ANHANG III

Ethikkodex

Geltungsbereich: SILAM-Gruppe · Ausgabe: 3

ERSTELLUNG	PRÜFUNG	FREIGABE
COMPLIANCE-BEAUFTRAGTER	KONTROLLORGAN	GESCHÄFTSLEITUNG

AUSGABE	DATUM	ÄNDERUNG
1	4-11-22	Allgemeine Überprüfung durch Norgestion
2	9-10-23	Anpassung an gesetzliche Vorgaben
3	29-09-26	Verstärkung der Maßnahmen zur Verhinderung von Zwangsarbeit und wirtschaftlicher Abhängigkeit

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel

2. Externe Beziehungen
   a. Geschenke, Zuwendungen und sonstige Vorteile
   b. Beziehungen zu Kunden
   c. Beziehungen zu Lieferanten
   d. Beziehungen zu Geschäftspartnern
   e. Beziehungen zu Regierungen und öffentlichen Einrichtungen
   f. Beziehungen zu politischen Organisationen und Gewerkschaften
   g. Beziehungen zu den Medien
   h. Wettbewerb
   i. Sponsoring

3. Personalwesen
   a. Personalauswahl, Beurteilung und berufliche Weiterbildung
   b. Chancengleichheit
   c. Arbeitsumfeld
   d. Zulässige und unzulässige Nebentätigkeiten
   e. Nutzung der Betriebsmittel und Einrichtungen des Unternehmens
   f. Alkohol, Betäubungsmittel und Tabak
   g. Kinderarbeit
   h. Zwangsarbeit
   i. Angemessene Vergütung
   j. Arbeitszeiten

4. Interessenkonflikte

5. Unternehmensgrundsätze
   a. Umweltschutz
   b. Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz
   c. Geistiges Eigentum und Entwicklung neuer Produkte
   d. Urheberrechte
   e. Soziale Verantwortung und Zahlungsfähigkeit

6. Informationen und Vertraulichkeit
   a. Unternehmensbezogene Informationen
   b. Umgang mit vertraulichen Informationen Dritter
   c. Schutz personenbezogener Daten

1. Präambel

Dieses Dokument orientiert sich am Global Compact der Vereinten Nationen, an der Internationalen Menschenrechtscharta, an der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte.

2. Externe Beziehungen

a. Geschenke, Zuwendungen und sonstige Vorteile

Bei der Ausübung ihrer Aufgaben ist es Beschäftigten, Führungskräften und Mitgliedern der Unternehmensleitung untersagt, auch zugunsten oder im Interesse des Unternehmens, Dritten unmittelbar oder mittelbar Geschenke, Zuwendungen oder sonstige nicht genehmigte Vorteile anzubieten oder zu gewähren sowie solche anzunehmen oder zu erhalten, auch nicht anlässlich von Feiertagen. Dies gilt für Geldbeträge, Sachleistungen und Dienstleistungen jeder Art. Ausgenommen sind geringwertige Aufmerksamkeiten im Rahmen üblicher Geschäftspraktiken, ausdrücklich auch Geschäftsessen, sofern sie der normalen geschäftlichen Höflichkeit entsprechen und weder bei der anderen Partei noch bei unbeteiligten, unparteiischen Personen den Eindruck erwecken können, unzulässige Vorteile erlangen oder gewähren zu wollen oder rechtswidrig bzw. unmoralisch zu sein.

Wer im Unternehmen Geschenke oder Geschenkangebote erhält, die den vorstehenden Regeln nicht entsprechen, muss dies unverzüglich schriftlich melden: Beschäftigte ihrer vorgesetzten Person, leitende Verantwortliche dem Kontrollorgan. So können geeignete Maßnahmen getroffen und anschließend die erforderliche abschließende Mitteilung durch das Kontrollorgan erstellt werden.

In jedem Fall ist es allen Unternehmensangehörigen untersagt, Geschenke jeglicher Art, einschließlich geringwertiger Geschenke, zu erbitten oder deren Angebot, Gewährung, Annahme oder Entgegennahme zu verlangen.

Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Verträge mit Dritten abschließen, müssen sicherstellen, dass diese keine Geschenke vorsehen oder beinhalten, die gegen diesen Kodex verstoßen.

b. Beziehungen zu Kunden

Kunden sind ein wesentlicher Bestandteil des Unternehmenswertes. Das Unternehmen unterhält Beziehungen zu Kunden, die die grundlegenden Prinzipien und – unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen

rechtlichen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Rahmenbedingungen – die Bestimmungen dieses Kodex achten.

Um das Vertrauen und damit die Treue der Kunden zu stärken, müssen alle Beschäftigten und Unternehmensangehörigen ihre Kundenbeziehungen nach den Grundsätzen der Rechtmäßigkeit und der Ethik sowie unter Beachtung von Professionalität und Integrität gestalten.

Dazu handeln alle Unternehmensangehörigen gegenüber Kunden ehrlich, loyal und transparent.

