

Ethik Richtlinie

Metob Beschichtungen GmbH



1 Einleitung

Verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln ist in unserem Unternehmen fest verankert und die Grundlage für unseren langfristigen Unternehmenserfolg.

Unser Unternehmen nimmt ihre ökologische und soziale Verantwortung wahr. Mit seinen Werten und Grundüberzeugungen hat unser Unternehmen die Unternehmenskultur auf ein Fundament des Vertrauens, gegenseitiger Wertschätzung und Toleranz gestellt.

Der hier vorliegende Verhaltenskodex befasst sich ausschließlich mit der Beachtung der geltenden Rechtsvorschriften. Unser Unternehmen ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um rechtmäßiges Handeln ihrer Organe, ihrer Führungskräfte und Mitarbeiter sicherzustellen (Legal Compliance). Die Gesamtheit dieser Maßnahmen wird als Compliance Management bezeichnet.

Das geltende Recht bildet den verbindlichen Rahmen für die vielfältigen unternehmerischen Aktivitäten. Für alle Mitarbeiter ist es deshalb unerlässlich, die für sie relevanten Rechtspflichten zu kennen und sich mit Überzeugung für deren Einhaltung einzusetzen.

Rechtsverstöße führen hingegen zu gravierenden Nachteilen für das Unternehmen, etwa in Form von Bußgeldern oder Schadensersatzforderungen. Hinzu kommen mögliche Reputationsschäden. In vielen Fällen kann auch schon der bloße Anschein einer Rechtsverletzung die Einstellung der Öffentlichkeit und die Haltung von Kunden, Anteilseignern oder Geschäftspartnern ungünstig beeinflussen.

Rechtliche Verbote und Pflichten sind zu beachten, auch wenn sich dies aus Sicht des Einzelnen oder des Unternehmens als unzweckmäßig oder wirtschaftlich ungünstig darstellen mag. Recht-

mäßiges Handeln hat im Zweifel immer Vorrang. Auf dieses Prinzip kann sich jeder Mitarbeiter verlassen. Es gilt selbst bei entgegenstehenden Anweisungen einer Führungskraft.

Dieser Verhaltenskodex zeigt jedem Mitarbeiter das Spektrum und die Schwerpunkte der für unser Unternehmen relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen auf und verdeutlicht deren unbedingte Verbindlichkeit.

Die in diesem Dokument erläuterten Prinzipien gelten im Umgang mit allen Kollegen, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und öffentlichen Stellen. Bei zusätzlichem Geschäft oder landesspezifischen Anforderungen kann er durch lokale Compliance Programme ergänzt werden.

2 Verantwortung

Unser Unternehmen nimmt ihre ökologische und soziale Verantwortung wahr. Mit seinen Werten und Grundüberzeugungen hat unser Unternehmen die Unternehmenskultur auf ein Fundament des Vertrauens, gegenseitiger Wertschätzung und Toleranz gestellt.

Der hier vorliegende Verhaltenskodex befasst sich ausschließlich mit der Beachtung der geltenden Rechtsvorschriften. Unser Unternehmen ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um rechtmäßiges Handeln ihrer Organe, ihrer Führungskräfte und Mitarbeiter sicherzustellen (Legal Compliance). Die Gesamtheit dieser Maßnahmen wird als Compliance Management bezeichnet.

Das geltende Recht bildet den verbindlichen Rahmen für die vielfältigen unternehmerischen Aktivitäten. Für alle Mitarbeiter ist es deshalb unerlässlich, die für sie relevanten Rechtspflichten zu kennen und sich mit Überzeugung für deren Einhaltung einzusetzen.

Rechtsverstöße führen hingegen zu gravierenden Nachteilen für das Unternehmen, etwa in Form von Bußgeldern oder Schadensersatzforderungen. Hinzu kommen mögliche Reputationsschäden. In vielen Fällen kann auch schon der bloße Anschein einer Rechtsverletzung die Einstellung der Öffentlichkeit und die Haltung von Kunden, Anteilseignern oder Geschäftspartnern ungünstig beeinflussen.

Rechtliche Verbote und Pflichten sind zu beachten, auch wenn sich dies aus Sicht des Einzelnen oder des Unternehmens als unzweckmäßig oder wirtschaftlich ungünstig darstellen mag. Rechtmäßiges Handeln hat im Zweifel immer Vorrang. Auf dieses Prinzip kann sich jeder Mitarbeiter verlassen. Es gilt selbst bei entgegenstehenden Anweisungen einer Führungskraft.

