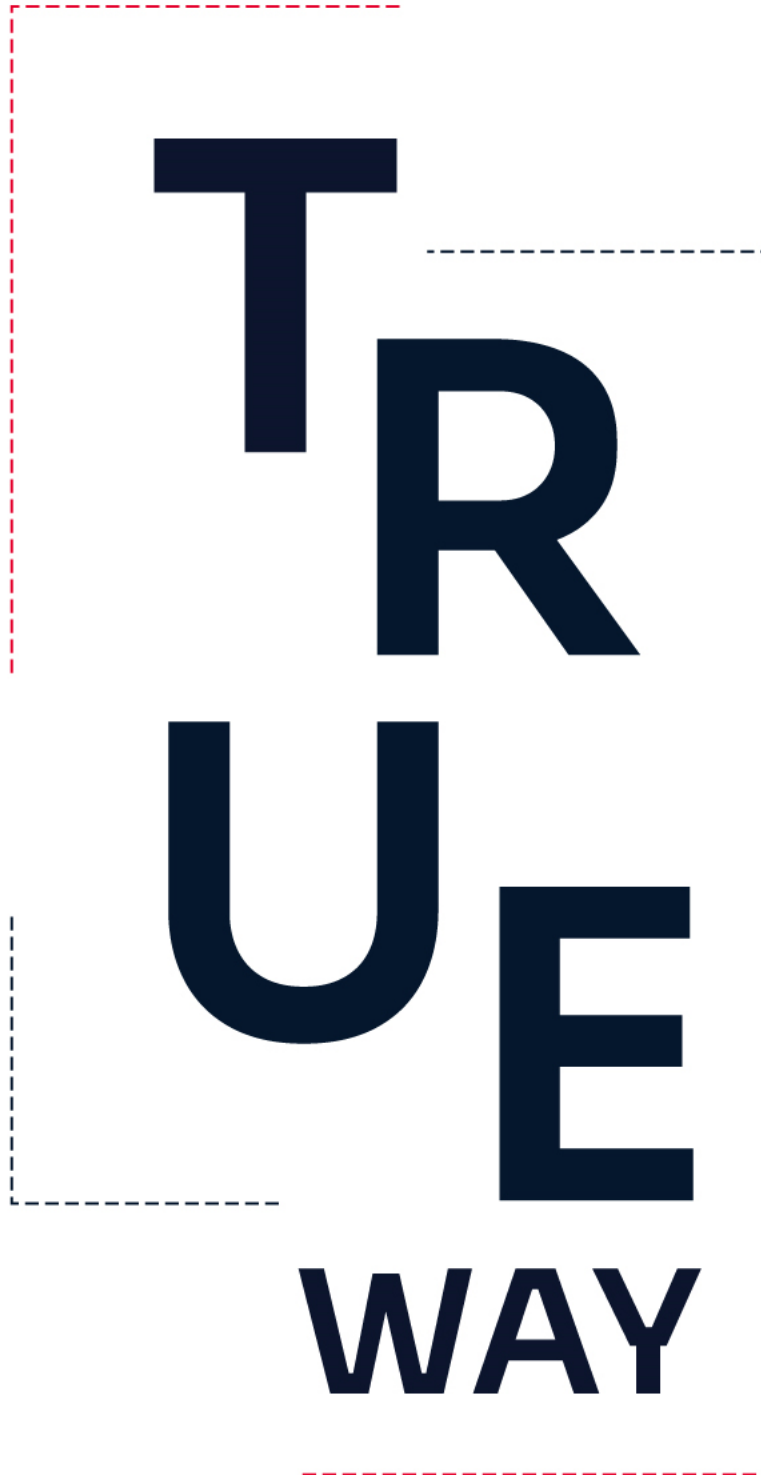


MUSTANG

Ethik-Charta



Inhaltsverzeichnis

Hinweise.....	3
Der richtige Weg	4
Nachhaltigkeit	6
Nachhaltige Unternehmensführung	6
Menschen.....	8
Menschenrechte.....	8
Chancengleichheit und Inklusion	10
Kommunikation.....	12
Arbeitsschutz	13
Geschäftsaktivitäten.....	14
Geschäftspartner	14
Rechtsordnung	16
Wettbewerbs- und Kartellrecht.....	17
Interessenskonflikte	19
Bestechung und Korruption	20
Eigentum	22
Betriebsvermögen	22
Vertrauliche Informationen	23
Datenschutz.....	24
Wähle den richtigen Weg!	25

Hinweise

Gendersensible Sprache

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir in unserer Ethik-Charta bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform soll auf keinen Fall eine Benachteiligung des weiblichen und diversen Geschlechts darstellen und beinhaltet keinerlei Wertung.