Insbesondere sind folgende Regeln einzuhalten:

i. die vom Unternehmen festgelegten Verfahren für Kundenbeziehungen einhalten;

ii. Kundendaten nicht missbräuchlich verwenden, sondern ausschließlich für die Zwecke nutzen, für die sie erhoben wurden, und entsprechend dem von der betreffenden Stelle genehmigten Zugriffsrecht; ein Verkauf oder eine Weitergabe an Dritte ist ausdrücklich untersagt. Sofern die Geschäftsleitung nichts anderes genehmigt, dürfen Vertriebsmitarbeitende nicht auf Kundendaten zugreifen, die für ihre Aufgaben nicht erforderlich sind; dies gilt insbesondere für kundeneigene Rezepturen der Endprodukte;

iii. Kunden genaue und verlässliche Informationen über die vom Unternehmen gelieferten Waren und Dienstleistungen zur Verfügung stellen; insbesondere ist darauf zu achten, dass Produktmessungen und -daten mit geeigneten Instrumenten und nach angemessenen wissenschaftlichen Erkenntnissen korrekt ermittelt werden;

iv. bei Verkauf und Vermarktung von Produkten und Dienstleistungen keine falschen oder irreführenden Angaben machen. Vor dem Angebot neuer Produkte oder Verfahren sollen insbesondere ausreichende Machbarkeitsdaten vorliegen und die vertrieblich zuständige Abteilung mit der Stelle kommunizieren, die über die Daten zur Beurteilung der Umsetzbarkeit verfügt; und

v. Personen, die über die Vergabe eines neuen Auftrags entscheiden oder darauf Einfluss nehmen können, keine persönlichen Vorteile anbieten, die nicht mit dem vertriebenen Produkt oder der Dienstleistung zusammenhängen. Ausgenommen sind übliche gesellschaftliche oder geschäftliche Höflichkeitsgesten, etwa angemessene Geschäftsessen, soweit sie innerhalb der vom Unternehmen jeweils festgelegten und bekannt gegebenen Grenzen liegen.

Die Werbung für Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens muss fair, korrekt und mit geltendem Recht vereinbar sein. Vergleiche mit Produkten und Dienstleistungen von Wettbewerbern müssen ausgewogen, sachlich richtig und überprüfbar sein.

Kundendaten sind anhand geeigneter rechtlicher Nachweise zu überprüfen, um ihre Richtigkeit und die Einhaltung der Gesetze festzustellen. Neue Kunden sind nach den jeweils geltenden Kriterien besonders sorgfältig zu prüfen, vor allem wenn sie ihren Sitz außerhalb der Europäischen Union haben oder eine entsprechende Staatsangehörigkeit besitzen sowie stets, wenn Produkte im Zusammenhang mit Waffen oder militärischem Material jeglicher Art vermarktet werden könnten.

c. Beziehungen zu Lieferanten

Das Unternehmen unterhält Beziehungen zu Lieferanten, die die grundlegenden Prinzipien und – unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen rechtlichen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Rahmenbedingungen – die Bestimmungen dieses Kodex achten.

Das Unternehmen wählt seine Lieferanten fair und unparteiisch nach den hierfür intern festgelegten Verfahren aus.

Die Unternehmensangehörigen halten die von der Geschäftsleitung festgelegten Verfahren zur Auswahl und Beauftragung von Lieferanten sowie die nach geltendem Recht anwendbaren Transparenzvorschriften ein. Ausgenommen sind Aufträge, bei denen die persönliche Vertrauensbeziehung („intuitu personae“) ausschlaggebend ist; diese werden im Einzelfall bei der Vergabe von Aufträgen, Lieferungen, Beschaffungen oder Dienstleistungen bewertet.

Darüber hinaus haben die Unternehmensangehörigen im Rahmen ihrer Aufgaben folgende Regeln zu beachten:

- **i.** Alle Beschäftigten müssen ihrer vorgesetzten Person und alle Führungskräfte bzw. leitenden Unternehmensangehörigen dem Kontrollorgan persönliche Interessen melden, die bei der Ausübung ihrer Aufgaben zu Interessenkonflikten führen könnten;
- **ii.** Bei konkurrierenden Angeboten darf kein Lieferant bevorzugt oder benachteiligt werden. Lieferanten sind fair und sachgerecht anhand objektiver Bewertungs- und Auswahlkriterien sowie transparenter Verfahren zu vergleichen. Qualifizierten Lieferanten, die sich um einen Auftrag bewerben, darf die Möglichkeit zur Auftragsvergabe nicht verwehrt werden; und
- **iii.** Einladungen der Gegenseite dürfen nur angenommen werden, wenn Anlass und Umfang angemessen sind und eine Ablehnung gegen die üblichen Höflichkeitsregeln verstoßen würde. Solche Einladungen sind dem Unternehmen mitzuteilen.

