhalten

Die korrekte zoll- und steuerrechtliche Abbildung und Abwicklung der Warenströme ist für DrDeppe von entscheidender Bedeutung. Dabei ist das Zollrecht eng verzahnt mit dem Steuerrecht und nicht nur bei grenzüberschreitenden Warenbewegungen relevant.

Alle Mitarbeiter sind hier angehalten das Unternehmen und sich selbst bei Unklarheiten mit Fragen an die jeweilige Fachabteilung oder auch die Geschäftsführung in Bezug auf das korrekte Vorgehen abzusichern.

Als international anerkannte Handelsbedingungen bieten zudem die Incoterms (International Commercial Terms) bei grenzüberschreitenden Geschäften eine praxisgerechte Grundlage zur Regelung der Gefahrenübergangs, der Verteilung der Kostenlast und insbesondere der (zollrechtlichen) Verpflichtungen der Parteien des Liefergeschäfts.



Null Toleranz

gegenüber sexueller Belästigung

Oft fällt im Umgang miteinander die Abgrenzung zwischen normalem, gegebenenfalls scherzhaft intendierten und unangemessenem Verhalten schwer. Auch wird das Thema häufig tabuisiert. Betroffene wollen nicht als Opfer dastehen. Zu oft wird eine für den Betroffenen unangenehme Verhaltensweise eines Kollegen aus falschen Beweggründen oder unnötiger Scham über die Betroffenenstellung toleriert. Viele haben Sorge, sie könnten Verhaltensweisen falsch gedeutet haben oder sich dem Werturteil des Handelnden oder aber der Kollegen ausgesetzt sehen. Sie möchten nicht als übermäßig „sensibel“ oder als „Opfer“ eines solchen Übergriffs gesehen werden.

gegenüber Mobbing

Mobbing meint nicht ein schlechtes Betriebsklima, einen gelegentlich ungerechten Vorgesetzten oder den üblichen Büroklatsch: Mobbing ist definiert als „das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“. Jeder kann Opfer von Mobbing sein.

Nicht nur beeinträchtigt Mobbing die Arbeitsleistung des Betroffenen und die seiner Organisationseinheit nachhaltig, viel entscheidender ist, es kann den Betroffenen auch in der persönlichen Sphäre belasten oder gar krank machen. Deshalb erfährt Mobbing eine Null Toleranz bei DrDeppe. Alle Kollegen und allen voran die Vorgesetzten sind gehalten, ein solches Verhalten unmittelbar zu unterbinden, die Hintergründe aufzuklären und Bemühungen zu entfalten, diese im Sinne eines kooperativen und respektvollen Umgangs miteinander aufzulösen.

Mobbing kann jeden treffen und ist kein Stigma. Trauen Sie sich, Vorfälle zu melden. Helfen Sie uns damit, eine sichere und respektvolle Arbeitsumgebung, in der alle Mitarbeiter gern arbeiten, zu schützen.

Interna

Offenlegung von Interna und Kommunikation mit Externen

Sie dürfen keine Informationen über die Geschäftstätigkeit von DrDeppe veröffentlichen, wenn Sie hierzu nicht befugt sind. Das gilt sowohl für das gesprochene Wort als auch für alle schriftlichen Äußerungen. Beachten Sie dies auch bei (privaten) Äußerungen in sozialen Medien.

Ohne Autorisierung durch die Geschäftsführung dürfen Sie nicht für oder über Belange von DrDeppe mit den Medien kommunizieren. Antworten auf Anfragen der Gesellschafter und die Kommunikation mit den Gesellschaftern muss zuvor mit der Geschäftsführung abgestimmt werden.

Insbesondere die Offenlegung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, also alle auf die Unternehmen der Gruppe bezogene Tatsachen, Umstände und Vorgänge, die nicht offenkundig, sondern nur einem begrenzten Personenkreis zugänglich sind und an deren Nichtverbreitung DrDeppe ein berechtigtes Interesse hat, ist ausdrücklich untersagt.

Danke

Wir danken Ihnen, dass Sie sich die Zeit genommen haben, die DrDeppe Leitlinien durchzulesen. Diese werden Ihnen helfen, die wichtigsten Risiken für Sie selbst und für DrDeppe zu erkennen und den guten Ruf von DrDeppe zu wahren, indem Sie Ihre Verantwortlichkeiten kennen, verstehen und auf Basis der vorstehenden Vorgaben besonnen - im Zweifelsfall mit den zuständigen Stellen abgestimmt - handeln.

