



Verhaltenskodex

der MEKRA Lang Gruppe



VERHALTENSKODEX

Als Familienunternehmen wissen wir, dass wir nur gemeinsam erfolgreich sein können – gemeinsam mit unseren MitarbeiterInnen und gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern. Die Basis dafür sind Werte. Wenn wir unser Verhalten jeden Tag nach ihnen ausrichten, wenn wir respektvoll und fair miteinander und mit unseren Geschäftspartnern umge-

hen, werden wir die Erfolgsgeschichte der MEKRA Lang Gruppe als führender Hersteller von Sichtsystemen fortschreiben können. In diesem Verhaltenskodex versuchen wir darzulegen, was unsere Werte für unsere tägliche Arbeit bedeuten. Diese Werte sollen für alle MitarbeiterInnen der MEKRA Lang Gruppe ebenso wie für unsere Lieferanten verbind-

licher Maßstab des täglichen Handelns sein. Lassen Sie uns also gemeinsam auf der Grundlage dieses Verhaltenskodex die Werte des Unternehmens für einen fairen Umgang miteinander nach innen leben und nach außen tragen!

Ihre Geschäftsführung der MEKRA Lang Gruppe

GRUNDSÄTZE

Gesetzestreu es Verhalten

Wir vertreten den Grundsatz der Legalität für alle Handlungen, Maßnahmen, Verträge und sonstigen Vorgänge der MEKRA Lang Gruppe. Daher bejahen wir das Prinzip des ausschließlich legalen Handelns. Sämtliche MitarbeiterInnen sind persönlich für die Einhaltung der Gesetze im jeweiligen Arbeitsgebiet verantwortlich. Es ist untersagt, Dritte zu ungesetzlichen Handlungen zu veranlassen oder wissentlich an solchen Handlungen mitzuwirken.

Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass in ihren Verantwortungsbereichen keine Verstöße gegen gesetzliche Regelungen oder gegen diesen Verhaltenskodex geschehen, die durch angemessene Aufsicht hätten verhindert werden können; sie haben deutlich zu machen, dass Gesetzesverstöße missbilligt werden und ungeachtet der hierarchischen Stellung der MitarbeiterInnen im Unternehmen zu disziplinarischen Konsequenzen führen.

Verantwortung für das Ansehen der MEKRA Lang Gruppe

Alle MitarbeiterInnen haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben auf das Ansehen der MEKRA Lang Gruppe zu achten. Es liegt an jedem/r Einzelnen, persönlich Verantwortung für den guten Ruf des Gesamtunternehmens zu übernehmen, denn das Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder einzelnen Mitarbeiterin strahlt in die Gesellschaft hinein.

MENSCHENRECHTE

Die MEKRA Lang Gruppe bekennt sich zu ihrer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung als global handelndes Unternehmen. Allem voran bekennen wir uns zur Einhaltung der Menschenrechte, so wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind, mit deren Kernsatz in Artikel I:

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren“, ergänzt durch Artikel 29,1 der festlegt: „Jeder hat Pflichten gegenüber der Gemeinschaft, in der allein die freie und volle Entfaltung seiner Persönlichkeit möglich ist.“

Als Geschäftsführung setzen wir alles daran, unseren MitarbeiterInnen ein solches Umfeld zu bieten, in der sie sich frei und mit unveräußerlichen Rechten mit ihren Talenten und ihrer Persönlichkeit beruflich innerhalb einer Gemeinschaft entfalten können, und deren Regeln an diesen Menschenrechten ausgerichtet sind. Auf Basis einer solchen werteorientierten Unternehmensführung, unter Berücksich-

tigung der international anerkannten Menschenrechte, der Grundprinzipien der Internationalen Arbeits-Organisation (ILO) und der in den verschiedenen Ländern und Standorten anwendbaren Gesetze, sowie in Anerkennung der unterschiedlichen Kulturen, gelten die folgenden Grundsätze:

a. Verhalten gegenüber MitarbeiterInnen

Wir respektieren und schützen die persönliche Würde jedes/r Einzelnen. Diskriminierung und Belästigung werden an keinem Standort der MEKRA Lang Gruppe geduldet. Wir verpflichten uns, die Grundrechte der MitarbeiterInnen zu achten, insbesondere:

I: die Chancengleichheit und Gleichbehandlung aller MitarbeiterInnen, ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters.

