

Der nachfolgende Verhaltenskodex ist für alle Standorte der CHROFF Lackiertechnik GmbH sowie für alle Mitarbeiter uneingeschränkt gültig.

Einhalten von Gesetzen, Vorschriften, Sanktionslisten und internen Regeln

Alle Mitarbeiter der CHROFF Lackiertechnik GmbH sind verpflichtet, die geltenden Rechtsvorschriften sowie alle Vorschriften und internen Regeln einzuhalten.

Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter handeln nur dann im Interesse des Unternehmens, wenn sie dies beachten, selbst dann, wenn dies aus Sicht des Einzelnen oder des Unternehmens strategisch und wirtschaftlich ungünstig erscheinen mag.

Die CHROFF Lackiertechnik GmbH arbeitet weder im Bereich von Dienstleistungen, Warenlieferungen, Vermietungs- oder Überlassungsgeschäften oder im Bereich von Immobilien- und Technologietransfers mit Unternehmen oder Personen zusammen, die auf Sanktionslisten aufgeführt sind (öffentlich zugängliches Verzeichnis). Sanktionslisten bzw. bestehende und neue Geschäftspartner werden jährlich bzw. vor Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen überprüft.

Fairer Wettbewerb

Die CHROFF Lackiertechnik GmbH ist von der Qualität ihrer Produkte, ihrer Innovationskraft, ihrer Integrität und der Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter überzeugt. Wir bekennen uns zu den Regeln der Marktwirtschaft und eines fairen, offenen Wettbewerbs national wie international. Dasselbe erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern und Wettbewerbern. Wir verfolgen unsere Unternehmensziele ausschließlich nach dem Prinzip qualitativ hochwertiger Leistung und verzichten grundsätzlich auf jede geschäftliche Zusammenarbeit, Auftrag oder sonstigen Vorteil, die/der nur durch Verstoß gegen die einschlägigen Wettbewerbsregeln zu erlangen wäre.

Bei allen Aktivitäten achten wir darauf, die wettbewerbsrechtlichen Prinzipien einzuhalten, d.h. keine marktrelevanten Absprachen treffen, insbesondere keine Absprachen mit Wettbewerbern über Preise, Kapazitäten, Wettbewerbsverzicht, keine Boykothandlungen gegenüber Lieferanten oder Kunden zu treffen oder zu unterstützen sowie sich nicht an der Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder an Absprachen zur Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen zu beteiligen. Unerheblich ist dabei, ob solche Absprachen oder Handlungsweisen im Rahmen von Vereinbarungen erfolgen oder es sich nur um informelle Gespräche, formlose „Gentlemen Agreements“ oder „konzertierte Aktionen“, die eine der oben genannten Wettbewerbs-beschränkungen bezwecken oder bewirken, handelt.

Beabsichtigte Vereinbarungen mit potentiellen Wettbewerbern sind vorab der Geschäftsleitung zur Prüfung und Freigabe vorzulegen. Ohne Freigabe durch die Geschäftsleitung darf ein Abschluss nicht erfolgen.

Menschenrechte und Sozialstandards

Die Einhaltung geltender Arbeitsstandards und die Achtung der Menschenrechte stellt für die CHROFF Lackiertechnik GmbH einen integralen Bestandteil der Unternehmenskultur dar. Niemand darf aufgrund seiner Rasse, seines ethnischen Hintergrunds, seines Geschlechts, seiner Religion oder Weltanschauung, seiner Behinderung, seines Alters oder seiner sexuellen Identität benachteiligt, ausgeschlossen, begünstigt oder bevorzugt werden. Diskriminierung, Belästigung und respektloses Verhalten werden bei CHROFF Lackiertechnik GmbH nicht geduldet.

Alle Formen unfreier Arbeit (z.B. Kinder- oder Zwangsarbeit, moderne Sklaverei) lehnen wir strikt ab und wir respektieren die gesetzlichen Mindestlöhne. Zudem halten wir uns an alle geltenden Arbeitsgesetze der Länder in Bezug auf Arbeitszeit und Urlaub.

Die CHROFF Lackiertechnik GmbH erwartet von den Mitarbeitern, dass sie die Menschenrechte in ihrem Verantwortungsbereich respektieren und von den Lieferanten des Unternehmens und anderen Geschäftspartnern das gleiche Maß an Respekt verlangen.

Zu den grundsätzlichen Arbeitnehmerrechten zählen bei der CHROFF Lackiertechnik GmbH grundsätzlich auch die Respektierung des Rechts der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit und Vereinigung, soweit dies rechtlich zulässig und möglich ist.