Toolbox

Jedes Kapitel unserer Ethik-Charta enthält eine Toolbox in Form eines dunkelblauen Kastens, der sich jeweils am Ende des Kapitels befindet. Die Toolbox nennt Ansprechpartner, welche bei Fragen Unterstützung bieten können. Des Weiteren verweist sie, falls vorhanden, auf Dokumente mit weiteren relevanten Richtlinien und Verfahren.

Der richtige Weg

Unsere Ethik-Charta.

Warum haben wir eine Ethik-Charta?

Seit vielen Jahren prägen Pioniergeist, Herzblut, Tatkraft und Zusammenhalt unsere Unternehmenskultur. Meistens verstehen sich diese Werte und die in einem professionellen Arbeitsumfeld gebotenen Verhaltensweisen von selbst.

Es gibt aber auch Situationen, in denen man sich möglicherweise unschlüssig ist, welcher der richtige Weg im Umgang miteinander, unseren Kunden, Geschäftspartnern oder unserem Unternehmenseigentum ist. Unsere Ethik-Charta hält unsere Überzeugungen und die daraus resultierenden Verhaltensweisen in schriftlicher Form fest. Sie stellt somit die Grundlage dar, auf der unser tägliches Handeln bei Mustang aufbaut und dient als Entscheidungshilfe und Orientierung in Situationen, in denen man sich unschlüssig ist.

Wen betrifft unsere Ethik-Charta?

Unsere Ethik-Charta gilt für uns alle. Die Geschäftsleitung und Führungskräfte sowie alle Mitarbeiter von Mustang weltweit sind gleichermaßen dazu aufgerufen, sorgfältig auf die Einhaltung unserer Ethik-Charta zu achten. Jeder von uns ist dazu verpflichtet, dabei zu helfen, Verstöße gegen unsere Ethik-Charta im Vorfeld zu verhindern oder zu erkennen und entsprechend darauf zu reagieren.

Der Geschäftsleitung und den Führungskräften fällt dabei eine besondere Vorbildfunktion zu. Ihre Aufgabe ist es, die Inhalte unserer Ethik-Charta aktiv zu kommunizieren, Fragen zu beantworten und bei Problemen zu helfen, Lösungen zu finden, die den in unserer Ethik-Charta festgelegten Standards entsprechen. Vor allem aber müssen sie mit gutem Beispiel vorangehen, indem sie die Überzeugungen, Maßstäbe und Wertvorstellungen unserer Ethik-Charta aktiv vertreten und vorleben.

Was passiert, wenn ich die Ethik-Charta nicht einhalte?

Die Einhaltung unserer Ethik-Charta ist grundlegende Voraussetzung für eine Beschäftigung bei Mustang. Selbst ein scheinbar geringer Verstoß kann schwerwiegende Folgen für das Unternehmen haben – aber auch Konsequenzen für jeden von uns, bis zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Aktualisierung unserer Ethik-Charta

Unsere Ethik-Charta wird regelmäßig aktualisiert. Bei Fragen und Anregungen zu unserer Ethik-Charta kannst Du Dich jederzeit an Deinen Vorgesetzten, Deinen Abteilungsleiter, die Geschäftsleitung, die Personalabteilung oder an ethik-charta@mustang.de wenden. Zugriff auf dieses E-Mail-Postfach haben ausschließlich unser CEO und unser Director Global HR.

Nachhaltigkeit

Unser Umgang mit Umwelt und Gesellschaft.

NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Wir leben eine nachhaltige Unternehmensführung.

Was bedeutet nachhaltige Unternehmensführung?

Nachhaltige Unternehmensführung berücksichtigt alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit, also ökologische, gesellschaftliche und ökonomische Aspekte. Sie hat das Ziel als Unternehmen so zu wirtschaften, dass die Bedürfnisse der heutigen Generationen erfüllt werden, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen einzuschränken oder gar zu gefährden.

Warum ist uns das wichtig?

