



Verhaltenskodex / Code of Conduct

- Code of Conduct / Verhaltenskodex
- Richtlinien
 - Arbeitsbedingungen / Menschenrechte
 - Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - Unternehmensethik
 - Umweltmanagement / Nachhaltigkeit

Präambel

Unser Verhaltenskodex ist ein Leitfaden für das gesamte Unternehmen und gilt deshalb für jeden von uns gleichermaßen. Im Einzelnen richtet er sich an die Geschäftsleitung, die Führungskräfte und an alle unsere Beschäftigten.

Er repräsentiert zum einen den Anspruch an uns selbst, den darin aufgeführten Werten und Grundsätzen gerecht zu werden und signalisiert zugleich nach außen ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber unseren Geschäftspartnern, Kunden und unseren Beschäftigten.

Verpflichtung der Unternehmensleitung

Die **Lütfrink Technische Federn GmbH** sieht sich in der Pflicht, ökonomisch, sozial und umweltbewusst zu handeln. Das Unternehmen ist bestrebt, seine Geschäfte kompetent auf ethisch moralischer Grundlage zu betreiben und in allen Märkten, in denen es tätig ist, einen fairen Wettbewerb zu betreiben.

Hierzu zählen die Einhaltung der geltenden Gesetze und die Akzeptanz von Kartellverboten bzw. Wettbewerbsbeschränkungen. Wir wollen auf alle Fälle vermeiden, uns gegenüber Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern unzulässige Vorteile zu verschaffen.

Teamgeist, konstruktive Zusammenarbeit

Wir stellen vorhandene Lösungen kontinuierlich in Frage und entwickeln neue Ideen zum Wohle unserer Kunden. Hierzu fördern wir die konstruktive Zusammenarbeit unserer Mitarbeiter. Ihre Interessen und Anforderungen an uns sind für unsere Arbeit und Weiterentwicklung ausschlaggebend. Nur durch konsequentes Teamwork können wir erfolgreich sein.

Standards der Zusammenarbeit

Wir erwarten von allen unseren Beschäftigten, dass sie stets nach höchsten beruflichen Standards handeln. Verstoßen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Rahmen Ihrer Tätigkeit bzw. durch ihr Verhalten gegen bestehende Richtlinien, Regelungen oder Vorschriften, haben die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit disziplinarischen Maßnahmen zu rechnen.

Offene Kommunikation mit Mitarbeitern

Wir vertuschen Fehlverhalten nicht. Melden Mitarbeiter in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten, dulden wir diesen gegenüber keinen Einschüchterungsversuchen oder Repressalien. „In gutem Glauben“ verstehen wir so, dass der Mitarbeiter überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht.

Dies gilt unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung die Version des Mitarbeiters bestätigt oder nicht.

Dialog mit Kooperationspartnern

Alle Geschäftsinformationen unserer Partner und ihre Betriebsgeheimnisse werden prinzipiell sensibel und vertraulich behandelt. Erforderliche Dokumente werden sachgerecht erstellt, aufbewahrt oder ggf. nach dem Ende der Zusammenarbeit zurückgegeben oder vernichtet.

Kundenorientierung

Wir verhalten uns unseren Kunden und Geschäftspartnern gegenüber stets fair und ehrlich. Wir erfassen die Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden und Geschäftspartner, um eine zielgerichtete Umsetzung in Produkte, Dienstleistungen oder andere Prozesse zu gewährleisten. Unser oberstes Ziel ist es, auf der Basis von Vertrauen eine langfristige und stabile Beziehung zu unseren Kunden und Geschäftspartnern aufzubauen.

Annahme von Geschenken, Spenden

a) Geschenke an unsere Mitarbeiter
Unserer Mitarbeiter fordern oder akzeptieren von Kunden oder Lieferanten keine persönlichen Vorteile, die das eigene Verhalten hinsichtlich der eigenen Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen oder beeinflussen könnten.

Werden Geschenke von Dritten angeboten, dürfen diese nur dann angenommen werden, wenn sie allgemein übliche Praxis sind und als Höflichkeit oder Gefälligkeit anerkannt werden können (Werbegeschenke mit dem Logo des abgebenden Unternehmens, wie zum Beispiel Kalender oder Kugelschreiber).