Gesundheitsschutz und Betriebssicherheit

Die Einhaltung der einschlägigen Sicherheitsvorschriften ist bei der CHROFF Lackiertechnik GmbH selbstverständlich. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, die geltenden Sicherheitsvorschriften zu kennen und einzuhalten.

Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen, indem sie die Sicherheitsvorschriften selbst strikt anwenden und sicherstellen, dass andere dies auch tun. Es wird ferner erwartet, dass sie Unfälle und/oder Risiken vermeiden und unverzüglich handeln, um sicherzustellen, dass potenzielle Gefahren sofort gemeldet und beseitigt werden.

Bestechung, Geldwäsche und Zahlungen

Wir tolerieren keinerlei Form von Korruption und lehnen jede Art von Bestechung entschieden ab. Der Unternehmensleitung, Führungskräften und den Mitarbeitern unseres Unternehmens ist es untersagt, Geschäftspartnern, deren Angestellten oder Vertretern, Amtsträgern, Politikern oder Angehörigen der genannten Personengruppen Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren als Gegenleistung für eine Bevorzugung bei dem Bezug von Waren, Leistungen oder Diensthandlungen, gleichgültig ob auf die Leistung/Handlung im Einzelfall ein Anspruch besteht oder nicht.

Die CHROFF Lackiertechnik GmbH ist bestrebt, nur mit Kunden und dritten Geschäftspartnern zusammen-zuarbeiten, deren Geschäftsaktivitäten legitim sind und deren Mittel aus legalen Quellen stammen. Dementsprechend müssen wir stets die Gesetze zur Bekämpfung der Geldwäsche einhalten. Unter Geldwäsche versteht man das „Waschen“ oder Verstecken von Erträgen aus kriminellen Aktivitäten oder den Anschein, dass das Geld aus einer legitimen Quelle stammt. In unserem Unternehmen achten wir insbesondere darauf, dass keinerlei Zahlungen in bar erfolgen, Geldüberweisungen in ein anderes Land vor Überweisung eingehend geprüft werden sowie keine dritte Partei in ihrem Namen eine Zahlung vornimmt.

Zahlungen, welche die CHROFF Lackiertechnik GmbH für erhaltene Lieferungen und Leistungen veranlasst, werden, sofern nicht rechtlich gültige Abtretungsvereinbarungen oder Zwangs-einziehungen vorliegen, ausschließlich direkt an den betreffenden Vertragspartner geleistet, und zwar grundsätzlich in dem Land, in dem der Vertragspartner seinen Geschäftssitz hat.

Geschäftliche Anreize

Leistungsbezogene Kommissionen, Boni - auch im Rahmen von dokumentierten Einkaufspool-Vereinbarungen -, Rabatte und unentgeltlich zur Verfügung gestellte Waren sind typische geschäftliche Anreize. Solche oder ähnliche Anreize dürfen ausschließlich unter Beachtung und Einhaltung der einschlägigen Normen gewährt oder angenommen werden. Die Gewährung und Annahme muss in jedem Einzelfall ethisch, rechtlich zulässig und sozialadäquat sein und sind schriftlich zu dokumentieren. Andernfalls sind die Anreize abzulehnen und/oder unverzüglich zurückzugewähren.

Dienstleistungsvergütungen, insbesondere in Form von Provisionen, die an Dritte, insbesondere Vertreter, Makler, Berater oder andere Vermittler gezahlt werden, müssen in einem angemessenen Verhältnis zu der erbrachten Dienstleistung stehen und sind vollumfänglich, insbesondere hinsichtlich des Gegenstandes der vergüteten Tätigkeit sowie hinsichtlich der Fälligkeit, schriftlich zu dokumentieren.

Diese Vergütungen sind so zu bemessen, dass nicht die Voraussetzungen dafür geschaffen werden oder anzunehmen ist, dass sie zur Umgehung der vorstehenden Regelungen zur Gewährung von unzulässigen Vorteilen genutzt werden. Die schriftlichen Vereinbarungen mit Vertretern, Maklern, Beratern und anderen Vermittlern, einschließlich sämtlicher nachträglicher Änderungen, haben den Vertragspartner zu verpflichten, die vorstehenden Grundsätze jederzeit zu beachten und keine Bestechungen vorzunehmen.