Wir sind als Unternehmen Teil der Gesellschaft und haben damit die Verantwortung, einen Beitrag zur gesamtgesellschaftlichen Nachhaltigkeit zu leisten. Wir sind uns bewusst, welche Auswirkungen die Bekleidungsindustrie auf Mensch und Umwelt hat.

Im Jahr 2019 wurde für die Erarbeitung und Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie das CR-Board (Corporate Responsible-Board) gegründet, welches von unserem CEO geleitet wird. Wir werden unser Bestes geben, um die Umweltbelastungen durch unsere Geschäftstätigkeiten zu minimieren, die Nachhaltigkeit unserer Produkte durch Qualität und Langlebigkeit zu erhöhen und die Arbeitsbedingungen und Sozialstandards in unserer globalen Wertschöpfungskette zu verbessern. Zudem unterstützen wir die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen und möchten durch unser Handeln einen Beitrag zu der Erreichung der „Sustainable Development Goals“ (<https://sdgs.un.org/goals>), sprich der „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ (<https://unric.org/de/17ziele>), leisten.

Wie verhalten wir uns?

Über die aktuellen Fortschritte unserer Nachhaltigkeitsstrategie berichtet das CR-Board regelmäßig. Jeder von uns trägt aber eine Mitverantwortung beim Thema Nachhaltigkeit. Wir erwarten, dass jeder Mitarbeiter seine Arbeitsweise und die des Unternehmens in Bezug auf Nachhaltigkeit kontinuierlich hinterfragt und auf mögliche Potenziale oder Missstände aufmerksam macht. Ideen und Vorschläge für mehr Nachhaltigkeit können jederzeit beim CR-Board oder den Nachhaltigkeitskoordinatoren eingereicht werden. Unser Ziel ist es, dass der Nachhaltigkeitsgedanke bei allem was wir tun zur Selbstverständlichkeit wird.



HILFE UND TIPS

- CR-Board
- Nachhaltigkeitskoordinatoren



DOKUMENTE

Menschen

Unser Umgang miteinander.

MENSCHENRECHTE

Die Achtung der Menschenrechte hat für uns höchste Priorität.

Was ist die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte?

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte besteht aus 30 Artikeln und wurde 1948 von den Vereinten Nationen beschlossen. Die Erklärung soll den größtmöglichen Schutz aller Menschen gewährleisten. Der erste Artikel hält fest, dass jeder Mensch mit der gleichen Würde und den gleichen Rechten auf Leben und Freiheit geboren ist. Dieser Artikel bildet das Fundament dieser Erklärung und ist die Grundlage von Freiheit, Gerechtigkeit und Frieden in der Welt.

Warum ist uns das wichtig?

Die Menschenrechte sind elementare Rechte, ohne die ein „menschliches“ Miteinander nicht möglich ist. Den Schutz und die Wahrung der Menschenrechte aller Beschäftigten in unserer gesamten Wertschöpfungskette, sehen wir als wesentlichen und unerlässlichen Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung an. Die Achtung der Menschenrechte hat für uns höchste Priorität.

Wie verhalten wir uns?

Wir bekennen uns uneingeschränkt zu der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und dulden keinerlei Missachtung. Es gilt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Kinder- und Zwangsarbeit, Drohungen oder sonstige Formen von Gewalt. Wir verurteilen jegliche Form der Diskriminierung und Unterdrückung und wahren und schützen Grundrechte wie die Versammlungs-, Meinungs- und Informationsfreiheit.

Menschen

Wir bekennen uns darüber hinaus zu den Prinzipien der nachfolgenden, international anerkannten Rahmenwerke und Standards, um die dort verankerten Anforderungen an Arbeitsbedingungen und Sozialstandards in unserer Wertschöpfungskette sicherzustellen:

- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP)
- Kernarbeitsnormen der International Labor Organization (ILO)
- Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)
- Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC)
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union



HILFE UND TIPS

- Personalabteilung



DOKUMENTE

CHANCENGLEICHHEIT UND INKLUSION

Wir fördern Chancengleichheit
und eine Kultur der Inklusion.

Was bedeutet Chancengleichheit und Inklusion für uns?

Chancengleichheit bedeutet, dass bei uns jeder das Recht auf gleiche Behandlung hat, unabhängig davon, welchem Geschlecht wir uns zugehörig fühlen, woher wir kommen, wie wir aussehen, woran wir glauben oder wen wir lieben. Unter Inklusion verstehen wir darüber hinaus, dass wir die Einzigartigkeit jedes Einzelnen willkommen heißen, wertschätzen und dafür eintreten.