II: die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes/r Einzelnen zu respektieren.

III: niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen.

IV: eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung.

V: Verhalten nicht zu dulden, das sexuellem Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist.

VI: für angemessene Entlohnung zu sorgen und den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu gewährleisten.

VII: die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einzuhalten.



MENSCHENRECHTE

b. Kinder- und Zwangsarbeit

Besonders am Herzen liegt uns die Feststellung, dass Kinderarbeit und Zwangsarbeit nicht geduldet und ausnahmslos geahndet werden, auch bei unseren Geschäftspartnern. Kinderarbeit ist gemäß den Bestimmungen der Konventionen der ILO und der Vereinten Nationen und/oder der nationalen Gesetzgebung verboten. Von diesen verschiedenen Standards ist derjenige anzuwenden, der die strengsten Anforderungen stellt. Jegliche Form der Ausbeutung von Kindern ist verboten. Arbeitsbedingungen, die denjenigen der Sklaverei ähneln oder der Gesundheit der Kinder schaden, sind verboten.

Die Rechte jugendlicher Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind zu schützen. Für den Fall, dass Kinder in Situationen angetroffen werden, auf die die Definition der Kinderarbeit gemäß den obigen Standards zutrifft, hat das Lieferunternehmen Maßnahmen und Verfahren zu ergreifen und zu dokumentieren, die Abhilfe für die arbeitenden Kinder schaffen. Ferner hat das Lieferunternehmen solche

Kinder in angemessener Weise zu unterstützen, so dass sie, solange sie im Kindesalter sind, die Schule besuchen können. Die Nichteinhaltung dieser Regeln stellt für die MEKRA Lang Gruppe – nach Einräumung einer angemessenen Frist zum Schaffen von Abhilfe (Maßnahmen) – einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Beendigung des Vertragsverhältnisses dar. Die nachfolgenden Definitionen sind die Basis für die bei der MEKRA Lang Gruppe geltenden Kinderschutzmaßnahmen.

Definition für ein Kind:

Eine Person unter 15 Jahren, sofern nicht ein lokales Gesetz zum Mindestalter ein höheres Alter für Erwerbsarbeit oder Schulpflicht vorsieht, in welchem Fall das höhere Alter gilt. Sofern allerdings das lokale Mindestalter auf der Grundlage der Ausnahmen für Entwicklungsländer unter der ILO-Konvention Nr. 138 auf 14 Jahre gesetzt ist, gilt dieses niedrigere Mindestalter.

Definition für einen jungen Menschen:

Ein Arbeiter oder eine Arbeiterin, der/die älter ist als ein Kind gemäß obestehender Definition, aber jünger als 18 Jahre.

Definition für Kinderarbeit:

Arbeit durch ein Kind oder einen jungen Menschen, dessen Alter unter dem Mindestalter gemäß obestehenden Definitionen liegt, die nicht den Vorschriften der geltenden ILO-Standards entspricht.

Kinderarbeit wird als Arbeit definiert, welche die Kinder um ihre Kindheit bringt, ihnen ihr Potenzial und ihre Würde raubt, der psychischen und physischen Entwicklung der Kinder schadet. Gemeint ist die Arbeit, die mental, physisch, sozial und moralisch gefährlich und schädlich für Kinder ist, ihnen die Möglichkeit des Schulbesuchs vorenthält oder einschränkt, sie zwingt, die Schule frühzeitig zu verlassen, sie dazu anhält, Schule und maßlos lange und harte Arbeit zu kombinieren.



MENSCHENRECHTE

Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.

c. Arbeitssicherheit, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz

Es ist Aufgabe aller MitarbeiterInnen, Gefährdungen für Menschen und Umwelt zu vermeiden, Einwirkungen auf die Umwelt gering zu halten und mit Ressourcen sparsam umzugehen. Prozesse, Betriebsstätten und -mittel müssen den anwendbaren gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitssicherheit sowie Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz entsprechen. Gesundheit, Sicherheit am Arbeitsplatz und die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist ein wesentliches Element unserer Unternehmenspolitik.

Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Bereitstellung und Verwendung von persönlichen Schutzausrüstungen, sauberen Toiletten und dem Zugang zu

Trinkwasser; gegebenenfalls sind hygienische Einrichtungen zur Aufbewahrung von Lebensmitteln bereitzustellen. Praktiken und Bedingungen am Arbeitsplatz, die gegen die grundlegenden Menschenrechte verstoßen, sind verboten.

Insbesondere jugendliche ArbeitnehmerInnen dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden. Die Nichteinhaltung dieser Verbote stellt für die MEKRA Lang Gruppe einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Beendigung des Vertragsverhältnisses dar.

d. Verbot von Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen

Jede Form von Zwangsarbeit, zum Beispiel erwirkt durch die Hinterlegung einer Kautions- oder die Zurückhaltung von Ausweispapieren von ArbeitnehmerInnen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, ist verboten. Gefangenearbeit, welche die grundlegenden Menschenrechte verletzt, ist ebenfalls verboten. Die Anwendung von körperlichen Strafen sowie von

psychischer oder physischer Nötigung und verbalen Beschimpfungen ist gleichermaßen verboten.

Die Nichteinhaltung dieser Verbote stellt für die MEKRA Lang Gruppe einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Beendigung des Vertragsverhältnisses dar.



UMGANG MIT INFORMATIONEN

a. Berichterstattung

Alle unsere Aufzeichnungen, Berichte und Verlautbarungen müssen korrekt und wahrheitsgemäß sein. Die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung und Bilanzierung sind einzuhalten. Hiernach müssen Datenerfassung und andere Aufzeichnungen vollständig, richtig, zeitgerecht und geordnet sein. Die Anfertigung von Aufzeichnungen, Dateien und dergleichen, für die vertrauliche Informationen des Unternehmens verwendet werden, ist nur gestattet, wenn dies unmittelbar im Interesse der MEKRA Lang Gruppe erfolgt und sämtliche Datenschutznormen eingehalten werden.

b. Datenschutz und Informationssicherheit

Bei der Ausgestaltung und Abwicklung sämtlicher (auch IT-gestützten) Geschäftsprozesse sind, auf Grundlage und unter Einhaltung sowohl der jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften, als auch bestehenden Arbeitsanweisungen in Bezug auf Datenschutz sowie IT- und Datensicherheit, sowohl der Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Pri-

vatsphäre als auch die Informationssicherheit zu gewährleisten. Die MitarbeiterInnen der MEKRA Lang Gruppe müssen vertrauliche Informationen gegen Missbrauch oder Verbreitung schützen.

Als vertrauliche Informationen gelten alle nichtöffentlichen Informationen, wie beispielsweise – aber nicht abschließend – die Geschäftsgeheimnisse der MEKRA Lang Gruppe, Geschäftspläne, Marketingkampagnen, Produktentwicklungsinformationen, Erfindungen, Fertigungsverfahren, Mitarbeiterdaten, Gehaltsinformationen, ärztliche Unterlagen und Geschäftszahlen.

Vertrauliche Informationen, die der MEKRA Lang Gruppe von Dritten anvertraut wurden, müssen mit der gleichen Umsicht behandelt werden wie die vertraulichen Informationen der MEKRA Lang Gruppe selbst. Soweit im Zusammenhang mit Geschäftsprozessen personenbezogene Daten (von Kunden, Lieferanten, MitarbeiterInnen oder anderen betroffenen Personen) erhoben, verarbeitet oder übermittelt

werden, sind die jeweils geltenden datenschutzrechtlichen Vorgaben zu beachten.

c. Geheimhaltung

Vertrauliche Informationen des Unternehmens sind geheim zu halten. Diese Verpflichtung behält ihre Gültigkeit auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sofern zum ordnungsgemäßen Führen von Geschäften die Weitergabe von Informationen notwendig und geboten ist, ist sicherzustellen, dass die Informationen gem. den bestehenden aktuellen Unternehmensrichtlinien hinsichtlich ihrer Geheimhaltungsbedürftigkeit eingeordnet und durch entsprechende Maßnahmen (wie z. B. durch eine Geheimhaltungsvereinbarung) geschützt werden.

GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Alle MitarbeiterInnen sind verpflichtet, die Regeln fairen Wettbewerbs im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften einzuhalten. Unzulässig sind unter Wettbewerbern insbesondere Gebiets- oder Kundenaufteilungen, Absprachen oder Informationsaustausch zu Preisen/Preisbestandteilen, Lieferbeziehungen und Konditionen jedweder Art sowie zu Kapazitäten oder zum Angebotsverhalten.

Das Gleiche gilt für den Informationsaustausch über Marktstrategien und Beteiligungsstrategien. Nicht nur diesbezügliche schriftliche Verträge, sondern auch mündliche Absprachen oder stillschweigendes, bewusstes Parallelverhalten sind grundsätzlich nicht erlaubt.

Absprachen mit Kunden und Lieferanten sind nicht zulässig, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

a. Lieferanten- und Kundenbeziehungen

Vereinbarungen mit Kunden und Lieferanten sind ausschließlich im Interesse des Unternehmens zu treffen. Die internen Regelungen zur Kontrolle (z. B. „4-Augen-Prinzip“) sind von allen MitarbeiterInnen einzuhalten. Lieferanten sind allein auf wettbewerblicher Basis auszuwählen nach Abgleich von Preis, Qualität, Leistung, Firmen-Strategie und Eignung der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen.

b. Korruption, Geschenke und sonstige Zuwendungen

Vereinbarungen oder Nebenabreden, die sich auf Vorteilsnahme oder Begünstigung einzelner Personen im Zusammenhang mit der Vermittlung, Vergabe, Lieferung, Abwicklung und Bezahlung von Aufträgen beziehen, sind unzulässig.

Versuche von Lieferanten oder Kunden, MitarbeiterInnen der MEKRA Lang Gruppe in ihrer Entscheidung unlauter zu beeinflussen, sind der zuständigen Leitung anzuzeigen.

Provisionen und Vergütungen, die an Vertragshändler, Vertreter oder Berater gezahlt werden, müssen in einem angemessenen und vertretbaren Verhältnis zu deren Tätigkeit stehen. Es dürfen keine Leistungen vereinbart werden, bei denen anzunehmen ist, dass sie ganz oder teilweise zur Zahlung von Bestechungsgeldern bestimmt sind.

Bei Annahme und Vergabe von Geschenken und sonstigen Zuwendungen (zum Beispiel Teilnahme an Veranstaltungen ohne direkten geschäftlichen Bezug) einschließlich Einladungen (von und an Lieferanten oder Kunden) ist äußerst restriktiv zu verfahren.

Deren finanzieller Rahmen ist so zu bemessen, dass ihre Annahme vom Empfänger nicht verheimlicht werden muss und ihn nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit bringt.



GESCHÄFTSTÄTIGKEIT



In Zweifelsfällen ist die schriftliche Zustimmung der zuständigen Leitung einzuholen. Sie müssen in Ihrer Funktion als MitarbeiterIn stets die Interessen der MEKRA Lang Gruppe vertreten und Interessenkonflikte vermeiden.

c. Unternehmenseigentum

Das Betriebs- und Anlagevermögen der MEKRA Lang Gruppe darf nur für Geschäftszwecke genutzt werden. Eine Nutzung für persönliche Zwecke, betrügerische Absichten oder ähnliche unangemessenen Zwecke ist untersagt. Das gilt gleichermaßen für materielles Eigentum wie immaterielles Eigentum (Patente, Wissen, Marken, Datenverarbeitungssysteme etc.).

d. Interessenskonflikte

Ein Interessenkonflikt besteht, wenn Ihre privaten Interessen, persönlichen Beziehungen oder außerbetrieblichen Aktivitäten die Wahrnehmung Ihrer beruflichen Pflichten beeinflussen oder der Eindruck einer Beeinflussung entstehen kann.

Geschenke jedweder Art, die MitarbeiterInnen als Beschäftigte der MEKRA Lang Gruppe erhalten, sind ausnahmslos der Unternehmensleitung zuzuleiten; in aller Regel werden sie der alljährlichen Tombola zugeführt, die allen MitarbeiterInnen offen steht, um die Gleichbehandlung aller MitarbeiterInnen auch in diesem Bereich zu gewährleisten.

