

VERHALTENSKODEX

Code of Conduct

1. Allgemeine Grundsätze

Das Unternehmen richtet seine geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen an den allgemein gültigen ethischen Werten, insbesondere der Integrität, der Glaubwürdigkeit und dem Respekt vor der Menschenwürde aus.

Integrität

Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

Der Verhaltenskodex stellt verbindliche Regeln dar, die von allen Mitarbeiter*innen des Unternehmens zu beachten sind.

*Glaubwürdigkeit
Transparenz*

Insbesondere die Mitglieder der Geschäftsführung und alle Führungskräfte tragen die Verantwortung für die aktive Umsetzung dieses Verhaltenskodex.

Sie haben in jeder Hinsicht eine Vorbildfunktion zu erfüllen.

Der Kodex ist Grundlage und Leitfaden für die Bewältigung ethischer und rechtlicher Herausforderungen bei der täglichen Arbeit. Alle Mitarbeiter*innen können sich mit Fragen und Hinweisen in diesem Zusammenhang an ihren Vorgesetzten, den Compliance Officer oder die Geschäftsführer wenden.

Das Unternehmen erwartet von seinen Lieferanten die Beachtung der Leitwerte des Verhaltenskodex, unterstützt sie hierbei bestmöglich und fordert sie auf, Gleiches in ihren Lieferantenketten zu tun.

Geltungsbereich

Das Unternehmen beachtet die Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder, in denen es tätig ist. Dies gilt ausdrücklich auch für die Vorschriften des nationalen, europäischen und internationalen Chemikalienrechts sowie für Embargo-, Zoll - und Exportkontrollbestimmungen.

Lieferkette

*Einhaltung der
Gesetze*

2. Verhalten gegenüber Wettbewerbern, Geschäftspartnern und Dritten

Das Unternehmen achtet die Regeln eines fairen und offenen Wettbewerbs und trifft keine Absprachen, die den Wettbewerb in unzulässiger Weise beeinflussen.

*Wettbewerbs- und
Kartellrecht*



Mitarbeiter*innen des Unternehmens sind verpflichtet,
Die Regeln fairen Wettbewerbs einzuhalten. Verboten ist

insbesondere jede, aber auch jede abgestimmte
Verhaltensweise mit zu folgenden Themen:

- Preise und Preisbestandteile
- Konditionen
- Kunden
- Liefergebiete
- Quoten und Kapazitäten
- verabredete Marktaustritte
- Abstimmung über geplante Innovationen
- Boykotte

Erfolgt die Vergabe eines Auftrags auf der Grundlage
formalen Ausschreibung, wird das Unternehmen Angebote
mit anderen Bietern weder absprechen noch abstimmen.
Dies gilt sowohl für öffentliche als auch für beschränkte
Ausschreibungen und unabhängig davon, ob es sich um
ein Vergabeverfahren der öffentlichen Hand oder von einer
privaten Stelle handelt.

Ausschreibungen

Das Unternehmen wendet sich ausdrücklich gegen jede Form
der Korruption im In- und Ausland und vermeidet schon den
Anschein, durch unlautere Geschäftspraktiken Einfluss auf
geschäftliche Entscheidungen nehmen zu wollen.

Korruption

Mitarbeiter*innen dürfen die geschäftlichen Verbindungen des
Unternehmens nicht zum eigenen oder fremden Vorteil oder
zum Nachteil des Unternehmens ausnutzen.
Das bedeutet insbesondere, dass Mitarbeiter*innen im
Geschäftsverkehr keine unerlaubten privaten Vorteile
(z.B. Geld, Sachwerte, Dienstleistungen) gewähren oder
annehmen, die geeignet sind, eine sachgerechte Entscheidung
zu beeinflussen.

Alle Mitarbeiter*innen des Unternehmens sind verpflichtet, bei
Verdachtsmomenten oder rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des
Vorliegens von Korruption oder Wirtschaftskriminalität Rat bzw.
Hilfe einzuholen. Rat bzw. Hilfe bieten der Compliance-
Beauftragte und/oder die Geschäftsführer.

Einladungen, wie zum Beispiel zu Geschäftsessen oder
Veranstaltungen, die anerkannten Geschäftsgepflogenheiten
entsprechen und angemessen sind, dürfen ausgesprochen
oder angenommen werden, wenn sie nicht der unzulässigen
Bevorzugung dienen.