Warum ist uns das wichtig?

Wir freuen uns, bei Mustang eine vielfältige Belegschaft zu haben. Unsere Diversität macht uns stark, denn sie steigert unsere Innovations- und Schaffenskraft. Wir möchten, dass sich bei uns jeder, so wie er ist, zugehörig und wertgeschätzt fühlt. Wir sehen es als unsere Aufgabe, mit unserem Handeln eine Gesellschaft zu fördern, in der Chancengleichheit, Inklusion, Toleranz, Solidarität und Freiheit von Diskriminierung selbstverständlich sind. Bei uns entscheiden deshalb einzig allein unsere Fähigkeiten und Leistungen darüber, wie man eingesetzt, bezahlt oder gefördert wird.

Wie verhalten wir uns?

Wir gehen respektvoll und fair miteinander um. Wir dulden keinerlei Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung. Wir erwarten eine offene Denkweise, in der wir Ideen und Vorschläge anderer wertschätzen, versuchen, sie zu verstehen und davon zu lernen. Darüber hinaus ist es uns wichtig, dass jeder von uns den Mut hat, füreinander und für Dritte einzustehen und unangemessenes Verhalten gegenüber einem selbst oder anderen sofort anzusprechen und zu melden.



HILFE UND TIPS

- Personalabteilung
- Schwerbehindertenbeauftragte
- AGG-Beschwerdestelle



DOKUMENTE

- AGG Mitarbeiterinfo

KOMMUNIKATION

Wir kommunizieren offen und ehrlich.

Was bedeutet offene und ehrliche Kommunikation für uns?

Sie ist für uns dadurch geprägt, dass wir hierarchie-, bereichs- und funktionsübergreifend offen und ehrlich miteinander kommunizieren und uns angstfrei Rückmeldung über Leistung, Verhalten und deren Wirkung geben.

Warum ist uns das wichtig?

Durch ein offenes und ehrliches Miteinander möchten wir erreichen, dass Verbesserungschancen früh erkannt und genutzt werden können. Nur durch regelmäßige Rückmeldungen können wir uns weiterentwickeln, verbessern und ein Arbeitsumfeld schaffen, das von Vertrauen, kontinuierlichem Lernen und einem offenen Austausch geprägt ist.

Wie verhalten wir uns?

Zu einer offenen und ehrlichen Kommunikation gehören Lob, Anerkennung und Wertschätzung, aber auch konstruktive Kritik und Verbesserungsvorschläge. Wir erwarten, dass jeder von uns Verantwortung für sein Handeln übernimmt. Dazu gehört es auch, mit eigenen Fehlern oder denen der anderen offen und konstruktiv umzugehen. Fehler sind menschlich und in unseren Augen vor allem eine Chance, sich weiterzuentwickeln.



HILFE UND TIPS

- Personalabteilung



DOKUMENTE

ARBEITSSCHUTZ

Wir gewährleisten eine sichere Arbeitsumgebung.

Was bedeutet Arbeitsschutz für uns?

Unter Arbeitsschutz verstehen wir alle Maßnahmen, Mittel und Methoden zum Schutz unserer Mitarbeiter vor arbeitsbedingten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen.

Warum ist uns das wichtig?

Die mentale und physische Gesundheit unserer Mitarbeiter hat für uns einen sehr hohen Stellenwert. Wir setzen alles daran, ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen und Arbeitsunfälle oder sonstige Beeinträchtigungen der Gesundheit zu vermeiden. Denn nur wenn unser Arbeitsumfeld sicher und gesundheitsverträglich ist, können wir unser Bestes geben.

Wie verhalten wir uns?

Der interne Sicherheitsbeauftragte sorgt für den bestmöglichen Arbeitsschutz im Unternehmen. Jeder von uns trägt aber auch eine Mitverantwortung dafür, sichere Arbeitsbedingungen bei uns zu schaffen. Wir erwarten, dass unsichere Arbeitsbedingungen sofort behoben oder gemeldet werden; dazu zählen auch Kollegen, die offensichtlich ihre eigene Sicherheit oder die Sicherheit anderer gefährden.



HILFE UND TIPS

- Personalabteilung
- Interner Sicherheitsbeauftragter
- Betriebsarzt



DOKUMENTE

Geschäftsaktivitäten

Unser Verhalten im Geschäftsverkehr.