Von Lieferanten ist außerdem die Einhaltung der in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich geltenden gesetzlichen Vorschriften hinsichtlich der für das Unternehmen erbrachten Leistungen zu verlangen, insbesondere der Vorschriften über Straftaten im Zusammenhang mit der strafrechtlichen Verantwortlichkeit juristischer Personen.

d. Beziehungen zu Geschäftspartnern

Das Unternehmen kann sich gemeinsam mit Dritten an unternehmerischen Initiativen beteiligen, etwa durch Unternehmenszusammenschlüsse zur Erbringung von Waren oder Dienstleistungen, den Erwerb von Anteilen an Gesellschaften mit weiteren Gesellschaftern oder gemeinsame Investitionen. Wird ausnahmsweise eine solche Maßnahme erwogen, muss das Leitungsorgan die Entscheidung dem Kontrollorgan vorlegen. Dieses erstellt eine obligatorische, jedoch nicht bindende Stellungnahme und erteilt oder verweigert seine Zustimmung. Dabei gelten folgende Kriterien:

i. Beziehungen nur zu Partnern und Gesellschaftern eingehen, die geschäftlich zuverlässig sind, ethische Grundsätze vertreten, die mit denen des Unternehmens vergleichbar sind, und im Einklang mit diesem Kodex handeln;

ii. Transparenz der Vereinbarungen sicherstellen und geheime, rechtswidrige Absprachen oder Vereinbarungen vermeiden;

iii. der zuständigen Stelle des Unternehmens rechtzeitig jedes Verhalten einer Beteiligungsgesellschaft, eines Unternehmensverbands, eines Partners oder Gesellschafters melden, das gegen diesen Kodex verstößt; und

iv. es ist ausdrücklich untersagt, Führungskräfte oder Geschäftsführer des Unternehmens, deren Gesellschaften oder nahestehende Personen gegenüber Dritten zu bevorzugen, deren Beteiligung für das gemeinsam angestrebte Vorhaben vorteilhafter wäre.

e. Beziehungen zu Regierungen und öffentlichen Einrichtungen

Die Beziehungen zu öffentlichen Einrichtungen werden von hierzu befugten Unternehmensangehörigen oder von ihnen beauftragten Personen unter Beachtung dieses Kodex, der Unternehmenssatzung und der besonderen gesetzlichen Bestimmungen geführt. Dabei gelten insbesondere Transparenz und Effizienz.

Vor Unterzeichnung eines Vertrags mit einer öffentlichen Verwaltung – auf lokaler, regionaler, nationaler oder internationaler Ebene – mit einem Wert von mehr als 200.000 Euro muss das Kontrollorgan den Vertrag prüfen und eine obligatorische, jedoch nicht bindende Stellungnahme zur Zweckmäßigkeit der Unterzeichnung abgeben.

Bei Kontakten von Unternehmensangehörigen mit öffentlichen Verwaltungen, auch über Dritte, sind außerdem folgende Grundsätze einzuhalten:

i. Es ist stets unter uneingeschränkter Beachtung des Gesetzes und korrekter Geschäftspraktiken zu handeln. Handlungen, die dem Unternehmen Vorteile verschaffen oder seinen Interessen

dienen sollen, aber strafbar sein könnten, sind ausdrücklich untersagt. Ebenso verboten ist die Manipulation von Informationen gegenüber öffentlichen Einrichtungen oder Behörden, insbesondere zur Erlangung von Subventionen oder öffentlichen Finanzierungen jeglicher Art.

ii. Bei Verhandlungen, Anträgen oder sonstigen Beziehungen zu öffentlichen Verwaltungen müssen Beschäftigte und andere für das Unternehmen handelnde Personen jeden Versuch unterlassen, Entscheidungen unzulässig zu beeinflussen oder Amtsträger, Führungskräfte oder Beschäftigte öffentlicher Verwaltungen – einschließlich Personen, die für diese verhandeln oder entscheiden – sowie deren Angehörige, Ehepartner oder nahestehende Personen zu Handlungen zu bewegen, die ihren beruflichen Pflichten widersprechen, auch wenn dies dem Unternehmen Vorteile bringen könnte.

Beispielhaft und ohne Anspruch auf Vollständigkeit dürfen Unternehmensangehörige weder unmittelbar noch mittelbar:

- Arbeits- oder Geschäftsmöglichkeiten erwägen oder anbieten, die Beschäftigten öffentlicher Verwaltungen persönlich zugutekommen könnten;
- Geld, Geschenke oder sonstige Zuwendungen anbieten oder gewähren;
- unzulässigen Druck ausüben oder Gegenstände, Dienstleistungen oder Leistungen jeglicher Art versprechen;
- gegenüber nationalen oder europäischen öffentlichen Stellen falsche Erklärungen abgeben, um öffentliche Mittel, Zuschüsse, vorteilhafte Finanzierungen, Konzessionen, Genehmigungen, Lizenzen oder andere behördliche Erlaubnisse zu erhalten;
- IT- oder Telekommunikationssysteme manipulieren oder darin enthaltene Daten verändern, um sich einen ungerechtfertigten Vorteil zu verschaffen und der öffentlichen Verwaltung Schaden zuzufügen;
- von öffentlichen Stellen erhaltene Mittel, Beiträge oder Finanzierungen für andere als die bewilligten Zwecke verwenden; oder
- vertrauliche Informationen verlangen oder beschaffen, die die Integrität oder den Ruf einer der Parteien beeinträchtigen könnten.

> (Übliche Geschenke von geringem Wert, die der jeweiligen Situation angemessen sind, gelten im vorstehenden Zusammenhang nicht als Zuwendungen.)

Die jeweils geltenden steuerrechtlichen Vorschriften sind einzuhalten. Bei Vorgängen, die über die bloße Steuererklärung des Unternehmens hinausgehen, ist geeignete Beratung einzuholen; dies umfasst auch Änderungen der Rechtsform, die steuerliche Auswirkungen haben.