Geschenke dürfen nach Rücksprache mit der GL angenommen werden. Die Geschäftsführung ist hierzu immer zu informieren.

b) Geschenke durch unsere Mitarbeiter
Geschenke unsererseits dürfen ebenfalls nur in einem für die Geschäftsbeziehung üblichen Rahmen und in einem materiell angemessenen Umfang angeboten werden. Der Empfänger darf damit keine Verpflichtung verbinden können, die seine geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen würde.

c) Spenden
Die **Lütfrink Technische Federn GmbH** spendet grundsätzlich nicht an politische Parteien, an Einzelpersonen oder an Organisationen, deren Ziele unserer Unternehmensphilosophie widersprechen. Die Vergabe von Spenden erfolgt stets transparent.

Bestechung und Korruption

Wir dulden keinerlei Form von Korruption und Bestechung, unabhängig davon, ob dadurch unser Firmenvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird.

Wir sorgen durch Kontrollmechanismen dafür, dass Bestechung, Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche vorgebeugt wird.

Auch unsere Geschäftspartner sind angehalten Interessenkonflikte, die ein Korruptionsrisiko bergen, zu vermeiden.

Datenschutz

Wir behandeln alle personenbezogenen Daten unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter mit größter Sorgfalt. Dazu zählen Namen, Adressen, Telefonnummern. Unsere Mitarbeiter sind dazu verpflichtet zur Sicherung der Daten alle Maßnahmen zu treffen, die dazu geeignet sind, unser IT-System sowohl vor internem als auch externem Datendiebstahl zu schützen.

Dies betrifft insbesondere in der Firma missbräuchlich verwendete Passwörter sowie unautorisiertes Herunterladen von Dateien, insbesondere von unangemessenem Material aus dem Internet.

Einhaltung geltenden Rechts

Wir verpflichten unsere Führungskräfte dazu, sich mit den Gesetzen, Vorschriften und Regeln, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind, vertraut zu machen und ausnahmslos einzuhalten. Gerade unsere Führungskräfte tragen bei der Erfüllung des Verhaltenskodex eine hohe Verantwortung.

Die Geschäftspraktiken unserer Geschäftspartner und deren Lieferanten müssen ebenso den geltenden Gesetzen Rechnung tragen. Dies betrifft insbesondere der Fahrzeugtransport, aber auch den Zahlungs- und Kapitalverkehr.

Fairer Wettbewerb

Wir fühlen uns dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns an die Gesetze und Regeln. Wir unterlassen Absprachen über Preise, Konditionen und Strategien mit Konkurrenten, Lieferanten und anderen Unternehmen, die einen fairen Wettbewerb behindern.

Diskriminierungsverbot

Jede Form von Diskriminierung ist prinzipiell untersagt. Gleichgültig, ob es sich dabei um die Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, das Alter, das Geschlecht, die sexuelle Ausrichtung, um den Familienstand, eine Schwangerschaft, eine Behinderung, oder um Religion oder Weltanschauung handelt. Beförderungen und Neueinstellungen erfolgen immer frei von Diskriminierung.

Jugendarbeitsschutz

Wir lehnen jede Art von Kinder- und Zwangsarbeit ohne Ausnahme strikt ab und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. Schulpflichtige Kinder (jünger als 16 Jahre) dürfen auch dann nicht beschäftigt werden, wenn die gesetzlichen Vorgaben dies erlauben würden.

Umsetzung und Durchsetzung

Das Unternehmen **Lütfrink Technische Federn GmbH** verpflichtet sich, alle erforderlichen Anstrengungen zu unternehmen, um den in diesem Verhaltenskodex / Code of Conduct beschriebenen Grundsätzen und Werten gerecht zu werden.



Unternehmensleitlinie Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Allgemein

Die **Lütfrink Technische Federn GmbH** verpflichten sich, die Menschenrechte der Arbeitskräfte zu wahren und sie entsprechend dem Verständnis der Gemeinschaft mit Würde und Respekt zu behandeln.

Dies gilt für alle Arbeitskräfte, einschließlich Zeit- und Werkstudenten, fest angestellte Arbeitnehmer und für alle sonstigen Arten von Arbeitskräften.

Freie Wahl der Beschäftigung

Es darf keine Zwangsarbeit oder Pflichtarbeit, unfreiwillige oder Arbeit basierend auf Menschenhandel eingesetzt werden.

Dies umfasst auch den Transport, die Beherbergung, Anstellung, Weitervermittlung oder Aufnahme von Personen zur Erbringung von Arbeits- oder Dienstleistungen unter Anwendung von Drohungen, Gewalt, Zwang oder mittels Betrugs.