GESCHÄFTSPARTNER

Wir wählen Geschäftspartner aus, die mit unseren Wertevorstellungen übereinstimmen und integer sind.

Was ist uns bei unseren Geschäftspartnern wichtig?

Unsere Geschäftspartner (z.B. Geschäftskunden, Lieferanten, Dienstleister) sollen unsere Überzeugungen, Maßstäbe und Wertevorstellungen gemäß unserer Ethik-Charta teilen. Darüber hinaus legen wir größten Wert auf Integrität. Ein integrier Mensch lebt und handelt in dem Bewusstsein, dass sich seine Überzeugungen, Maßstäbe und Wertvorstellungen in seinem Verhalten ausdrücken. Er steht zu diesen und lässt sich nicht ohne weiteres davon abbringen.

Warum ist uns das wichtig?

Wir haben Geschäftspartner in vielen Ländern weltweit. Das Umfeld und der Rahmen, in dem die Geschäfte abgewickelt werden, weichen von einem Land zum anderen oft deutlich voneinander ab. Wir legen daher Wert darauf, dass unsere Geschäftspartner unabhängig davon nach den gleichen Überzeugungen, Maßstäben und Wertvorstellungen handeln wie wir. Nur so ist eine vertrauensvolle, stabile und langfristige Partnerschaft möglich.

Wie verhalten wir uns?

Wir wählen unsere Geschäftspartner sorgfältig und auf Grundlage objektiver Kriterien aus. Dazu gehören neben Qualität und Zuverlässigkeit vor allem die Einhaltung von Geschäftsprinzipien entsprechend der Überzeugungen, Maßstäbe und Wertevorstellungen unserer Ethik-Charta. Die Einhaltung beobachten wir im täglichen miteinander und wird bei Bedarf (regelmäßig) überprüft. Verstöße werden konsequent angesprochen und geahndet. Signifikante oder wiederholte Verstöße müssen unverzüglich der Geschäftsleitung gemeldet werden. Sie können zu einer unmittelbaren Einstellung der Geschäftsbeziehung führen.



HILFE UND TIPS

- Sourcing
- Vertrieb



DOKUMENTE

RECHTSORDNUNG

Wir halten uns an alle Gesetze.

Was versteht man unter Einhaltung der Rechtsordnung?

Unter Einhaltung der Rechtsordnung verstehen wir, dass wir unsere Tätigkeiten in allen Ländern in Einklang mit dem dort geltenden Recht ausführen. Dazu zählen alle Gesetze und Vorschriften u.a. in Bezug auf Handelsrecht, Sanktionen, Zölle, Import- und Exportkontrollen, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

Warum ist uns das wichtig?

Wir haben Geschäftspartner in vielen Ländern weltweit. Um dieses Netzwerk zu wahren und unsere Produkte an (End-) Kunden zu verkaufen, wo immer sie nachgefragt werden, ist die Einhaltung des jeweils geltenden Rechts unerlässlich. Bei Nichtbeachtung, kann uns die Geschäftstätigkeit in dem jeweiligen Land mit schwerwiegenden wirtschaftlichen Folgen für Mustang untersagt werden.

Wie verhalten wir uns?

Wir informieren uns über Gesetze, die in unserem Arbeitsumfeld zu beachten sind, kommunizieren diese und stellen deren Einhaltung sicher. Die Einhaltung von Gesetzen und Rechtsvorschriften geht jeder Weisung eines Vorgesetzten vor. Wenn wir vermuten oder erfahren, dass sich ein Kollege oder Geschäftspartner nicht rechtmäßig verhalten hat oder einen Gesetzesverstoß beabsichtigt, melden wir dies unverzüglich. Wenn wir einen Konflikt von geltendem Recht mit unserer Ethik-Charta vermuten, stimmen wir uns mit unserem Vorgesetzten, Abteilungsleiter oder der Geschäftsleitung zur weiteren Vorgehensweise ab.



HILFE UND TIPS

- Personalabteilung



DOKUMENTE

- Betriebsvereinbarungen
- Betriebsrichtlinien/ -ordnung

WETTBEWERBS- UND KARTELLRECHT

Wir treten für fairen Wettbewerb ein.

Was versteht man unter Wettbewerbs- und Kartellrecht?