Anbieten, Gewähren, Annehmen oder Fordern von Vorteilen, Interessenskonflikte

Alle Vereinbarungen oder Nebenabreden, die sich auf eine direkte oder indirekte Gewährung von Vorteilen - gleich welcher Art - zugunsten einzelner Personen oder Organisationen im Zusammenhang mit der Vermittlung, Vergabe, Genehmigung, Lieferung, Abwicklung oder Bezahlung von Aufträgen beziehen sind verboten. Dies betrifft insbesondere Vereinbarungen mit Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern oder Amtsträgern.

Zahlungen dürfen nur dann von Mitarbeitern geleistet oder angewiesen werden, wenn vertraglich vereinbarte Waren geliefert oder Leistungen erbracht wurden. Solche Zahlungen müssen angemessen sein und nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung erfasst werden. Es dürfen keine Leistungen vereinbart werden, bei denen anzunehmen ist, dass sie ganz oder teilweise zur Zahlung von Bestechungsgeldern bestimmt sind.

Allen Mitarbeitern ist es verboten, im Zusammenhang mit geschäftlichen Aktivitäten direkt oder indirekt Geschenke und Zuwendungen anzubieten, zu gewähren, zu verlangen oder entgegenzunehmen. Dies gilt nicht für gelegentliche Einladungen und Geschenke, die von unbedeutendem finanziellen Wert sind und den auf geschäftlicher Ebene üblichen Gepflogenheiten entsprechen. Hierdurch sollen Interessenskonflikte für beide Seiten ausgeschlossen werden.

Der Unternehmensleitung, den Führungskräften und den Mitarbeitern ist es nicht gestattet, ihre Position oder Funktion im Unternehmen dazu zu benutzen, persönliche Vorteile (auch solche nicht materieller Art) für sich und/oder ihm nahestehende Personen zu fordern, anzunehmen oder sich zu verschaffen (Interessenkonflikt).

Spenden und Sponsoring

Unentgeltliche Zuwendungen (Spenden) müssen stets transparent erfolgen, d.h. der Empfänger und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt und nachvollziehbar sein. Beim Sponsoring ist darauf zu achten, dass zwischen der finanziellen Zuwendung und der vereinbarten Gegenleistung ein angemessenes Verhältnis besteht.

Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit

Wir orientieren uns an den Prinzipien der Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit. Uns ist sich der Knappheit der Ressourcen und der Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen bewusst. Die Beachtung aller einschlägigen Umweltschutzgesetze, ist eine selbstverständliche Verpflichtung der Unternehmensleitung, der Führungskräfte und jedes einzelnen Mitarbeiters.

Toleranz und Chancengleichheit

Wir lehnen Diskriminierung, Belästigung, Benachteiligung, Herabwürdigung oder anderweitige Verächtlichmachung, aber auch Bevorzugung ihrer Mitarbeiter oder Geschäftspartner aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, ihrer politischen Gesinnung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder sonstiger ethisch, sozialer und gesetzlich geschützter Merkmale ausnahmslos ab. Jegliche Form der Belästigung am Arbeitsplatz, insbesondere sexuelle Belästigungen, gleich welcher Art, ist generell verboten. Dabei ist es unerheblich ob der Betroffene sich der Belästigung entziehen könnte oder der Zuwiderhandelnde sein eigenes Verhalten als akzeptabel einschätzt.

Führungskräfte sollen sich hier ihrer Vorbildfunktion bewusst sein und für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld sorgen.

Auswahl von Geschäftspartnern

Die CHROFF Lackiertechnik GmbH wählt ihre Geschäftspartner nach rein sachlichen und wirtschaftlichen Kriterien aus und prüft alle Angebote der Lieferanten fair und unvoreingenommen. Eine unsachliche Bevorzugung oder Behinderung von Lieferanten, insbesondere aus privaten Gründen, ist grundsätzlich untersagt. Bei Ausschreibungen ist dem kostengünstigsten Anbieter der Zuschlag zu erteilen, sofern nicht aus anderen Gründen (Qualität, Service, langjährige Geschäftsverbindung, Bonität etc.) eine andere Entscheidung gerechtfertigt ist. Wir erwarten von unseren Lieferanten, Kunden und allen anderen Geschäftspartnern, dass sie die in diesem Verhaltenskodex zum Ausdruck kommenden Wertentscheidungen ihrerseits respektieren, in der Zusammenarbeit mit der CHROFF Lackiertechnik GmbH beachten und deren Einhaltung sicherstellen.