Natürlich können die Leitlinien nicht jede denkbare Situation beschreiben, wir hoffen Ihnen aber mit den vorstehenden Ausführungen Bewertungsmaßstäbe und Entscheidungspfade aufgezeigt zu haben, die sich auf eine Vielzahl von wiederkehrenden Situationen anwenden lassen. Holen Sie aber darüber hinaus bitte Rat oder eine Entscheidung der zuständigen Stellen innerhalb der Unternehmensgruppe ein, wenn Sie nicht sicher sind, wie Sie korrekt und regelkonform handeln sollen. Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, an die Personalabteilung, die Personaldelegation oder an die Geschäftsführung. Vor allem möchten wir aber, dass Sie die in den Leitlinien dargelegten Werte Tag für Tag im Rahmen Ihrer Tätigkeit für DrDeppe leben.

Version 1.0 – 01/2025

DRDEPPE COMPLIANCE RICHTLINIE
















A large, stylized, light-orange paperclip graphic is positioned in the background, partially overlapping a white-bordered square. The paperclip is oriented vertically, with its top loop at the top and its bottom loop at the bottom. The square is centered on the page and contains the text.

Der DrDeppe Codex



DrDeppe

CODEX

-  Wertschätzung der einzelnen Tätigkeiten
-  Gleichbehandlung / Fairness
-  Respektvoller Umgang im Bereich Kommunikation und mit der Arbeitszeit der Kollegen
-  Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit (Teamarbeit / Teamfähigkeit)
-  Gegenseitige Unterstützung / lösungsorientiertes Handeln
-  Offene, angstfreie Kommunikation
-  Kommunikation auf Augenhöhe („Worte haben Macht“)
-  Grenzen setzen / Grenzen akzeptieren
-  Strukturen und Verantwortlichkeit leben (z.B. Handyverbot in der Produktion)
-  Verantwortung für sein Handeln übernehmen (z.B. Fehler eingestehen -> Entschuldigung)
-  Selbstreflexion
-  Kein Platz für Denunziantentum / Lästern
-  Pünktlichkeit am Arbeitsplatz
-  Ordnung / Sauberkeit im Unternehmen
-  Dankbarkeit

CODEX KONSEQUENZEN

Gespräch:

- 1) Mit der betreffenden Person
- 2) Mit dem Feedback Manager / Personal Mentor
- 3) Abteilungsleiter / HR / GF



Value individual jobs and tasks
 Act inclusively / fairly
 Communicate with respect
 and during colleagues' working hours
 Cooperate with other departments
 (teamwork / ability to work in a team)
 Provide mutual support / take action to find solutions
 Communicate openly and without fear
 Communicate on an equal footing ("words are powerful")
 Set boundaries / accept boundaries
 Apply frameworks and act responsibly
 (e.g. no mobile phones in the production area)
 Take responsibility for your actions
 (e.g. admitting mistakes -> apologising)
 Self-reflection
 No denouncing others / malicious talk
 Arrive at work on time
 Keep the company workplace tidy / clean
 Be thankful



Apreciați lucrările și sarcinile individuale
 Acționați inclusiv / corect
 Comunicați cu respect
 și în timpul programului de muncă al colegilor
 Colaborați cu alte departamente
 (muncă de echipă / abilitatea de a lucra într-o echipă)
 Oferiți sprijin reciproc / luați acțiune pentru a găsi soluții
 Comunicați deschis și fără teamă
 Comunicați de la egal la egal („cuvintele sunt puternice”)
 Stabiliți limite / acceptați limite
 Aplicați cadre de lucru și acționați responsabil
 (de exemplu, fără telefoane mobile în secția de producție)
 Asumați-vă responsabilitatea pentru acțiunile voastre
 (de exemplu, prin recunoașterea greșelilor -> cererea scuzelor)
 Autoreflexare
 Fără denunțarea altora / discuții răutăcioase
 Ajungeți la timp la muncă
 Mențineți locul de muncă din cadrul companiei ordonat / curat
 Fiți recunoscători

CODEX OF CONSEQUENCES

Contact:

- 1) With the person concerned
- 2) With the Feedback Manager / Personal Mentor
- 3) Department Manager / HR / CEO

CODUL CONSECINTELOR

Contact:

- 1) Cu persoana în cauză
- 2) Cu managerul de feedback / mentorul personal
- 3) Manager de departament / RU / CEO