Das Wettbewerbs- und Kartellrecht schützt den Endverbraucher, indem es Vereinbarungen zwischen Unternehmen, wie Preisabsprachen oder Marktbeschränkungen, verbietet. Durch Wettbewerb zwischen Unternehmen entsteht eine größere Auswahl am Markt, wodurch dem Endverbraucher hochwertigere Produkte zu einem niedrigeren Preis angeboten werden.

Warum ist uns das wichtig?

Wir setzen unsere Marktstellung nicht ein, um über Preisdiktate oder Lieferverweigerungen unrechtmäßige Vorteile durchzusetzen. Wir verpflichten uns, für Chancengleichheit und faire Wettbewerbsbedingungen zu sorgen und sind stolz darauf, unter fairen Bedingungen unseren Platz am Markt gefunden zu haben. Verstöße gegen das Wettbewerbs- und Kartellrecht können schwerwiegende Konsequenzen, wie Geld- und Gefängnisstrafen, nach sich ziehen.

Wie verhalten wir uns?

Wir dürfen keine wettbewerbs- und kartellrechtlich unzulässigen Vorgaben machen oder Absprachen treffen. Auch dulden wir nicht, dass Geschäftspartner von uns gegen diese Rechte verstoßen.

Konkret können folgende Beispiele als Verstoß gegen das Wettbewerbs- und Kartellrecht gelten:

- Absprache von Hersteller und Händler bzgl. der Einhaltung der unverbindlichen Preisempfehlung (UVP). Eine UVP ist zulässig, sofern der Händler nicht unter dem Druck zur Einhaltung steht und frei über den Verkaufspreis entscheiden kann
- Absprachen bzgl. Höhe und Zeitpunkt einer Abschrift (Rabatt) oder Preisreduzierung
- Übermittlung von aktuellen, nicht zwingend notwendigen Preisdaten zwischen Hersteller und Händler, wenn der Hersteller auch direkt an den Verbraucher verkauft und somit in einem unmittelbaren Wettbewerbsverhältnis zum Handel steht



HILFE UND TIPS

- Sales Service



DOKUMENTE

INTERESSENSKONFLIKTE

Wir vermeiden Interessenskonflikte.

Was ist ein Interessenkonflikt?

Interessenkonflikte entstehen, wenn private Interessen im Widerspruch mit den Interessen von Mustang stehen. Private Interessen können finanzieller, aber auch immaterieller Art sein, zum Beispiel der Wunsch nach Anerkennung, Unterstützung oder Macht. Ein Beispiel hierfür ist die Auswahl von Geschäftspartnern.

Warum ist uns das wichtig?

Auftretende Interessenkonflikte sind nichts Ungewöhnliches. Ungeklärte Interessenkonflikte führen allerdings dazu, dass Entscheidungen nicht mehr nach objektiven Kriterien und dadurch nicht mehr zugunsten unseres Unternehmens getroffen werden. Dritte, wie zum Beispiel Kunden und Lieferanten, zweifeln dann möglicherweise unsere Fairness und Integrität an und beenden die Zusammenarbeit mit uns. Darüber hinaus schadet es Mustang, wenn nicht die für das Unternehmen bestmöglichen Entscheidungen getroffen werden.

Wie verhalten wir uns?

Wir vermeiden Situationen, in denen unsere persönlichen Interessen dazu führen, dass wir unsere Loyalität aufteilen müssen. Vor allem aber melden wir potenzielle, mutmaßliche und tatsächliche Interessenkonflikte sofort, unabhängig davon, ob sie uns selbst oder einen Kollegen betreffen. Nach dem Vier-Augen-Prinzip können dann gemeinsam Lösungen für die einzelnen Situationen gefunden werden. So stellen wir sicher, dass wir immer objektiv, unvoreingenommen und zugunsten von Mustang handeln.



HILFE UND TIPS

- Personalabteilung



DOKUMENTE

BESTECHUNG UND KORRUPTION

Wir sind nicht käuflich und kaufen niemanden.

Was versteht man unter Bestechung und Korruption?

Unter Bestechung versteht man das Anbieten oder Versprechen von Geschenken für das Erbringen einer unangemessenen Gegenleistung. Neben Geschenken können das auch Vorteile in Form von bspw. Geld, Kurzreisen, Essenseinladungen, kostenlosen Seminaren oder Tickets für Veranstaltungen sein. Korruption beschreibt den Missbrauch anvertrauter Macht, um sich oder dem Unternehmen einen Vorteil bzw. Nutzen zu verschaffen.