Insbesondere ist bei jeder Änderung der Unternehmensstruktur sowie bei Entscheidungen über eine Änderung der Konzernstrategie zur Verwendung von Gewinnen eine obligatorische Stellungnahme des Kontrollorgans einzuholen.

Eine solche Stellungnahme ist auch bei Entscheidungen über sogenannte Verrechnungspreise zwischen Konzerngesellschaften – für konzerninterne Dienstleistungen –, über finanzielle Unterstützung sowie bei sonstigen steuerlichen Fragen einzuholen, bei denen Zweifel hinsichtlich einer möglichen Steuerstraftat aufgrund des Steuerbetrags bestehen.

Hierzu muss dem Kontrollorgan das Gutachten einer auf Steuerrecht spezialisierten Fachperson vorliegen.

f. Beziehungen zu politischen Organisationen und Gewerkschaften

Die Beziehungen zu politischen Organisationen und Gewerkschaften werden von hierzu befugten Unternehmensangehörigen oder ihren Beauftragten unter Beachtung dieses Kodex, der Unternehmenssatzung und der besonderen gesetzlichen Bestimmungen geführt. Dabei ist auf nationaler wie internationaler Ebene besonders auf Unparteilichkeit und Unabhängigkeit zu achten.

Allen Unternehmensangehörigen ist es untersagt, im Namen oder für Rechnung des Unternehmens unmittelbar oder über Dritte Spenden oder Beiträge an politische Parteien, Verbände, Koalitionen oder Wählervereinigungen zu leisten, unabhängig von deren Höhe.

g. Beziehungen zu den Medien

Die Beziehungen zur Presse, zum Fernsehen und zu sonstigen Massenmedien im In- und Ausland werden von den hierzu befugten Unternehmensangehörigen oder ihren Beauftragten gepflegt.

Jede externe Kommunikation muss zuvor nach den jeweils geltenden Unternehmensverfahren genehmigt werden.

h. Wettbewerb

Alle Unternehmensangehörigen müssen die Vorschriften gegen unlauteren Wettbewerb und das Kartellrecht einhalten.

Um Verstöße gegen diese Vorschriften zu verhindern, müssen Beschäftigte ihrer vorgesetzten Person und Führungskräfte dem Kontrollorgan Verhaltensweisen melden, die den freien Wettbewerb auf dem Markt verhindern sollen oder tatsächlich beeinträchtigen. Hierzu gehören insbesondere:

i. Absprachen mit Wettbewerbern über Einkaufs- oder Verkaufspreise, Mengen oder andere Vertragsbedingungen;

ii. Wettbewerbsverbote oder entsprechende Vereinbarungen mit Wettbewerbern des Unternehmens, auch wenn diese lediglich mündlich getroffen werden; und

iii. Vereinbarungen zur Teilnahme an Ausschreibungen oder zur Aufteilung von Märkten bzw. Bezugsquellen, auch hinsichtlich Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen.

Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens dürfen ausschließlich aufgrund ihrer eigenen Qualität und Vorteile verkauft werden. Dieser Verhaltenskodex untersagt unwahre Herabsetzungen von Wettbewerbern sowie deren Produkten oder Dienstleistungen. Das Unternehmen erkennt den Wettbewerb als grundlegenden Faktor für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung des Landes an.

Entsprechend achtet das Unternehmen bei seiner Tätigkeit darauf, die allgemeinen Voraussetzungen der unternehmerischen Freiheit zu wahren, den Wirtschaftsteilnehmern Marktzugang und Wettbewerb unter gleichen Bedingungen zu ermöglichen und Kunden durch Preisdisziplin und Qualitätsverbesserung infolge des freien Wettbewerbs zu schützen.

Das Unternehmen wird von Wettbewerbs- und Regulierungsbehörden im Rahmen ihrer Untersuchungen angeforderte Informationen weder verweigern noch verbergen oder verzögert übermitteln und aktiv an den Untersuchungsverfahren mitwirken.

Alle Unternehmensangehörigen verpflichten sich ferner, nicht unbefugt auf Geräte von Wettbewerbern zuzugreifen, um vertrauliche Daten zu erlangen. Ebenso darf das Unternehmen nicht zulassen, dass neue Beschäftigte vertrauliche Informationen früherer Wettbewerber weitergeben.

i. Sponsoring

Sponsoringmaßnahmen, durch die das Unternehmen Werbung erhält, gelten nicht als Spenden. Auch Beiträge an Verbände und Mitgliedsbeiträge in Organisationen, die Unternehmensinteressen vertreten, gelten nicht als Spenden.

Sponsoring bezeichnet jede Geld- oder Sachleistung des Unternehmens für eine von Dritten organisierte Veranstaltung als Gegenleistung für die Möglichkeit, die Marke zu bewerben, etwa durch Darstellung des

Logos, Erwähnung bei Eröffnungs- oder Schlussworten, Teilnahme einer referierenden Person an einer Diskussion oder durch Eintrittskarten.