Dasselbe gilt für die Annahme oder Gewährung von Geschenken. Bestehen Zweifel hinsichtlich des Vorliegens eines sachlichen Grundes oder der Üblichkeit einer Zuwendung, ist vorab der Compliance Officer oder ein Geschäftsführer zu fragen. Dieser Punkt ist intern umfassend und aussagefähig geregelt.

Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken

Vorteile jeglicher Art an Beamte und andere Amtsträger sowie an Beauftragte staatlicher Einrichtungen, auch mittelbar über Dritte, sind unabhängig von deren Wert untersagt.

Amtsträger

Bei Zuwendungen an Parteien und politische Organisationen sowie an Mandatsträger und Kandidaten für politische Ämter werden die jeweils geltenden Gesetze eingehalten.

Parteien und

Die Beauftragung von Beratern, Agenten und anderen Auftragsmittlern darf nicht dazu dienen, das Bestechungsverbot zu umgehen.

Berater und Agenten

Spenden werden nur auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer Gegenleistung getätigt. Spendentätigkeit und Sponsoringleistungen dürfen nicht darauf angelegt sein, Entscheidungen im Interesse des Unternehmens verdeckt zu fördern.

Spenden und Sponsoring

Die Spende muss transparent sein. Der Empfänger der Spende und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt sein. Über den Grund für die Spende und die zweckbestimmte Verwendung muss jederzeit Rechenschaft abgelegt werden können. Spendenähnliche Vergütungen sind zu unterlassen. Spendenähnliche Vergütungen sind Zuwendungen, die nur scheinbar als Vergütung einer Leistung gewährt werden, deren Wert aber den Wert der Leistung deutlich überschreiten.

Das Unternehmen duldet keine Geldwäsche. Alle Mitarbeiter*innen sind zur strikten Befolgung der Gesetze zur Geldwäschebekämpfung verpflichtet. Ferner haben sie verdächtige Zahlungsformen oder andere Transaktionen, die auf Geldwäsche hindeuten, sofort dem Compliance-Officer oder einem Geschäftsführer mitzuteilen.

Geldwäsche

Das Unternehmen erstellt Steuererklärungen und -anmeldungen wahrheitsgemäß. Alle zollpflichtigen Waren werden von dem Unternehmen ordnungsgemäß verzollt. Das Unternehmen hält die gesetzlichen Vorgaben für Exportkontrolle und Zoll in den Themengebieten Außenwirtschafts- und Zollrecht konsequent ein und gewährleistet

Steuerrecht / Zollrecht / Außenwirtschaftsrecht



deren ordnungsgemäße Umsetzung.

Von seinen Lieferanten erwartet das Unternehmen eine qualifizierte und termingerechte Bereitstellung der Ausführung und Außenhandelsdaten sowie die Implementierung ausreichender Standards zur Sicherheit in der Lieferkette im Rahmen von globalen Zollsicherheitsprogrammen.

3. Vermeidung von Interessenkonflikten

Das Unternehmen erwartet von allen Mitarbeiter*innen Loyalität. Es achtet darauf, dass die Mitarbeiter*innen nicht in Situationen geraten, in denen deren persönliche oder finanzielle Interessen mit denen des Unternehmens oder seiner Geschäftspartner kollidieren.

Loyalität der Belegschaft

Die Mitarbeiter*innen des Unternehmens haben jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bestehen könnte, unverzüglich ihren Vorgesetzten anzuzeigen.

Mitarbeiter*innen des Unternehmens ist es untersagt, ein Unternehmen zu führen oder für ein Unternehmen zu arbeiten, das im Wettbewerb mit dem Unternehmen steht. Dies gilt auch für die Beteiligung eines nahen Angehörigen oder Lebenspartners.

Nebentätigkeiten und Beteiligungen

4. Umgang mit Informationen

Die Mitarbeiter*innen des Unternehmens sind verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und andere interne Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt entsprechend für die nicht öffentlich zugänglichen Informationen über Vertragspartner und Kunden. Die Verschwiegenheitsverpflichtung gilt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

Neben den allgemeinen Geheimhaltungsvorschriften (z. B. § 17 UWG) ist das Datengeheimnis nach DS-GVO einzuhalten.

Insbesondere ist es untersagt, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu verarbeiten, bekannt zu geben, zugänglich zu machen oder anderweitig zu nutzen.

Datenschutz

Diese Verpflichtung auf das Datengeheimnis besteht auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen fort.