Dieser Verhaltenskodex zeigt jedem Mitarbeiter das Spektrum und die Schwerpunkte der für unser Unternehmen relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen auf und verdeutlicht deren unbedingte Verbindlichkeit.

3 rechtliche Rahmen

Die Produktsicherheit ist Grundlage unserer umfassenden Produktverantwortung. Die Produkte unseres Unternehmens werden unter strenger Anwendung unserer Qualitätsmanagementsysteme entwickelt und hergestellt.

Wir beobachten unsere Produkte im Markt und überprüfen alle Hinweise zum Thema Sicherheit. Falls erforderlich, informieren wir umgehend die zuständigen Behörden und leiten alle notwendigen Maßnahmen zum Schutz unserer Kunden ein.

Im Wettbewerb um die Gunst der Kunden überzeugen wir durch unsere Produkte und Dienstleistungen. Dabei beachten wir stets die geltenden Anforderungen des Verbraucherschutz- und Wettbewerbsrechts an Transparenz und Richtigkeit. Wir stellen unseren Kunden alle notwendigen Informationen für eine umsichtige und bewusste Entscheidung zur Verfügung.

Die internationalen Aktivitäten unterliegen dem Außenwirtschafts-, Steuer- und Zollrecht. Bei weltweiten Aktivitäten und bei der Erschließung neuer Märkte müssen verschiedenste Regeln des Außenwirtschafts-, Steuer- und Zollrechts beachtet werden.

Unser Unternehmen ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bei der Erfüllung ihrer Steuer- und Zollpflichten bewusst. Auf der Grundlage eines aktiven Informationsaustauschs tragen die gesetzlichen Vertreter zusammen mit den hierfür zuständigen Stellen dafür Sorge, dass es nicht zur unerlaubten Verkürzung von Abgaben und Steuern, einer Verletzung von Mitwirkungspflichten oder zu Verstößen im Exportkontrollrecht kommt.

4 Wettbewerb

Unternehmerischer Erfolg durch Leistung setzt fairen Wettbewerb voraus. Wir bekennen uns ohne Einschränkung zu den Prinzipien der Marktwirtschaft und des fairen Wettbewerbs. Wir verfolgen unsere Unternehmensziele ausschließlich nach dem Leistungsprinzip und unter Beachtung der geltenden Wettbewerbsregeln. Dies erwarten wir auch von unseren Wettbewerbern und Geschäftspartnern.

Wettbewerbsbeschränkende Absprachen sind tabu.

Nicht nur beim Vertrieb, sondern auch in der Beschaffung von Vormaterialien stehen wir mit anderen Unternehmen im Wettbewerb. In allen Fällen ist die wichtigste kartellrechtliche Grundregel: keine marktrelevanten Absprachen mit Wettbewerbern – insbesondere über Preise, Angebote, Geschäftsbedingungen, Produktionsprogramme, Absatzquoten oder Marktanteile.

Gleichgültig ist dabei, ob es sich um eine Vereinbarung handelt oder um informelle Gespräche – auch außerhalb offizieller Anlässe. Verboten ist jede Art der bewussten Verhaltensabstimmung, wenn diese zu einer Wettbewerbsbeschränkung führt. Dabei ist schon der bloße Anschein eines Verstoßes zu vermeiden. Besondere Vorsicht ist auf Tagungen von Verbänden und bei anderen Branchentreffen geboten. Die sich dort bietenden Gelegenheiten zur Begegnung und Diskussion dürfen nicht dazu genutzt werden, vertrauliche Markt- und Unternehmensinformationen auszutauschen, um das Marktgeschehen zu beeinflussen.

In Lieferantennetzwerken muss die wirtschaftliche Handlungsfreiheit aller Partner gewährleistet sein.

Die Entwicklung und Herstellung erfolgt teilweise in hochkomplexen, arbeitsteiligen Prozessen, die es erforderlich machen, mit Lieferanten und Entwicklungspartnern in Netzwerken zusammen zu arbeiten. Beim Management dieser Netzwerke darf die Freiheit der Beteiligten bei der Auswahl von Geschäftspartnern oder bei der Gestaltung von Konditionen nicht unzulässig eingeschränkt werden.