Alle Sponsoringbeiträge müssen transparent sein, auf einer schriftlichen Vereinbarung beruhen, legitimen Geschäftszielen dienen und im Verhältnis zur Gegenleistung des Veranstalters stehen. Sie dürfen weder versprochen noch angeboten oder geleistet werden, um dem Unternehmen ungerechtfertigte Wettbewerbsvorteile zu verschaffen oder unangemessene Ziele zu verfolgen. Veranstaltungen von Personen oder Organisationen mit Zielen, die den Unternehmensgrundsätzen widersprechen oder dem Ruf des Unternehmens schaden könnten, dürfen nicht gesponsert werden.

3. Personalwesen

a. Personalauswahl, Beurteilung und berufliche Weiterbildung

Die Beschäftigten sind ein wesentlicher Faktor für die Erreichung der Unternehmensziele.

Bei Auswahl und Führung des Personals legt das Unternehmen Kriterien wie Leistung, Kompetenz sowie die Beurteilung individueller Fähigkeiten und Entwicklungspotenziale im Verhältnis zu den jeweiligen Berufsprofilen und erforderlichen Qualifikationen zugrunde.

Da eine angemessene Personalauswahl für die Willensbildung des Unternehmens – also das Treffen und Umsetzen von Entscheidungen – von großer Bedeutung ist, müssen bei jedem Auswahlverfahren hohe ethische Standards gewährleistet werden, insbesondere bei Einstellung und Beförderung von Führungskräften, Abteilungsleitungen und Mitgliedern der Leitungsorgane.

Neben den gegebenenfalls branchenspezifisch festgelegten Eignungskriterien müssen die für Einstellungen zuständigen Personen die berufliche Laufbahn der Bewerbenden sorgfältig berücksichtigen und Personen ablehnen, deren Vorgeschichte die erforderliche Eignung nicht erkennen lässt.

Personal wird auf Grundlage eines der nach geltendem Recht vorgesehenen Arbeitsverträge und gegebenenfalls unter Anwendung der einschlägigen Tarifverträge eingestellt.

Unrechtmäßige Arbeitsbedingungen oder nicht gegenüber den Steuerbehörden erklärte Barlohnzahlungen sind nicht zulässig.

Das Unternehmen fördert die Kompetenzen und Fähigkeiten aller Beschäftigten, unter anderem durch Schulungsmaßnahmen und berufliche Weiterbildung.

Alle Unternehmensangehörigen nehmen diese Maßnahmen gewissenhaft wahr und weisen gegebenenfalls auf weiteren oder spezifischen Schulungsbedarf hin, damit das Unternehmen entsprechende Schritte einleiten kann.

b. Chancengleichheit

Ein Ziel des Unternehmens ist es, ein Arbeitsumfeld ohne Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Kultur, Weltanschauung, Geschlecht, körperlichen oder moralischen Merkmalen, Religion oder sonstigen Eigenschaften zu schaffen und allen Beschäftigten und Unternehmensangehörigen gleiche Chancen zu bieten.

Alle Unternehmensangehörigen sind verpflichtet, zur Erreichung dieses Ziels beizutragen.

c. Arbeitsumfeld

Die Unternehmensangehörigen arbeiten gemeinsam an der Erreichung gemeinsamer Ergebnisse und verpflichten sich zu einem ruhigen und respektvollen Arbeitsumfeld. Am Arbeitsplatz verhalten sie sich ernsthaft, ordentlich und angemessen.

Das Unternehmen duldet in internen Arbeitsbeziehungen weder Belästigung noch Intoleranz.

d. Zulässige und unzulässige Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten von Unternehmensangehörigen sind zulässig, soweit sie die Erfüllung ihrer beruflichen Aufgaben für das Unternehmen nicht beeinträchtigen.

Unternehmensangehörige müssen sich in jedem Fall Nebentätigkeiten – auch unentgeltlichen – enthalten, die mit ihren besonderen Verpflichtungen gegenüber dem Unternehmen unvereinbar sind, sofern dies in den Fällen, in denen das Unternehmen es für erforderlich hält, vertraglich festgelegt wurde.

e. Nutzung der Betriebsmittel und Einrichtungen des Unternehmens

Unternehmenseigentum, insbesondere Einrichtungen, Fahrzeuge und Arbeitsmittel am Arbeitsplatz, darf nur für dienstliche Zwecke und unter Einhaltung geltender Vorschriften genutzt werden. Diese Gegenstände sind sachgemäß zu verwalten und zu verwenden sowie bei Nichtgebrauch ordentlich aufzubewahren.

Vom Unternehmen zur Verfügung gestellte Mittel, darunter Computer, E-Mail-Konten und Kommunikationsnetze, unterliegen der betrieblichen Kontrolle. Der Arbeitgeber kann geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Einhaltung der Pflichten durch Beschäftigte zu überprüfen, wobei deren Würde stets zu achten ist.

Die Nutzung von Unternehmenseigentum, insbesondere IT- und Netzwerkressourcen, für rechtswidrige Zwecke, zur Störung der öffentlichen Ordnung oder gegen die guten Sitten ist untersagt. Dies gilt auch für die Begehung oder Anstiftung zu Straftaten, rassistische Hasshandlungen, Gewaltverherrlichung oder Menschenrechtsverletzungen.