Egyéni munkák és feladatok értékelése
 Cselekedjen inkluzív módon / tisztességesen
 Tisztességesen kommunikáljon a kollégákkal
 eltöltött munkaidő alatt
 Más részlegekkel történő együttműködés
 (csapatmunka / csapatmunkába való munkavégzés képessége)
 Kölcsönös támogatás biztosítása / cselekvés
 a megoldások megtalálása érdekében
 Nyílt és féltelen nélküli kommunikáció
 Egyenrangú kommunikáció ("a szavaknak ereje van")
 Határok felállítása / határok elfogadása
 Keretrendszer alkalmazása és felelősségteljes munkavégzés
 (pl. nincs mobiltelefon használat a gyártási részlegen)
 Vállaljon felelősséget a tetteiért
 (pl. hibák elismerése -> bocsánatkérés)
 Önreflexió
 Tilos másokat megvádolni / rosszindulatú pletyka
 Érkezzen időben a munkahelyére
 Tartsa rendben / tisztán a munkahelyét
 Legyen hálás



Doceniaj poszczególne prace i zadania
 Działaj inkluzywnie / sprawiedliwie
 Komunikuj się z szacunkiem i w godzinach
 pracy współpracowników
 Współpracuj z innymi działami
 (praca zespołowa / umiejętność pracy w zespole)
 Zapewnij wzajemne wsparcie / podejmuj
 działania w celu znalezienia rozwiązań
 Komunikuj się otwarcie i bez strachu
 Komunikuj się na równych zasadach („słowa mają moc”)
 Wyznaczaj granice / akceptuj granice
 Stosuj zasady ramowe i odpowiedzialne działanie
 (np. brak telefonów komórkowych w obszarze produkcji)
 Bierz odpowiedzialność za swoje działania
 (np. przyznawanie się do błędów -> przeproszanie)
 Autorefleksja
 Zakaz oczerniania innych / używania złośliwych wypowiedzi
 Przychodź punktualnie do pracy
 Utrzymuj miejsce pracy w porządku/ czystości
 Bądź wdzięczny

KÖVETKEZMÉNYKÓDEX

Kapcsolatfelvétel:

- 1) Az érintett személlyel
- 2) A visszajelzéseket kezelő vezetővel / személyes mentorral
- 3) Osztályvezető / Személyzeti részleg / Vezérigazgató

KODEKS KONSEKWENCJI

Kontakt:

- 1) Z daną osobą
- 2) Z menedżerem ds. opinii / osobistym mentorem
- 3) Kierownik działu / kadry / dyrektor generalny



DrDeppe

CODEx



تقدير قيمة الوظائف والمهام الفردية
 التصرف بشكل شامل للجميع / منصف
 التواصل باحترام وأثناء ساعات عمل الزملاء
 التعاون مع الإدارات الأخرى (العمل الجماعي / القدرة على العمل في فريق)
 تقديم الدعم المتبادل / اتخاذ إجراءات لإيجاد حلول
 التواصل بصراحة ودون خوف
 التواصل على قدم المساواة ("الكلمات ذات قوة")
 وضع الحدود / قبول الحدود
 تطبيق أطر العمل والتصرف بمسؤولية
 (على سبيل المثال، عدم وجود هواتف محمولة في منطقة الإنتاج)
 تحمل المسؤولية عن أفعالك (مثل الاعتراف بالأخطاء -> الاعتذار)
 التفكير والتقييم الذاتي
 عدم بالتشهير بالأخرين / الكلام الكيدي
 الوصول إلى العمل في الوقت المحدد
 الحفاظ على مكان عمل بالشركة مرتبًا / نظيفًا
 التعبير عن الشكر



Цените индивидуальную работу и задания
 Действуйте инклюзивно/беспристрастно
 Общайтесь с уважением и во время рабочего времени коллег
 Сотрудничайте с другими отделами
 (слаженность/способность работать в команде)
 Оказывайте взаимную поддержку/действуйте для поиска решений
 Общайтесь открыто и без боязни
 Общайтесь на равных («слова могут»)»
 Устанавливайте границы/принимайте границы
 Устанавливайте рамки и поступайте ответственно
 (напр, не пользуйтесь мобильными телефонами
 в производственных помещениях)
 Принимайте ответственность за свои действия
 (напр, признавайте ошибки -> извиняйтесь)
 Будьте самокритичны
 Не осуждайте других/не злословьте
 Приходите на работу во время
 Поддерживайте чистоту/порядок на рабочем месте
 Будьте благодарны

دليل النتائج التواصل:

- 1] مع الشخص المختص
- 2] مع مدير الملاحظات / المرشد الشخصي
- 3] مدير الإدارة / الموارد البشرية / الرئيس التنفيذي