BEZIEHUNGEN AUF GESELLSCHAFTLICHER EBENE

Als Unternehmen sind wir eingebunden in die Gesamtgesellschaft und übernehmen Verantwortung. Gesellschaften der MEKRA Lang Gruppe gewähren Geld- und Sachspenden für Bildung, Wissenschaft, Kultur und soziale Anliegen.

Über die Vergabe solcher Spenden entscheidet ausschließlich die Geschäftsführung. Bei der Vergabe solcher Spenden ist der Grundsatz uneigennütziges Handeln zu beachten.

Produktqualität und –sicherheit

„Leidenschaftlich besser“ bedeutet für uns der Anspruch, die hohen Qualitäts- und Sicherheitsansprüche unserer Kunden zu erfüllen. Dazu erforderliche Verbesserungen setzen wir gründlich und nachhaltig durch.

Sollten trotz aller Bemühungen Mängel eingetreten sein, handeln wir zu deren Beseitigung in Übereinstimmung mit gesetzlichen Festlegungen, vertraglichen Verpflichtungen und mit der klaren Priorität, Schäden für Leib und Leben zu vermeiden.

Meldung von Unregelmäßigkeiten

Die vorliegenden Verhaltensregeln sind zentraler Bestandteil der gelebten Unternehmenswerte. Die gruppenweite und einheitliche Einhaltung dieser Werte ist unverzichtbar – alle MitarbeiterInnen sind dafür verantwortlich.

Die Vorgesetzten tragen die besondere Verantwortung, den MitarbeiterInnen den Inhalt dieses Verhaltenskodex durch beispielhaftes Vorleben zu vermitteln. Jede/r MitarbeiterIn hat das Recht, gegenüber seiner Führungskraft oder der Personalabteilung auf Umstände hinzuweisen, die auf einen Verstoß gegen die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Regelungen schließen lassen; dies kann gegebenenfalls auch anonym geschehen. Diese Hinweise werden untersucht und es werden, soweit erforderlich, Abhilfemaßnahmen ergriffen.

Wenn Sie Zweifel haben, wie Sie sich in einer bestimmten Situation verhalten sollten oder einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex melden möch-

ten, steht Ihnen die E-Mail-Adresse info@mekra.de zur Verfügung.

Jederzeit können (auch anonyme) Hinweise an die Personalabteilung über den Briefkasten der Personalabteilung oder an den/die Vorgesetzte/n mittels Hauspostumschlag erfolgen.



BEZIEHUNGEN AUF GESELLSCHAFTLICHER EBENE

Umweltschutz

Die energieeffiziente und umweltschonende Nutzung von Ressourcen ist seit jeher ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Daher verpflichten wir uns, den Umweltschutz gemäß der gesetzlichen Normen und internationalen Standards zu beachten und im Rahmen von entsprechenden Managementsystemen die Nutzung von Ressourcen sowie Umweltbelastungen kontinuierlich und nachvollziehbar zu reduzieren.

Darüber hinaus wenden wir neueste Technologien und Standards an, um in Sachen Umweltschutz zumindest vorbildlich – und in ausgewählten Bereichen beispielgebend als Vorreiter – zu agieren.

Überwachung

Jede Gesellschaft der MEKRA Lang Gruppe ist für die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Regelungen sowie weiterer unternehmensintern festgelegter Regeln in ihrem Verant-

wortungsbereich verantwortlich. Die Einhaltung der Regeln dieses Verhaltenskodex fordern wir auch verbindlich von unseren Lieferanten, die mit Aushändigung und Unterschrift des Erhalts dieses Verhaltenskodex auch einer Überprüfung mit allen rechtlichen Konsequenzen zustimmen.

Bei schwerwiegenden Verstößen gegen die Regelungen des Verhaltenskodex oder einer unangemessenen Behinderung bei deren Überprüfung sind wir berechtigt, angemessene Maßnahmen (bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung aus wichtigem Grund) zu ergreifen. Der Gerichtsstand ist grundsätzlich Deutschland, es sei denn, es ist einzelvertraglich etwas anderes vereinbart.



MEKRA Lang GmbH & Co. KG
Buchheimer Str. 4
91465 Ergerheim
info@mekra.de
www.mekra.de