Unternehmenseigentum darf nicht für andere als betriebliche Zwecke verwendet werden. Jede abweichende Nutzung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung der zuständigen vorgesetzten Person und muss die gegebenenfalls festgelegten Bedingungen einhalten.

Die Nutzung von Unternehmenseigentum und das Betreten der Betriebsstätten an arbeitsfreien Tagen sind ohne ausdrückliche Genehmigung der zuständigen vorgesetzten Person und unter Beachtung der jeweils festgelegten Bedingungen untersagt.

Ohne dienstliche Notwendigkeit ist es Unternehmensangehörigen untersagt, audiovisuelle, elektronische, schriftliche oder fotografische Aufnahmen bzw. Kopien von Unternehmensdokumenten anzufertigen.

Unternehmensangehörige dürfen nicht auf Geräte zugreifen, die ihnen nicht zugewiesen wurden, es sei denn, die vorgesetzte Person oder die berechtigte Person hat dies ausdrücklich genehmigt. Ebenso dürfen Internet- und WLAN-Zugänge nicht für betriebsfremde Zwecke oder entgegen den festgelegten Regeln genutzt werden. Zugangsdaten dürfen nur mit individueller, begründeter Genehmigung der zuständigen Person an Außenstehende weitergegeben werden; nicht mehr erforderliche Zugriffe sind zu entziehen.

Nicht ausdrücklich genehmigte private Geräte dürfen während der Arbeitszeit nicht genutzt werden.

Es ist ausdrücklich untersagt, Mess- oder Kalibriergeräte des Unternehmens sowie andere Maschinen oder Instrumente zu manipulieren, die für Prüfungen zur Gewinnung einer vom Kunden freizugebenden Produktprobe eingesetzt werden. Ebenso ist jede unmittelbare oder mittelbare Manipulation von Prüfergebnissen zur Verfälschung der dem Kunden übermittelten Informationen verboten.

f. Alkohol, Betäubungsmittel und Tabak

Der Konsum von Betäubungsmitteln und der Missbrauch alkoholischer Substanzen am Arbeitsplatz sind untersagt. Unbeschadet der geltenden Vorschriften zum Rauchen am Arbeitsplatz berücksichtigt das Unternehmen insbesondere die Anliegen von Personen, die vor Passivrauchen am Arbeitsplatz geschützt werden möchten.

g. Kinderarbeit

Das Unternehmen setzt sich für die Abschaffung der Kinderarbeit ein, damit Minderjährige keine gefährlichen Tätigkeiten ausüben oder Arbeiten verrichten, die ihre Bildung oder körperliche, geistige, moralische und soziale Entwicklung beeinträchtigen. Alle Beschäftigten müssen das am jeweiligen Tätigkeitsort gesetzlich festgelegte Mindestalter erreicht haben; fehlt eine solche Regelung oder widerspricht sie grundlegenden Kinderrechten, müssen sie mindestens 18 Jahre alt sein.

h. Zwangsarbeit

Das Unternehmen setzt sich für die Abschaffung der Zwangsarbeit ein. Niemand darf unter Androhung einer Strafe zu einer Arbeit oder Dienstleistung verpflichtet werden, die er oder sie nicht freiwillig anbietet. Das Unternehmen untersagt daher jede betrügerische, missbräuchliche oder rechtswidrige Beschäftigung von Personen zur Erbringung von Arbeiten oder Dienstleistungen.

SILAM stellt sicher, dass Lohnvorschüsse, Darlehen oder finanzielle Hilfen an Beschäftigte keine Abhängigkeit, keinen Zwang und keine Einschränkung ihrer Arbeitnehmerrechte verursachen.

i. Angemessene Vergütung

Alle Beschäftigten erhalten eine ihrer Tätigkeit, Verantwortung und ihrem Engagement entsprechende Vergütung innerhalb der gesetzlichen Grenzen. Niemand darf aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion, Gewerkschaftszugehörigkeit, politischer Meinung oder sonstigen Unterscheidungsmerkmalen diskriminiert werden.

j. Arbeitszeiten

Das Unternehmen bemüht sich, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und einschlägigen Tarifverträge allen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch geeignete Arbeitszeiten zu erleichtern.

4. Interessenkonflikte

Die Unternehmensangehörigen vermeiden bei der Ausübung ihrer Aufgaben Interessenkonflikte.

Als mögliche Interessenkonflikte gelten beispielsweise:

i. die Übernahme von Organfunktionen oder die Ausübung beruflicher Tätigkeiten jeder Art für Kunden oder Lieferanten;

ii. wirtschaftliche oder finanzielle Beteiligungen von Beschäftigten oder ihren Familien an Tätigkeiten von Lieferanten oder Kunden, beispielsweise durch direkten oder indirekten Erwerb von Gesellschaftsanteilen.

Jede Situation, die einen Interessenkonflikt auslösen oder die Fähigkeit einer Person beeinträchtigen könnte, im Interesse des Unternehmens zu entscheiden, muss unverzüglich gemeldet werden: von Beschäftigten an ihre vorgesetzte Person, von Führungskräften an das Kontrollorgan. Die betroffene Person hat sich aller Handlungen zu enthalten, die mit dieser Situation zusammenhängen.