Die Bewegungsfreiheit der Mitarbeiter darf nicht in unangemessener Weise eingeschränkt sein; ebenso dürfen keine unangemessenen Beschränkungen für das Betreten bzw. Verlassen der vom Unternehmen bereit- gestellten Einrichtungen bestehen.

Im Rahmen des Einstellungsprozesses muss der Arbeitskraft, bevor sie ihr Herkunftsland verlässt, ein schriftlicher Anstellungsvertrag in ihrer Muttersprache, der eine Beschreibung der Beschäftigungsbedingungen enthält, zugestellt werden.

Jegliche Arbeit muss entsprechend Arbeitsgesetz freiwillig sein und die Mitarbeiter müssen jederzeit die Arbeit verlassen oder ihr Beschäftigungsverhältnis beenden können.

Arbeitgeber und Vermittler dürfen die Ausweis- oder Einwanderungsdokumente der Arbeitnehmer, zum Beispiel von einer Regierungsstelle ausgestellte Ausweisdokumente, Reisepässe oder Arbeitserlaubnisse nicht einbehalten, vernichten, verstecken, konfiszieren oder den Arbeitnehmern den Zugriff auf ihre Dokumente verwehren, außer wenn ein solches Einbehalten der Arbeitserlaubnisse gesetzlich vorgeschrieben ist.

Von den Mitarbeitern wird nicht verlangt, für ihre Einstellung Vermittlungsgebühren oder andere damit verbundene Gebühren an die Arbeitgeber oder Vermittler zu zahlen, die in der Summe ein Monatsgehalt übersteigen.

Falls die Zahlung solcher Gebühren durch die Arbeitnehmer festgestellt wird, sind derartige Gebühren an den Arbeitnehmer zurückzuzahlen.

Jungen Arbeitskräfte

Der Einsatz von Kinderarbeit ist in jeder Phase des Dienstleistungsprozesses verboten. Der Begriff „Kind“ bezieht sich auf alle Personen unter 15 Jahren oder auf Personen im schulpflichtigen Alter oder Personen, die das in dem jeweiligen Land geltende Mindestalter für eine Beschäftigung noch nicht erreicht haben, wobei die höchste dieser Altersstufen maßgeblich ist.

Der Einsatz zugelassener Ausbildungsprogramme am Arbeitsplatz, die alle Gesetze und Regelungen erfüllen, wird befürwortet. Arbeitskräfte unter 18 Jahren (junge Arbeitskräfte) dürfen keine gefährlichen Arbeiten ausführen, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden könnten, einschließlich Nachtschichten und Überstunden.

Die **Lütfrink Technische Federn GmbH** muss durch eine korrekte Führung der Studentenunterlagen, eine strenge und sorgfältige Prüfung der Ausbildungspartner und den Schutz der Rechte der Studenten gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften einen ordnungsgemäßen Einsatz der Werkstudenten gewährleisten.

Die **Lütfrink Technische Federn GmbH** müssen allen Werkstudenten eine angemessene Unterstützung und Schulung bieten. Sofern dies nicht durch lokales Recht geregelt ist, soll das Lohnniveau von Werkstudenten, Praktikanten und Auszubildenden mindestens dasselbe sein, wie das anderer Berufsanfänger, die gleiche oder ähnliche Arbeiten ausführen.

Arbeitszeiten

Aus Studien zu Geschäftspraktiken geht eindeutig hervor, dass zu stark beanspruchte Arbeitskräfte weniger produktiv sind, häufiger den Arbeitsplatz wechseln und sich häufiger verletzen bzw. krank werden.

Die Wochenarbeitszeit darf, die nach lokalem Recht geltende maximale Stundenzahl nicht überschreiten. Darüber hinaus sollte die wöchentliche Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, nicht mehr als 60 Stunden betragen. Ausnahmen bilden Notfälle und außergewöhnliche Umstände. Arbeitskräften ist mindestens alle sieben Tage ein arbeitsfreier Tag zu gewähren.

Löhne und Sozialleistungen

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung hat sämtlichen einschlägigen Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen, wozu auch Gesetze zum Mindestlohn, zu Überstunden und zu gesetzlich festgelegten Sozialleistungen gehören.

In Übereinstimmung mit den lokalen Rechtsvorschriften sind von Arbeitskräften geleistete Überstunden mit einem höheren als dem normalen Stundensatz zu vergüten.