Alle Berichte und andere schriftlichen Dokumentationen sind korrekt und wahrheitsgemäß zu verfassen. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um interne Berichte handelt, oder diese nach außen gegeben werden.
Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen haben sich an den Grundsätzen einer ordnungsgemäßen Buchführung auszurichten und stets vollständig und korrekt zu sein.

Wahrheitspflicht

5. Grundsätze sozialer und ökologischer Verantwortung

Soziale Verantwortung ist unverzichtbarer Bestandteil einer an Werten orientierten Unternehmensführung und ist ein wesentlicher Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Soziale Verantwortung

Das Unternehmen respektiert und unterstützt die international anerkannten Menschenrechte.

Menschenrechte

In diesem Zusammenhang stehen wir auch in einem ständigen Dialog mit unseren Lieferanten, um zu vermeiden, dass unsere Produkte Rohstoffe aus Konfliktregionen enthalten.

Die Verbote von Kinderarbeit und Zwangsarbeit in jeder Form werden eingehalten.

Kinderarbeit

Diskriminierung von Mitarbeiter*innen und Dritten wird nicht geduldet:

Diskriminierungsverbot

Das Unternehmen tritt einer nicht akzeptablen Behandlung von Mitarbeiter*Innen, insbesondere sexuellen oder verbalen Belästigungen, entschieden entgegen.
Das Unternehmen fördert die Chancengleichheit ihrer Mitarbeiter*Innen.

Chancengleichheit

Die Versammlungs- und Koalitionsfreiheit der Beschäftigten wird, soweit nach den nationalen Bestimmungen rechtlich zulässig, anerkannt.

Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen beachtet die geltenden nationalen Gesetze und Arbeitsnormen hinsichtlich angemessener Entlohnung und maximaler Arbeitszeit.

Dies schließt selbstverständlich auch die Einhaltung sämtlicher Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns in Deutschland mit ein.
Das Unternehmen sorgt insgesamt für faire Arbeitsbedingungen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird im Rahmen der nationalen Bestimmungen gewährleistet.

*Arbeitssicherheit und
Gesundheitsschutz*



Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmensziele.

Umwelt- und Klimaschutz

Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen achten wir darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima so gering wie möglich gehalten werden und unsere Produkte einen positiven Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz bei unseren Kunden leisten.

Alle Mitarbeiter*innen tragen dabei Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch ihr individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, hält sich das Unternehmen an die Vorschriften zum Schutz von Verbrauchern.

Verbraucherinteressen

Das Unternehmen trägt zur gesellschaftlichen und *Engagement* ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der sie tätig ist.

Gesellschaftliches

6. Einhaltung des Verhaltenskodex

Das Unternehmen macht seine Mitarbeiter*innen mit den in diesem Verhaltenskodex geregelten Inhalten vertraut und erläutert die sich daraus ergebenden Verpflichtungen.

Kommunikation

Das Unternehmen kommuniziert die Grundsätze des Verhaltenskodex gegenüber ihren Geschäftspartnern. Die in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Verhaltensanforderungen werden Bestandteil des Arbeitsvertrages und sind für die Mitarbeiter*innen des Unternehmens verbindlich und daher unbedingt einzuhalten.

Richtlinien und Prozesse

Das Unternehmen leitet alle erforderlichen Schritte ein, um die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundwerte und Vorgaben durch geeignete Organisationsmaßnahmen sowie angemessene Richtlinien und Prozesse in allen Geschäftsbereichen umzusetzen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die Einhaltung des Kodex regelmäßig zu kontrollieren.

Regelmäßige Kontrollen



Alle Mitarbeiter*innen des Unternehmens sind gehalten, beobachtete (potenzielle auch drohende) Verstöße gegen Gesetze, interne Regelungen und diesen Verhaltenskodex unverzüglich dem Compliance Officer oder einem Geschäftsführer zu melden.

Mitteilung von Verstößen

Meldungen einer Verletzung dieses Kodex werden strikt vertraulich behandelt und haben keine negativen Auswirkungen für den meldenden Mitarbeiter/Mitarbeiterin, es sei denn, es wäre bewusst ein unwahrer Sachverhalt behauptet worden.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex und gesetzliche Bestimmungen können je nach Schwere arbeits- und haftungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen und auch strafrechtliche Sanktionen zur Folge haben.

Die Folgen von Verstößen

Neuss, im November 2022