5. Unternehmensgrundsätze

a. Umweltschutz

Umweltschutz und die Schonung natürlicher Ressourcen sind vorrangige Ziele des Unternehmens.

Alle Unternehmensangehörigen tragen bei der Ausübung ihrer Aufgaben zu vorbildlichen Ergebnissen in diesem Bereich bei. Insbesondere stellt das Unternehmen geeignetes Personal bereit, um die Einhaltung der Umweltvorschriften und die Kenntnis ihrer Gültigkeit und Anwendbarkeit sicherzustellen.

Das Unternehmen unterstützt im Rahmen seiner Tätigkeit wissenschaftliche und technische Entwicklungen, die dem Umweltschutz und der Schonung natürlicher Ressourcen dienen.

Alle Unternehmensangehörigen verlangen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten von Dritten, mit denen sie geschäftlich zusammenarbeiten, dass die von ihnen beauftragten Tätigkeiten mit den erforderlichen umwelt- und baurechtlichen Genehmigungen ausgeführt werden. Sie stellen sicher, dass die Tätigkeiten des Unternehmens unter Einhaltung der jeweils geltenden Vorschriften durchgeführt werden.

Das Unternehmen hält die geltenden Umweltvorschriften ein und verlangt dies auch von seinen Geschäftspartnern. Alle Unternehmensangehörigen müssen die Anweisungen, Empfehlungen und Anordnungen der für die Einhaltung der Umweltvorschriften zuständigen Personen befolgen.

b. Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Verantwortung aller Unternehmensangehörigen gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen verpflichtet sie moralisch zu größter Sorgfalt bei der Verhütung von Arbeitsunfällen. Arbeitsstätten, Arbeitsmittel und Prozesse müssen daher unter strikter Beachtung der geltenden Arbeitsschutzvorschriften geplant und gestaltet werden.

Alle Unternehmensangehörigen müssen bei ihrer Tätigkeit größtmögliche Aufmerksamkeit walten lassen und sämtliche festgelegten Sicherheits- und Präventionsmaßnahmen strikt einhalten, um Risiken für sich selbst sowie für Kolleginnen, Kollegen und Mitarbeitende zu vermeiden.

c. Geistiges Eigentum und Entwicklung neuer Produkte

Der Schutz des geistigen und gewerblichen Eigentums des Unternehmens – einschließlich Patenten, Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, Marken, Kennzeichen, technischem und wissenschaftlichem Wissen, Know-how sowie im Rahmen der Unternehmenstätigkeit erworbenen Kompetenzen – ist für den Erhalt seines Wettbewerbsvorteils von grundlegender Bedeutung. Beschäftigte müssen die Rechte des Unternehmens in allen geschäftlich relevanten Bereichen des geistigen Eigentums feststellen, schützen, erhalten und verteidigen sowie verantwortungsvoll ausüben.

Die vom Unternehmen bereitgestellten Mittel (unter anderem Computer und E-Mail-Konten wie xxx@silam.com und/oder xxx@dicoinsa.com) werden überwacht und sind ausschließlich für berufliche Zwecke innerhalb des Unternehmens bestimmt.

Neben den eigenen geistigen und gewerblichen Schutzrechten sind die entsprechenden Rechte anderer Marktteilnehmer zu achten. Insbesondere bei der Entwicklung neuer Verfahren oder Produkte dürfen keine Informationen genutzt werden, die eingetragene Rechte Dritter verletzen.

Beschäftigte dürfen geistiges oder gewerbliches Eigentum des Unternehmens weder anmelden noch darüber verfügen oder eigenständig Vereinbarungen darüber treffen, sofern nicht zuvor die ausdrückliche schriftliche Zustimmung der hierfür zuständigen zentralen Fachstellen des Unternehmens vorliegt.

Die für gewerbliche Schutzrechte zuständige Person muss alle im Namen des Unternehmens vorgenommenen Eintragungen ordnungsgemäß und nachweisbar dokumentieren. Diese Unterlagen müssen dem Verwaltungsrat uneingeschränkt zur Verfügung stehen.

d. Urheberrechte

Die Vervielfältigung, Verbreitung oder Änderung urheberrechtlich geschützter Materialien ohne Zustimmung des Rechteinhabers ist rechtswidrig und nach diesem Kodex untersagt, vorbehaltlich gesetzlicher Ausnahmen für eine zulässige Nutzung. Unbefugtes Kopieren kann zivil- oder strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen.

Urheberrechtsverletzungen betreffen häufig das unerlaubte Kopieren von Veröffentlichungen oder anderen Druckerzeugnissen, können jedoch auch die unbefugte Verwendung von Fotografien, grafischen Darstellungen oder Entwürfen umfassen.

Computerprogramme sind in der Regel urheberrechtlich geschützt und werden häufig mit Lizenzvereinbarungen vertrieben, die ihre Nutzung beschränken. Führungskräfte, Beschäftigte, Arbeitnehmende und Vertreter dürfen Software nur kopieren oder auf anderen Computern verwenden, wenn dies durch eine Lizenzvereinbarung oder eine anwendbare gesetzliche Ausnahme erlaubt ist.

e. Soziale Verantwortung und Zahlungsfähigkeit

Die soziale Verantwortung des Unternehmens ist unabhängig davon, ob es im Inland oder im Ausland tätig ist, ein anerkannter und gemeinsam getragener Wert.