Abzüge vom Lohn als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Für jeden Zahlungszeitraum müssen Arbeitskräfte zeitnah eine verständliche Lohnabrechnung erhalten, die ausreichende Informationen enthält, um zu überprüfen, dass die geleistete Arbeit korrekt vergütet wurde.

Jeglicher Einsatz von Zeitarbeit, die Entsendung von Arbeitskräften und die Ausgliederung von Arbeit hat unter Einhaltung der lokalen Rechtsvorschriften zu erfolgen.

Menschenwürdige Behandlung

Die brutale oder unmenschliche Behandlung von Arbeitskräften ist nicht zulässig, dazu gehören auch sexuelle Belästigungen, sexueller Missbrauch, körperliche Maßregelungen, mentale oder physische Nötigung sowie verbale Angriffe.

Dies gilt auch für die Androhung einer solchen Behandlung. Die disziplinarischen Grundsätze und Verfahren zur Unterstützung dieser Anforderungen müssen klar festgelegt und den Arbeitskräften kommuniziert werden.

Verbot der Diskriminierung

Die **Lütfrink Technische Federn GmbH** hat sich dazu verpflichtet, in ihrer Belegschaft keine Belästigungen oder gesetzeswidrigen Diskriminierungen zu dulden.

Im Rahmen der Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken, wie zum Beispiel bei Entlohnungen, Beförderungen, Auszeichnungen und beim Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, dürfen Arbeitskräfte nicht aufgrund folgender Merkmale diskriminieren: ethnische Abstammung, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Geschlechtsidentität und Ausdruck der Geschlechtlichkeit, ethnische Zugehörigkeit oder nationale Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politische Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, ehemalige Militäranghörigkeit, geschützte genetische Informationen oder Familienstand.

Allen Mitarbeitern werden angemessene Räumlichkeiten zur Ausübung ihrer religiösen Praktiken zur Verfügung gestellt. Des Weiteren dürfen derzeitige und zukünftige Arbeitskräfte keinen medizinischen Tests oder physischen Prüfungen unterzogen werden, die in diskriminierender Weise verwendet werden könnten.

Die **Lütfrink Technische Federn GmbH** hat im Einklang mit den lokalen Rechtsvorschriften das Recht allen Mitarbeiter zu respektieren, Gewerkschaften zu gründen oder Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und friedliche Versammlungen durchzuführen, ebenso wie das Recht der Arbeitnehmer, sich von diesen Aktivitäten fernzuhalten.

Arbeitskräften und/oder ihren Vertretern soll es möglich sein, mit der Unternehmensführung offen und ohne Angst vor Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren und Ideen sowie Bedenken in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken vorzubringen.

Praktik	Beispiele unfairer Praktiken	Beispiele fairer Praktiken
Vereinbarungen - schriftlich / nicht schriftlich	Verweigerung oder Vermeidung des schriftlichen Festhaltens wesentlicher Bedingungen. Das macht es schwieriger, die Absicht der Parteien sowie ihre Rechte und Pflichten aus dem Vertrag festzustellen.	<p>Die Vertragsparteien stellen sicher, dass die Vereinbarung schriftlich niedergelegt wird, außer wenn dies aus praktischen Gründen nicht möglich ist oder wenn mündliche Vereinbarungen für beide Seiten akzeptabel und geeignet sind.</p> <p>In der Vereinbarung sind die Voraussetzungen, unter denen die Parteien die Vertragsbedingungen zeitnah und in Kenntnis der Sachlage gemeinsam ändern können, sowie die dafür geltenden Regeln genau festgelegt.</p> <p>Dazu gehört auch die Vorgehensweise für das Festlegen des notwendigen Ausgleichs von etwaigen den Parteien entstehenden Kosten. Die Bestimmungen des schriftlichen Vertrags sind klar und transparent.</p> <p>Wenn Verträge nicht schriftlich geschlossen werden, sendet eine der Parteien danach eine schriftliche Bestätigung.</p>

Praktik	Beispiele unfairer Praktiken	Beispiele fairer Praktiken
Allgemeine Geschäftsbedingungen	Auferlegung allgemeiner Geschäftsbedingungen, die unfaire Klauseln enthalten.	Anwendung allgemeiner Geschäftsbedingungen, die die Geschäftstätigkeit vereinfachen und faire Klauseln enthalten.
Beendigung	Einseitige Beendigung einer Geschäftsbeziehung ohne vorherige Kündigung oder nach einer unverhältnismäßig kurzen Kündigungsfrist und ohne einen objektiv gerechtfertigten Grund, beispielsweise mit der Rechtfertigung, einseitige Verkaufsziele seien nicht erreicht worden.	Bei der einseitigen Beendigung der Vereinbarung werden die Vereinbarung sowie die gebotene Vorgehensweise entsprechend dem anzuwendenden Recht eingehalten.