Warum ist uns das wichtig?

Bestechung und Korruption sind ethisch nicht vertretbar und illegal. Sie ziehen schwerwiegende rechtliche Konsequenzen nach sich. Darüber hinaus ist es unsere Überzeugung, erfolgreich zu sein, weil unsere Marke und Produkte erfolgreich sind, nicht weil wir betrügen.

Wie verhalten wir uns?

Wir tolerieren keine Form von Bestechung und Korruption, weder in die eine noch in die andere Richtung. Wir erwarten, dass sowohl potenzielle, mutmaßliche und tatsächliche Fälle von Korruption und Bestechung sofort gemeldet werden. Es ist jedoch nicht immer einfach zu entscheiden, wo Bestechung beginnt. Wir möchten deshalb einige Beispiele nennen:

GESCHENKE, EINLADUNGEN UND CO.

- Geschenke oder Einladungen, deren Wert 35,00 EUR nicht überschreitet, bspw. Kugelschreiber, Pralinen etc., sind in Ordnung und dürfen angenommen werden
- Alle Geschenke und Einladungen mit einem Wert über 35,00 EUR werden zunächst in der Personalabteilung gesammelt und dann einer neutralen Verwendung zugeführt, bspw. zur Verlosung innerhalb der Belegschaft
- Wir informieren unseren Vorgesetzten, wenn uns Geschenke oder Einladungen mit einem Wert über 35,00 EUR oder in einer nicht angemessenen Häufigkeit angeboten werden, lassen diese prüfen und geben unangemessen wertvolle Geschenke mit einem entsprechenden Begleitschreiben an den Absender zurück
- Ohne die vorhergehende Zustimmung unseres Vorgesetzten bieten wir Geschäftspartnern keine Geschenke oder andere Aufmerksamkeiten an
- Um Interessenkonflikte zu vermeiden, nehmen wir keine Geschenke oder Einladungen im Austausch für eine Gegenleistung an



HILFE UND TIPS

- Personalabteilung



DOKUMENTE

Eigentum

Unser Umgang mit materiellem und immateriellem Eigentum.

BETRIEBSVERMÖGEN

Wir gehen achtsam mit unserem Betriebsvermögen um.

Was ist Betriebsvermögen?

Zu unserem Betriebsvermögen gehören alle Vermögensgegenstände und Arbeitsmittel, die benötigt werden, um unsere täglich anfallenden Aufgaben im Unternehmen richtig ausführen zu können. Dazu gehören Computer, Büroeinrichtung, Autos, aber auch unsere Software oder das Internet.

Warum ist uns das wichtig?

All diese Dinge sind Schlüssel für den Erfolg unseres Unternehmens. Wir müssen sie schützen, um unser Geschäft und unseren Ruf zu wahren.

Wie verhalten wir uns?

Wir schützen Vermögensgegenstände und Arbeitsmittel unseres Unternehmens und unserer (End-) Kunden, Geschäftspartner und Dritter vor Verlust, Beschädigung, Diebstahl oder Missbrauch. Wir gehen verantwortungsvoll und achtsam damit um. Kein Mitarbeiter darf sich Vermögensgegenstände oder Arbeitsmittel ohne Genehmigung der zuständigen Stelle, zum Zwecke der persönlichen Nutzung zu Eigen machen oder es Dritten zur Verfügung stellen.



HILFE UND TIPS

- Administration
- IT



DOKUMENTE

- Private Nutzung von Internet und Emails

VERTRAULICHE INFORMATIONEN

Wir schützen vertrauliche Informationen.

Was verstehen wir unter vertraulichen Informationen?

Vertrauliche Informationen sind Informationen, die ausschließlich für unseren internen Gebrauch bestimmt sind. Hierzu gehören u.a. Informationen zu Strategien, Geschäftsergebnissen, Prognosen und Finanzdaten, Informationen zu neuen Produkten oder auch Fragen des Personalwesens.

Warum ist uns das wichtig?

Vertrauliche Informationen werden nur zu bestimmten Zwecken und zu bestimmten Zeitpunkten veröffentlicht. Unser Unternehmenserfolg hängt maßgeblich vom Schutz solcher vertraulichen Informationen ab, denn vieles davon könnte bspw. auch für unsere Wettbewerber wertvoll sein.