5 Korruptionsvermeidung

Wir setzen uns mit aller Entschlossenheit gegen Bestechung und Korruption ein. Korruption ist ein weltweites Problem, das zu immensen volkswirtschaftlichen Schäden führt. Korruption gefährdet den fairen Wettbewerb, weil sie in der Regel nicht den besten Anbieter zum Zuge kommen lässt. Als verantwortungsvolles Unternehmen beziehen wir klare Standpunkte zur Bekämpfung von Korruption. Das gleiche erwarten wir von unseren Geschäftspartnern.

Pflichtgemäßes Verhalten bedeutet für jeden Mitarbeiter, private und Unternehmensinteressen sorgfältig zu trennen.

Korruption entsteht häufig in Folge von Interessenskonflikten, also wenn die beruflichen Aktivitäten von privaten Interessen berührt werden. Wir fordern daher von unseren Mitarbeitern, Situationen zu vermeiden, die zu persönlichen Interessenskonflikten führen können. Sollte die Möglichkeit eines Interessenskonflikts bestehen, ist die jeweilige Führungskraft zu konsultieren.

Der Beste erhält den Zuschlag – die Anbahnung von Geschäftsbeziehungen erfolgt ausschließlich nach sachlichen Kriterien.

Geschäftsbeziehungen dürfen nur nach sachlichen Kriterien angebahnt oder unterhalten werden, z. B. nach Qualität, Preis, technologischem Standard und Zuverlässigkeit des Geschäftspartners. Kaufmännische und personelle Entscheidungen, Beratungsleistungen oder Empfehlungen von Mitarbeitern dürfen nicht von privaten Interessen und Beziehungen beeinflusst oder durch materielle oder immaterielle Vorteile motiviert sein. Bereits der Anschein sachfremder Erwägungen ist zu vermeiden.

Mitarbeiter dürfen im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten keine persönlichen Vorteile annehmen oder fordern, anbieten oder gewähren.

Das Verbot der Vorteilsannahme oder -gewährung betrifft nicht nur direkte finanzielle Zuwendungen, sondern auch sonstige Vergünstigungen, welche die dienstliche Objektivität in Frage stellen könnten, wie zum Beispiel Einladungen und Geschenke. Abzulehnen sind daher finanzielle und sonstige Zuwendungen, die den Rahmen angemessener und üblicher Geschäftspraxis überschreiten. Das gleiche gilt für Zuwendungen an nahestehende Personen, wie z. B. Familienmitglieder oder enge Freunde.

Ein Verstoß gegen diese Prinzipien kann auch nicht mit dem Verhalten anderer gerechtfertigt werden, nach dem Motto: „Das machen doch alle.“ Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit unterstützt wir unsere Mitarbeiter mit Hilfe von Wertgrenzen und anderen Kriterien. Diese Bewertungsmaßstäbe gelten beispielsweise für Zuwendungen wie Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen, und zwar sowohl bei der Annahme als auch bei der Gewährung.

Wenn es um höherwertige Zuwendungen geht, muss vorher eine Genehmigung der zuständigen Führungskraft eingeholt werden. Ein wesentlicher Faktor für die Korruptionsvermeidung sind transparente und verlässliche Geschäftsbeziehungen. Dementsprechend erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich bei der Vermeidung von Korruptionsdelikten in die Pflicht nehmen lassen.

6 Datenschutz

Wir halten uns konsequent an die Datenschutzbestimmungen. Die Nutzung innovativer Informationstechnologien wirft in vielen Bereichen Fragen der informationellen Selbstbestimmung auf, die wir als hohes Gut ansehen. Dem Datenschutz tragen wir im Umgang mit persönlichen Daten unserer Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner umfassend Rechnung. Der Datenschutzbeauftragte unterstützt hierbei die Fachstellen. Personenbezogene Angaben werden nur erhoben, verarbeitet oder genutzt, wenn dies rechtlich gestattet oder der Betroffene damit einverstanden ist. Wir bekennen uns zu den Grundsätzen der sparsamen Speicherung von personenbezogenen Daten sowie zur Transparenz der Datenverarbeitung. Mit diesem Anspruch sorgen wir für ein konzernweit einheitliches und angemessenes Datenschutzniveau.

7 Schutz von Unternehmenswerten

Innovationen müssen geschützt werden.