Praktik	Beispiele unfairer Praktiken	Beispiele fairer Praktiken
Vertragsstrafen	<p>Vertragsstrafen werden nicht transparent angewendet und stehen in keinem Verhältnis zu dem erlittenen Schaden.</p> <p>Die Strafen werden ohne Rechtfertigung in der Vereinbarung oder dem anzuwendenden Recht verhängt.</p>	<p>Kommt eine Partei ihren Verpflichtungen nicht nach, werden Vertragsstrafen auf transparente Weise, unter Einhaltung der Vereinbarung und in einem angemessenen Verhältnis zum Schaden erhoben.</p> <p>Vertragsstrafen werden vorab vereinbart, sind für beide Seiten verhältnismäßig und werden angewendet, um Schäden auszugleichen.</p>
Einseitige Aktionen	<p>Nicht vertraglich und rückwirkend festgelegte einseitige Änderungen bei den Kosten oder Preisen für Produkte oder Dienstleistungen.</p>	<p>In dem Vertrag werden berechnete Voraussetzungen und Bedingungen festgelegt, unter denen ein späteres einseitiges Vorgehen möglicherweise zulässig ist.</p>
Informationen	<p>Zurückhalten wesentlicher Informationen, die bei Vertragsverhandlungen für die andere Partei von Bedeutung sind und von denen diese rechtmäßiger Weise erwarten könnte, sie zu erhalten.</p> <p>Eine Vertragspartei verwendet sensible Informationen, die ihr von der anderen Vertragspartei mitgeteilt wurden oder leitet diese einer dritten Partei ohne die Genehmigung der anderen Vertragspartei weiter und verschafft sich dadurch einen Wettbewerbsvorteil.</p>	<p>Bereitstellen der relevanten Informationen für die andere Partei bei Vertragsverhandlungen, wobei sicherzustellen ist, dass diese Informationen nicht missbraucht werden.</p>

Umsetzung und Durchsetzung

Das Unternehmen **Lütfrink Technische Federn GmbH** verpflichtet sich, sowohl die Existenz als auch die Verbreitung dieser Richtlinie seinen Mitarbeitern immer wieder zum Ausdruck zu bringen, um damit die Bedeutung dieser Richtlinie besonders zu unterstreichen.



Unternehmensleitlinie Arbeits- und Gesundheitsschutz

Allgemein

In allen Unternehmensbereichen der **Lütfrink Technische Federn GmbH** sind die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz und die Schonung der Umwelt ein wesentliches Gebot unseres Handelns.

Größtmögliche Sicherheit, optimaler Gesundheitsschutz, umfassender Umweltschutz, hohe Qualität unserer Leistungen sowie optimale Wirtschaftlichkeit sind dabei gleichrangige Unternehmensziele.

Durch ständige Optimierung von technischen und organisatorischen Abläufen wollen wir unsere Stellung als Unternehmen ausbauen.

Die sicherheits- und umweltgerechte Planung und Auslegung unserer Dienstleistungen werden durch eine Sicherheit und Gesundheitsschutz Regelwerk gesteuert.

Erfolg auf den Gebieten der Sicherheit, des Gesundheits- und Umweltschutzes verlangt engagiertes, kompetentes und verantwortungsbewusstes Handeln aller Mitarbeiter-/innen des Unternehmens.

Dafür werden unsere Mitarbeiter-/innen ausgebildet, denn jeder muss durch sein persönliches Verhalten Vorbild für Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz sein.

Des Weiteren sind alle Mitarbeiter-/innen angewiesen, die entsprechenden Sicherheitsbelehrungen der Fachkraft für Arbeitssicherheit zu befolgen.

Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

Wir wollen, dass alle Mitarbeiter-/innen die Unternehmenszielsetzungen für Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz in ihre persönlichen Arbeitsgebiete übernehmen und innovativ umsetzen.