Wie verhalten wir uns?

Um die Interessen unseres Unternehmens, aber auch unserer Geschäftspartner und Kollegen zu schützen, sind vertrauliche Informationen so aufzubewahren, dass sie nicht in die Hände unbefugter Dritter gelangen können. Wir schützen sie vor unbeabsichtigter Offenlegung und sprechen mit keinen unbefugten Personen über vertrauliche Informationen.



HILFE UND TIPS

- Personalabteilung



DOKUMENTE

- Arbeitsvertrag

DATENSCHUTZ

Personenbezogene Daten sind bei uns sicher.

Was verstehen wir unter personenbezogenen Daten?

Unter personenbezogenen Daten verstehen wir Daten, die eindeutig einer bestimmten natürlichen Person zugeordnet werden können oder eine Zuordnung zumindest mittelbar möglich machen.

Warum ist uns das wichtig?

Mitarbeiter, (End-) Kunden und Geschäftspartner geben ihre personenbezogenen Daten vertraulich an uns weiter. Das uns entgegengebrachte Vertrauen ist unerlässlich für unseren Unternehmenserfolg und muss deshalb besonders geschützt werden.

Wie verhalten wir uns dementsprechend?

Wir verwenden personenbezogene Daten nur bestimmungsgemäß für die genehmigten Zwecke und berücksichtigen stets die vollen Rechte des Dateneigentümers. Daten sind grundsätzlich beim Betroffenen direkt zu erheben, wobei der Grundsatz der Datenvermeidung/-sparsamkeit gilt. Werden Externe mit der Verarbeitung personenbezogener Daten beauftragt, müssen diese sorgsam ausgewählt werden und sind gesondert auf das Datengeheimnis zu verpflichten.



HILFE UND TIPS

- Datenschutzbeauftragter
- Personalabteilung



DOKUMENTE

- Informationen zum Datenschutz

Wähle den richtigen Weg!

Was ist bei einer Verletzung unserer Ethik-Charta zu tun?

Sollte Dir ein Verhalten oder eine Handlung auffallen, die Deiner Meinung nach gegen unsere Ethik-Charta verstößt, möchten wir, dass Du es offen ansprichst. Es ist nicht einfach, einen mutmaßlichen Verstoß gegen die Ethik-Charta zu melden, allerdings ist es sehr wichtig, da jemand, der einmal mit einem Fehlverhalten durchgekommen ist, sich wahrscheinlich wieder so verhalten wird. Wir möchten, dass Bedenken ohne Angst vor negativen Konsequenzen geäußert werden können. Wir gehen jedem Hinweis mit größter Sorgfalt nach und sichern vollständige Anonymität zu. Wir sanktionieren niemals einen Mitarbeiter, der in gutem Glauben einen mutmaßlichen Verstoß gemeldet hat. Weitere Informationen hierzu findest Du auch in unserer Hinweisgeberrichtlinie.

Was kann ich tun, wenn ich Zweifel an einer meiner Entscheidungen/ Handlungen habe?

Lasse Dir Zeit zum Nachdenken und stelle Dir selbst die folgenden Fragen:

- Bin ich mir sicher, dass meine Entscheidung/ Handlung in Übereinstimmung mit unserer Ethik-Charta getroffen/ getätigt wird?
- Fühle ich mich wohl, was sagt mein Bauchgefühl?
- Welche Auswirkungen hat meine Entscheidung/ Handlung?
- Wie würde es wirken, wenn Medien öffentlich darüber berichten würden?

Wenn Du Dir danach immer noch nicht sicher bist, zögere nicht um Rat zu fragen.

Wen kann ich um Rat fragen und wem kann ich tatsächliches oder mutmaßliches Fehlverhalten melden?

Wende Dich an Deinen direkten Vorgesetzten, den Abteilungsleiter, die Geschäftsleitung, die Personalabteilung oder den Betriebsrat.

Oder:

Melde Verstöße anonym oder auch mit Angabe persönlicher Daten über unser Hinweisgebersystem:

<https://mustangjeans.integrityline.com/frontpage>

Diese Erklärung wurde von allen Mitgliedern der Geschäftsleitung genehmigt.



Andreas Baur
CEO



Rebecca Kazav
CSO



Daniel Peterburs
CPO



Signe Oepen
COO