Innovationen sowie die Gesamtheit unseres Wissens und unserer Erfahrungen bilden die Grundlage für die Entwicklung und Herstellung attraktiver Produkte und Dienstleistungen. Um unseren Vorsprung im Wettbewerb zu sichern, sind diese Innovationen und Fähigkeiten bestmöglich vor Nachahmung zu schützen.

Persönliche Verantwortung beim Umgang mit vertraulichen Informationen.

Bei der Zusammenarbeit mit Lieferanten, Entwicklungspartnern, anderen Herstellern, Händlern oder sonstigen Geschäftspartnern ist der Schutz von vertraulichen Informationen, Know-how und Betriebsgeheimnissen essenziell. Besondere Vorsicht ist auch beim Informationsaustausch in elektronischen Netzwerken geboten.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Daten und Informationen, die ihm im betrieblichen Umfang zur Kenntnis gelangen, ausschließlich in dem zugelassenen Rahmen zu verwenden und bei einer Weitergabe innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu prüfen, ob der Empfänger zum Erhalt der Daten und Informationen berechtigt ist. In Abhängigkeit von der Bedeutung der Informationen sind zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen wie Geheimhaltungsverpflichtungen oder Audits zu vereinbaren.

Verantwortungsvoller Umgang mit dem geistigen Eigentum Dritter.

Vertrauliche Informationen von Dritten und deren Know-how sind zu achten und zu schützen. Fremdes Wissen nutzen wir nur, soweit es uns rechtmäßig oder aus allgemein zugänglichen Quellen bekannt ist. Gewerbliche Schutzrechte Dritter (Patente, Geschmacksmuster und Marken) sind zu respektieren und dürfen nur mit Genehmigung des jeweiligen Schutzrechtsinhabers genutzt werden.

Betriebliches Eigentum muss respektiert und geschützt werden.

Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz und die sachgerechte Verwendung betrieblichen Eigentums und sonstiger Unternehmenswerte verantwortlich. Arbeitsmittel und sonstige Gegenstände des Unternehmens (z. B. Fahrzeuge, Werkzeuge, Ersatzteile, Büromaterial, Dokumente, Computer, Datenträger) dürfen grundsätzlich nur für betriebliche Zwecke genutzt werden. Sie sind vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung oder Missbrauch zu schützen. Kein Mitarbeiter darf Eigentum des Unternehmens ohne Zustimmung aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernen.

Informationstechnologien erfordern ein besonderes Sicherheitsbewusstsein.

Die elektronische Datenverarbeitung ist ein unerlässlicher Bestandteil unserer betrieblichen Infrastruktur. Eingriffe in diese Systeme können Produktionsanlagen und Vertriebsprozesse stilllegen. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die durch die IT-Fachstellen erlassenen Schutzvorschriften zu beachten und sich aktiv für deren Einhaltung einzusetzen. So dürfen beispielsweise Anhänge von E-Mails, Anwendungen (Apps) und Downloads aus dem Internet oder anderweitig eingebrachte Dateien nicht ungeprüft geöffnet bzw. installiert werden.

8 Umgang mit Auftragspartnern

Der unternehmerische Erfolg unseres Unternehmens erfordert ein ausgewogenes Verhältnis von Eigen- und Fremdleistung.

Wir müssen daher in der Lage sein, auf Veränderungen der Märkte und Kundenerwartungen flexibel zu reagieren. Um sich die hierfür erforderlichen Ressourcen und Kompetenzen zu sichern, arbeiten wir auf verschiedenen Gebieten mit Auftragspartnern zusammen. Ein übliches und bewährtes Instrument hierfür sind Werkverträge. Bei dieser Gestaltung erbringt der Auftragspartner seine Leistung erfolgsbezogen und weisungsfrei.

9 Umgang mit Behörden

Die Zusammenarbeit mit Behörden ist geprägt von gegenseitigem Vertrauen und Wertschätzung auf der Grundlage geltender Verfahrensregeln.

Wir streben ein kooperatives und von Transparenz geprägtes Verhältnis zu allen zuständigen Behörden und anderen hoheitlichen Stellen an. Wir legen Wert auf die Einhaltung der rechtlich vorgesehenen Verfahren bei Ermittlungen und anderen behördlichen Aktivitäten. Die Wahrnehmung von Verfahrensrechten ist ein wesentlicher und legitimer Bestandteil im Umgang mit Behörden. Zur Wahrung dieser Rechte und zur Begleitung des Dialogs etwa mit Aufsichts- und Ermittlungsbehörden sind die Mitarbeiter verpflichtet, die rechtsberatenden Unternehmensfunktionen einzubeziehen.