Deshalb verpflichten wir uns

- zu innovativen Konzepten für eine dauerhafte, sicherheits- und umweltgerechte Entwicklung,
- zu einem System, das eigenverantwortlich Ziele auf den Gebieten Sicherheit und Gesundheitsschutz setzt, überprüft und fortschreibt,
- zur Information aller Mitarbeiter-/innen und der Öffentlichkeit über Ausgangspunkte, Ziele und Ergebnisse,
- zu einem Dialogkonzept, das Meinungen und Wünsche von Mitarbeiter-/innen, Kunden und Öffentlichkeit aktiv aufnimmt und in der Fortschreibung der Zielsetzungen des Unternehmens berücksichtigt.

Sichere Hilfsmittel und Werkzeuge

Alle Mitarbeiter-/innen sollen in ihren Bereichen darauf achten, dass die Produkte des Unternehmens bei richtiger Anwendung ungefährlich für Mensch und Umwelt sind, nach Gebrauch sicher wiederverwendet, entsorgt oder in der Umwelt schadlos abgebaut werden können.

Wenn es die Prävention zum Schutz vor Gefahren für Leben, Gesundheit und Umwelt erfordert, ist — ungeachtet wirtschaftlicher Unternehmensinteressen — die Dienstleistung einzustellen.

An der Durchführung der nach wissenschaftlichen Erkenntnissen notwendigen Maßnahmen sind Behörden zu beteiligen.

Kommunikation und Zusammenarbeit mit Externen

Die Besorgnisse von Mitarbeiter-/innen und Anrainer (Nachbarn, deren Grundstück an unserem Firmensitz grenzt) sind ernst zu nehmen und bei der Erarbeitung unternehmerischer Zielsetzungen zu berücksichtigen. Beschäftigte, externe Stellen und andere interessierte Parteien sind regelmäßig über aktuelle und laufende Vorgänge des Unternehmens zu informieren.

Gerätesicherheit

Die eingesetzten Fertigungseinrichtungen- und werkzeuge sind kontinuierlich fortzuentwickeln. Jeder Mitarbeiter-/inn ist aufgefordert, sich an diesem Prozess mit eigenen Ideen und Vorschlägen aktiv zu beteiligen.

Technische Anlagen- und Geräte sind so auszulegen, dass sie sicher betrieben werden können. Gefährdungen sind bei der Verfahrensauswahl für Transporteinrichtungen und bei der Geräteauswahl so gering wie möglich zu halten.

Fertigungseinrichtungen, technische Anlagen und Geräte sind sorgfältig instand zu halten. Für Anlagen und Geräte, von denen besondere Gefährdungen ausgehen, sind Sicherheitskonzepte zu entwickeln, die auch regelmäßig eine Überwachung und Prüfung vorsehen.

Über die für ein sicheres Betreiben erforderlichen Installationen hinaus sind technische Lösungen vorzusehen, mit denen Störungen und Gefahrfälle wirkungsvoll verhindert, bekämpft und deren Auswirkungen begrenzt werden können.

Sicherheit und Gesundheitsschutz

Jeder Mitarbeiter-/inn muss durch persönliche Zielsetzungen dazu beitragen, Sicherheit und Gesundheitsschutz weiter zu verbessern. Alle Mitarbeiter-/innen haben eine gemeinsame Verantwortung für die Arbeitssicherheit in ihrem Bereich. Sie sind verpflichtet, Arbeitsschutzvorschriften und Weisungen strikt einzuhalten.

Unser Ziel ist es, durch Sicherheit und Gesundheitsschutz Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Deshalb verpflichten wir uns,

- geltende Arbeitsschutzvorschriften und -regelungen einzuhalten sowie die Einhaltung bei den Mitarbeiter-/innen durchzusetzen,
- vorhandene Führungsinstrumente, wie Anerkennung und Kritik, zu nutzen,
- sicherheitswidriges Verhalten anzusprechen, Ursachen zu analysieren und die Mitarbeiter-/innen aufzufordern, ihr Verhalten zu ändern,
- Sicherheit und Gesundheitsschutz zum Thema zu machen, Mitarbeiter-/innen zu informieren und auf regelmäßigen Betriebsbegehungen auf sicherheitsgerechtes Verhalten zu achten,
- Arbeitsschutzvorschriften den Mitarbeiter-/innen bekanntzugeben und unternehmensbezogen anzuwenden,
- im Rahmen unserer jeweiligen Zuständigkeiten die notwendigen technischen, organisatorischen, finanziellen und personellen Voraussetzungen für die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz zu schaffen,
- Zeit für die Themen Sicherheit und Gesundheitsschutz zu investieren,

- durch persönliche Vorbildwirkung die Mitarbeiter-/innen zu sicherheitsgerechtem Verhalten durchzusetzen.