Правила последовательностей

Связывайтесь:

- 1) С вовлеченным лицом
- 2) С менеджером по взаимодействию/личным куратором
- 3) Начальник отдела / Начальник отдела кадров / Генеральный директор



ንውልቋዊ ስራሓትን ዕምሳኔን ክብሪ ምሃብ
 ንኹሉ ብዝሓቁፍ ኣገባብ/ብፍትሓዊ መንገዲ ምስራሕ
 ምስ መሳርሕትኻ ኣኽብሮት ብዘለዎን ኣብ ናይ ስራሕ ሰዓታትን ምዝርራብ
 ምስ ክልሉ ክፍልታት ምትሕብባር
 (ናይ ጋንታ ስራሕ / ኣብ ጋንታ ናይ ምስራሕ ተኸእሎ)
 ሓድሕዳዊ ደገፍ ምሃብ / መፍትሒ ንምርካብ ስጉምቲ ምውሳድ
 ብግልጺን ብዘይ ፍርሕን ምዝርራብ
 ብመዕረ ደረጃ ምዝርራብ ("ቃላት ሓይሊ ኣለዎም")
 ዶብ ኣቕምጥ / ናይ ክልሉት ዶብ ምኽባር
 መዕቀፋት ምትግባርን ብሓላፍነት ምውሳኔን
 (ንኣብነት ኣብ ናይ ስራሕ ቦታ ቴሌፎን ዘይምጥቃም)
 ንተግባራትካ ሓላፍነት ውሳድ
 (ንኣብነት ጌጋታት ምእማን -> ደቕሬታ ምሕታት)
 ርእሱ-ኣስተንትኖ
 ንኸልሉት ዘይምውጋዝ / ዘይምንሻው
 ኣብ ስራሕ ኣብ ሰዓትካ ምርካብ
 ናይ ትክል ስራሕ ቦታ ጽፋፍ / ጽፋይ ምግባር
 ኣመስጋናይ ኩን



Bireysel işlere ve görevlere değer verme
 Kapsayıcı / adil davranma
 Saygı çerçevesinde ve iş arkadaşlarınızın
 çalışma saatleri dahilinde iletişim kurma
 Diğer departmanlarla işbirliği
 (ekip çalışması / ekip içinde çalışma becerisi)
 Karşılıklı destek sağlama / çözüm bulmak için harekete geçme
 Açıkça ve korkmadan iletişim kurma
 Eşit düzeyde iletişim kurma ("kelimeler güçlüdür")
 Sınırları belirleme / sınırları kabul etme
 Çerçeveleri uygulama ve sorumlu davranış
 (örn. üretim alanında cep telefonu kullanılmaması)
 Davranışlarınızın sorumluluğunu alma
 (örneğin hataları kabul etme -> özür dileme)
 Kendini değerlendirme
 Başkalarını suçlamama / başkaları hakkında negatif konuşmama
 İşe zamanında gelme
 Şirketi iş yerini düzenli / temiz tutma
 Şükran duyma

ስነ-ምግባራዊ ስርዓት ሰዕቢናት

ምስዘም ዝስዕቡ ተራኹብ:

- 1) ምስ ተዘምልከቶ ሰብ
- 2) ምስ ግብረ መልሲ ኣካዶዲ / ውልቋዊ መምህር
- 3) ኣካዶዲ ክፍለ / ሓይሊ ሰብ / ዋና ኣካዶዲ ስራሕ

Sonuçlar Kodeksi

İletişim:

- 1) İlgili kişi ile
- 2) Geri Bildirim Yöneticisi / Kişisel Mentör ile
- 3) Bölüm Müdürü / İK / CEO



Copyright © 2025 – Laboratorium Dr. Deppe GmbH
Version 1.0 – 01/2025
DRDEPPE COMPLIANCE RICHTLINIE

*Bildnachweise: AndreyPopov, Andrii Yalanskyi, cnythzl,
dusanpetkovic, Extreme Media, EyeEm Mobile GmbH,
FatCamera, insta_photos, Jelena Danilovic, Ijubaphoto,
Martin Keiler, Morsa Images, NicoElNino, PeopleImages,
phototechno, Sam Edwards, whyframestudio
(alle <https://www.istockphoto.com/de>); Sabine Schmidt-Malaj*



 **DrDeppe**

Laboratorium Dr. Deppe GmbH
Hooghe Weg 35 · 47906 Kempen
T +49 (0) 2152 5565-0 **W** www.drdeppe.de

141-01 07.01.2025