10 Umsetzung der Ethik-Richtlinie

Die Einhaltung des geltenden Rechts liegt in der persönlichen Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, diesen Verhaltenskodex einzuhalten und dessen Prinzipien zum verbindlichen Maßstab bei der täglichen Aufgabenerfüllung zu machen. Dazu ist es erforderlich, sich aktiv und kontinuierlich über die bestehenden Anforderungen zu informieren und an den angebotenen Compliance Schulungen teilzunehmen.

Alle Führungskräfte haben die Beachtung dieses Kodexes in ihrem Verantwortungsbereich sicherzustellen.

Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter über Inhalt und Bedeutung dieses Verhaltenskodexes zu informieren und zu sensibilisieren. Sie unterstützt ihre Mitarbeiter nach besten Kräften, rechtmäßig zu handeln. Falls es Anhaltspunkte für Rechtsverstöße gibt, ist diesen konsequent nachzugehen. Führungskräfte haben aus eigener Initiative regelmäßig die Beachtung des geltenden Rechts zu überprüfen und suchen hierzu das Gespräch mit ihren Mitarbeitern. Nur so ist gewährleistet, dass die in diesem Kodex niedergelegten Grundsätze täglich gelebt werden.

Die Führungskräfte fördern die Compliance Kultur auf der Basis von Vertrauen, Transparenz und Wertschätzung.

Die Führungskräfte handeln als Vorbilder in Bezug auf Werte, Integrität und Regeleinhaltung. Dabei vermeiden sie insbesondere persönliche Interessenkonflikte. Sie signalisieren ihren Mitarbeitern, dass sie mögliche Compliance Risiken ernst nehmen und entsprechende Hinweise von großem Wert für den Schutz des Unternehmens sind.

Im Umgang mit ihren Mitarbeitern zeigen sich die Führungskräfte offen für Diskussionen und auch abweichende Meinungen. Bei festgestellten Risiken stoßen sie gebotene Veränderungen an und gehen dabei transparent und umsichtig vor.

Mitarbeiter und Führungskräfte müssen die internen Regelungen kennen und beachten.

Vielfach konkretisiert die Regelungslandschaft das geltende Recht und gibt praktische Handlungsanweisungen zur Vermeidung von Rechtsverstößen. Die internen Regelungen sind für alle Mitarbeiter und Führungskräfte verbindlich. Jeder ist verpflichtet, sich über die für seinen Aufgabenbereich geltenden Regelungen zu informieren.

Rechtsverstöße unserer Mitarbeiter nehmen wir nicht hin.

Schuldhaftige Rechtsverletzungen von Mitarbeitern können arbeitsrechtliche Sanktionen, bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen. Wenn durch Rechtsverstöße Schäden entstehen, kann dies zusätzlich eine persönliche Haftung des Mitarbeiters zur Folge haben. Des Weiteren können von Gerichten und Behörden Strafen oder Geldbußen verhängt werden.

Die Mitarbeiter können sich an die Compliance Anlaufstellen wenden:

Um Rechtsverstöße zu vermeiden, können sich alle Mitarbeiter mit ihren Fragen an ihre Führungskräfte wenden. Ergänzend hierzu steht Mitarbeitern und externen Personen der Compliance Contact zur Verfügung.

Ihre Kontaktmöglichkeiten:

Online: Beschwerdeformular
E-Mail: <https://metob.anonyme-hinweise.de/>

Telefonisch:
Tel.: +49 0176 18 2218 48

Per Post:
Metob Beschichtungen GmbH
Geschäftsleitung
Röthenstrasse 21
96247 Michelau

Die Einhaltung und Umsetzung dieses Kodexes werden regelmäßig im gesamten Unternehmen überprüft. Die Beachtung und Umsetzung dieses Kodexes ist Gegenstand regelmäßiger Prüfungen der Konzernrevision sowie von Kontrollmaßnahmen und es Compliance Beauftragten. Hierzu werden auch vor Ort Unterlagen und IT-Systeme eingesehen, Mitarbeiter befragt und Begehungen durchgeführt.