In Schulungsprogrammen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz ist den Schnittstellen zwischen Menschen und Technik besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Arbeitsplatzergonomie

Ob Büroarbeit oder Fertigungsprozesse – jede berufliche Tätigkeit hat spezielle Anforderungen an eine menschengerechte Arbeitsgestaltung, wenn es um sichere Arbeitsbedingungen und den Schutz der Gesundheit geht.

Ein ergonomischer Arbeitsplatz soll bei der **Lütfrink Technische Federn GmbH** berufliche Tätigkeit optimal unterstützen und die arbeitsbedingten Belastungen möglichst minimieren.

Auch die Organisation der Arbeitsabläufe spielt dabei eine wichtige Rolle. Wenn unser Arbeitsplatz und unsere Arbeitstätigkeit nach sicheren und gesunden Kriterien gestaltet werden, beugt dies Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten oder arbeitsbedingten Erkrankungen vor.

Von den Arbeitszeiten über die Büroausstattung bis zum eigentlichen Arbeitsvorgang: Die Ergonomie spielt bei der Gestaltung sicherer und gesunder eine zentrale Rolle.

Ursachen für Gefährdungen werden systematisch ermittelt und durch geeignete Maßnahmen zu beseitigt.

Umsetzung und Durchsetzung

Das Unternehmen **Lütfrink Technische Federn GmbH** verpflichtet sich, sowohl die Existenz als auch die Verbreitung dieser Richtlinie seinen Mitarbeitern in Sicherheitstreffen immer wieder zum Ausdruck zu bringen, um damit die Bedeutung dieser Richtlinie besonders zu unterstreichen.



Unternehmensleitlinie Ethikmanifest

Allgemein

Die **Lütfrink Technische Federn GmbH** und ihre Beauftragten haben zur Erfüllung ihrer gesellschaftlichen Verpflichtungen und für eine erfolgreiche Positionierung am Markt die höchsten ethischen Standards einzuhalten, dazu zählen:

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Die **Lütfrink Technische Federn GmbH** und ihre Beauftragten müssen beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik verfolgen.

Alle Geschäftsabläufe sollten transparent sein und in den Geschäftsbüchern und Unterlagen korrekt wiedergespiegelt werden. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

Verbot der unzulässigen Vorteilsnahme

Bestechungsgelder oder sonstige Mittel zur Erlangung eines unzulässigen oder unangebrachten Vorteils dürfen weder versprochen, angeboten, genehmigt, gezahlt/angewendet oder angenommen werden.

Dieses Verbot bezieht sich auch auf das Versprechen, das Angebot, die Genehmigung, die Gewährung oder Annahme geldwerter Zuwendungen, sowohl direkt als auch indirekt durch Dritte, mit dem Ziel, ein Geschäft zu erhalten oder aufrechtzuerhalten, ein Geschäft an eine Person zu vermitteln oder anderweitig einen unzulässigen Vorteil zu erlangen.

Offenlegung von Informationen

Informationen zu den Verfahrensweisen der **Lütfrink Technische Federn GmbH** in den Bereichen Arbeit, Gesundheit und Sicherheit sowie Umwelt, zu seinen Geschäftsaktivitäten, der Struktur, finanziellen Situation und Leistung sind im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften und üblichen Verfahrensweisen der Branche offenzulegen.

Das Fälschen von Aufzeichnungen oder die falsche Darstellung von Zuständen oder Verfahrensweisen in der Beschaffungskette sind inakzeptabel.

Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

Faire Geschäftstätigkeit, faire Werbung und fairer Wettbewerb

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Es müssen geeignete Mittel zur Verfügung stehen, um Kundeninformationen zu schützen.

Schutz der Identität und Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Es sind Programme implementiert, die die Vertraulichkeit, Anonymität und den Schutz von Informanten auf Seiten von Lieferanten und Arbeitskräften gewährleisten, sofern dies nicht gesetzlich untersagt ist.

Die **Lütfriink Technische Federn GmbH** hat eine Verfahrensweise festgelegt, ihre Mitarbeiter darüber zu informieren, die es ihnen gestattet, Bedenken zu äußern, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

Verantwortungsvolle Beschaffung

Die **Lütfriink Technische Federn GmbH** hat eine Strategie entwickelt, die in angemessener Weise sicherstellt, dass der Beschaffungsprozess sich nicht mit schweren Menschenrechtsverletzungen schuldig macht.