Das Unternehmen übt seine Tätigkeiten unter größtmöglicher Achtung seiner sozialen und moralischen Verpflichtungen aus und möchte durch deren Einhaltung zum wirtschaftlichen, geistigen und sozialen Wohlstand der Länder und Gemeinschaften beitragen, in denen es tätig ist.

Insbesondere setzt das Unternehmen alle erforderlichen Mittel ein und hält die geltenden Vorschriften ein, um die Gesundheit der Verbraucher zu schützen, die Produkte oder Produktbestandteile aus seinen Herstellungsprozessen erhalten.

Die für die Buchhaltung zuständigen Unternehmensangehörigen dürfen keine Manipulationen vornehmen, die eine unzutreffende Darstellung der tatsächlichen Verhältnisse bewirken. Insbesondere ist die Manipulation des Inventars verboten.

Kein Unternehmensangehöriger darf Handlungen vornehmen, die darauf abzielen, das Unternehmen gegenüber seinen Gläubigern zahlungsunfähig zu machen. Bargeldtransaktionen sind untersagt, sofern sie nicht ausdrücklich genehmigt wurden.

6. Informationen und Vertraulichkeit

a. Unternehmensbezogene Informationen

Vertrauliche Unternehmensinformationen, die Unternehmensangehörige bei ihrer Tätigkeit oder im Rahmen ihrer Beziehung zum Unternehmen erhalten oder verarbeiten, dürfen weder ganz noch teilweise für andere als betriebliche Zwecke verwendet, an Dritte weitergegeben oder verbreitet werden.

Als vertrauliche Informationen gelten sämtliche Daten, Kenntnisse, Protokolle, Dokumente, Berichte, Notizen, Studien, Pläne, Zeichnungen, Fotografien und sonstigen Materialien, die das Unternehmen und sein Vermögen, Herstellungsverfahren, Geschäfts- und Finanzvorgänge, Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten sowie gerichtliche und behördliche Verfahren des Unternehmens betreffen.

Bestehen Zweifel darüber, ob eine Information vertraulich ist, muss die betreffende Person ihre vorgesetzte Person konsultieren.

Die Pflicht zur Vertraulichkeit gilt nach Maßgabe der geltenden Vorschriften auch nach Beendigung der Beziehung zum Unternehmen fort.

Materialien mit vertraulichen Informationen müssen an Orten aufbewahrt werden, zu denen unbefugte Personen keinen Zugang haben.

Die Entnahme oder Übertragung von Informationen aus physischen oder virtuellen Geräten bzw. Speicherorten – einschließlich durch Fotografieren – ist ohne ausdrückliche Genehmigung strengstens untersagt.

b. Umgang mit vertraulichen Informationen Dritter

Das Unternehmen gestaltet seine Geschäftstätigkeit so, dass die Kommunikation mit Dritten, insbesondere Kunden, vollständig rechtskonform erfolgt und allen Kunden möglichst umfassende Informationen zeitnah zur Verfügung gestellt werden.

Unternehmensangehörigen ist es untersagt, vertrauliche Informationen Dritter, die sie aufgrund ihrer Aufgaben erhalten haben, zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil anderer zu nutzen.

Unternehmensangehörige achten die Vertraulichkeit von Dokumenten und Informationen Dritter sowohl gemäß unterzeichneten Geheimhaltungsvereinbarungen als auch nach geltendem Recht und den jeweils vom Unternehmen festgelegten Regeln.

Die Entnahme oder Übertragung vertraulicher Informationen Dritter aus physischen oder virtuellen Geräten bzw. Speicherorten – einschließlich durch Fotografieren – ist ohne ausdrückliche Genehmigung strengstens untersagt.

Es ist ausdrücklich untersagt, Zugangsdaten zu Geräten Dritter, auf die aus geschäftlichen Gründen mit deren Zustimmung zugegriffen werden darf, ohne ausdrückliche Genehmigung weiterzugeben oder gemeinsam zu nutzen.

Zu diesem Zweck kann das Unternehmen die Nutzung privater Geräte in eigenen Betriebsstätten oder in den Räumlichkeiten Dritter untersagen.

c. Schutz personenbezogener Daten

Das Unternehmen verarbeitet bei seiner Tätigkeit personenbezogene Daten seiner Angehörigen und Dritter gemäß dem spanischen Organgesetz 3/2018 vom 5. Dezember über den Schutz personenbezogener Daten und die Gewährleistung digitaler Rechte.

Das Unternehmen verlangt von allen Unternehmensangehörigen, personenbezogene Daten, auf die sie bei ihrer Tätigkeit zugreifen, entsprechend den jeweils geltenden Vorschriften zu verarbeiten, insbesondere nach dem Datenschutzgesetz und den internen Unterlagen zur Umsetzung dieser Bestimmungen.

Daher dürfen personenbezogene Daten nur von hierzu befugtem Personal und nach den internen Vorschriften und Verfahren verarbeitet werden, die in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht festgelegt wurden, insbesondere dem spanischen Organgesetz 3/2018 vom 5. Dezember über den Schutz personenbezogener Daten und die Gewährleistung digitaler Rechte.