Die **Lütfriink Technische Federn GmbH** sollten bezüglich der Herkunft und der Überwachungskette gebührende Sorgfalt walten lassen und diese Sorgfaltsmaßnahmen ihren Kunden auf Verlangen offenlegen.

Datenschutz

Die **Lütfriink Technische Federn GmbH** verpflichtet sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen ihrer Geschäftspartner, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer, gerecht zu werden.

Die **Lütfriink Technische Federn GmbH** hat bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

Umsetzung und Durchsetzung

Unsere Geschäftsstrategien müssen einer Prüfung gegen diese ethischen Grundlagen standhalten.

Daraus kann folgen, dass es Unternehmen oder Einzelpersonen gibt, mit denen wir *keine* Geschäftsbeziehung unterhalten möchten.

Namentlich betrifft dies mindestens Situationen, in denen offensichtlich gegen ethische Wertmaßstäbe verstoßen wird, oder andere Formen menschen- und lebensverachtender Handlungen oder Aussagen.



Umwelt- / Nachhaltigkeit

Allgemein

Die **Lütfrink Technische Federn GmbH** verfolgt das Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes.

Wir sehen nicht nur unsere Verpflichtung zur Einhaltung umweltrechtlicher Vorgaben und kundenspezifischer Forderungen, vielmehr sind wir im Rahmen eines wirtschaftlich vertretbaren Maßes unter Ausschöpfung der uns zur Verfügung stehenden Ressourcen bestrebt, negative Auswirkungen auf die Umwelt nach Möglichkeit zu vermeiden.

Umweltbewusstes und vorbildliches Handeln ist eine Verpflichtung aller Beschäftigten. Regelmäßige Informationen fördern das Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt und für ein umweltbewusstes Handeln am Arbeitsplatz.

Eine Erfassung und Bewertung der Stoff- und Energieströme wird permanent optimiert.

Neue Verfahren, technische Anlagen, Handlungsfelder und Organisationsabläufe werden dabei nach dem Vorsorgeprinzip beurteilt.

Der Alarm- und Gefahrenplan sowie der ständige Kontakt mit den Fachbehörden (z.B. Feuerwehr, Arbeitssicherheit) durch die Beauftragten tragen dazu bei, Störungen im Betrieb und menschen- sowie umweltschädigende Unfälle zu vermeiden.

Die Hauptaufgabe kommt unseren Mitarbeitern zu, sie tragen täglich dafür Sorge, dass es zu keinen Umweltbeeinträchtigungen, Unfällen oder Störungen kommt, dass Ressourcen gespart und anfallende Abfälle rechtmäßig entsorgt werden.

Externe Vertragspartner werden in unserem Bestreben um ein umweltfreundliches Arbeiten und Wirtschaften im Rahmen der Beschaffung, Ausschreibung und Vergabe von Leistungen entsprechend mit eingebunden.

Die **Lütfrink Technische Federn GmbH** steht zu ihrer umweltrechtlichen Verpflichtung.

Umsetzung und Durchsetzung

Alle Mitarbeiter arbeiten gleichermaßen verantwortungsbewusst bei der täglichen Umsetzung von Umweltschutzmaßnahmen mit.

Jeder hat die bindende Verpflichtung, auf erkannte Gefahren hinzuweisen sowie das Recht auf Beseitigung von Gefahrenpotentialen.

Technische Anlagen und Geräte werden für ein sicheres Betreiben sorgfältig instandgehalten.

Für Anlagen und Geräte, von denen besondere Gefährdungen ausgehen, werden regelmäßig einer Überwachung und Prüfung unterzogen.

Die strikte Einhaltung der Umweltgesetze und Regeln sowie zukunftsorientiertes Handeln streben wir an. Abfälle und umweltbelastende Emissionen sind nach Möglichkeit zu vermeiden bzw. auf ein notwendiges Minimum zu reduzieren.

Geschäftsführung

Hamminkeln-Dingden, 22.01.2024


Dipl.-Ing. Jürgen Lütfrink

Ansprechpartner

Lütfrink Technische Federn GmbH
Herr Dipl.-Ing. Jürgen Lütfrink
Schwanenschlatt 12
46499 Hamminkeln-Dingden

Telefon: +49 (0)28525 – 711116
E-Mail: info@luetfrink.de

www.luetfrink.de