Vertraulichkeit von Informationen und Datenschutz, Plagiate

Sämtliche Informationen, die die Unternehmen der CHROFF Lackiertechnik GmbH und deren Geschäftspartner betreffen, werden vertraulich behandelt und dürfen Dritten nicht zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass diese zuvor in zulässiger Weise öffentlich bekannt oder zugänglich gemacht wurden. Eine Weitergabe von Informationen im Rahmen von behördlichen Auskunftersuchen, sowie im Rahmen der Erfüllung betrieblicher Belange der CHROFF Lackiertechnik GmbH, ist hiervon ausgenommen. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Die direkte oder indirekte Nutzung von vertraulichen Informationen für persönliche Zwecke ist untersagt. Die Unternehmensleitung, Führungskräfte und alle Mitarbeiter sind entsprechend den unternehmensinternen Richtlinien zur aktiven Sicherung vertraulicher Informationen gegen unberechtigte Zugriffe verpflichtet. Wir lehnen insbesondere jede Art von Wirtschaftsspionage, ob aktiv oder passiv, ab.

Jeder Mitarbeiter ist u.a. in Form seines Arbeitsvertrages zur ausdrücklichen Vertraulichkeit verpflichtet; dies betrifft sowohl Betriebsinterna als auch Kundenbelange (materielles sowie geistiges Eigentum).

Fremdfirmen wie Wartungsunternehmen, Dienstleister im Sinne der Wahrnehmung ausgelagerter Prozesse oder sonstiges Fremdpersonal werden über besondere Bestimmungen, Ge- und Verbote durch die Vorschrift "Betriebsordnung für Fremdfirmen" aufgeklärt / unterwiesen.

Um zu verhindern, dass Produkte, welche an unseren Standorten produziert werden, in unbefugten Umlauf geraten, sind alle Mitarbeiter angehalten, keinerlei i.O.- oder n.i.O-Waren unbefugt außer Hause zu bringen.

Teile zur Auslieferung und Teileschrott sind vor unbefugtem Zugriff geschützt bzw. gesichert.

Kommunikation, Offenlegung von Informationen

Der innerbetriebliche Informationsfluss wird durch regelmäßige Besprechungen, Aushänge, Schulungen / Unterweisungen, Betriebsversammlungen sowie Mitarbeitergespräche sichergestellt. Inhalte und Ergebnisse werden auf zugehörigen Unterlagen wie Besprechungsprotokollen, Schulungsnachweisen u.a. dokumentiert.

Der Vertrieb bzw. die Projektmanager gewährleisten die stetige Kommunikation mit den Kunden. Auftragsänderungen, Auskünfte zum Managementsystem und die Kommunikation mit der allgemeinen Öffentlichkeit (Behörden, Anlieger, interessierte Kreise) erfolgen über die Managementbeauftragten (MBs).

Datensicherheit

Wesentliche Ziele des Datenschutzes betreffen die Aspekte Vertraulichkeit (Daten dürfen nur von autorisierten Benutzern gelesen bzw. bearbeitet werden - Schreibe- / Lesezugriff), Übertragungssicherheit, Privatsphäre / Anonymität sowie die Einhaltung des Bundesdatenschutzgesetzes (in Anlehnung an das BSI-Grundschutzhandbuch).

Im Sinne der Datensicherheit sind Kriterien wie Funktionalität von Hard- und Software, Integrität (keine Möglichkeit zur unbemerkten Veränderung von Daten), Verfügbarkeit (Verhinderung von Systemausfällen, Gewährleistung des Datenzugriffs innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens) und Verbindlichkeit (Erkennen der Urheber von Veränderungen) zu gewährleisten.

Jeder Mitarbeiter verpflichtet sich im Rahmen der Arbeitsplatzeinweisung schriftlich, alle unternehmensspezifischen und gesetzlichen Vorgaben im Umgang mit EDV-Arbeitsplätzen einzuhalten. Für die einem Mitarbeiter übergebene Hardware wird durch die IT-Abteilung ein Überlassungsprotokoll erstellt, welches ebenfalls unterzeichnet wird.

Steuern

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung auch im Zusammenhang mit der Erfüllung von Steuer- und Abgabepflichten bewusst.

Wir vertreten auch diesbezüglich den Grundsatz strikter Legalität für alle Handlungen, Maßnahmen, Verträge und sonstigen Vorgänge; dazu gehören auch die strikte Einhaltung aller steuer- und abgaberechtlichen Vorschriften sowie die Zahlung sämtlicher geschuldeter Steuern.

Führungskultur

Wir betrachten unsere Belegschaft als wertvollstes Kapital. Dementsprechend investieren wir in die Qualifikation und Kompetenz unserer Mitarbeiter; Einsatz und Leistung werden besonders gefördert und belohnt.

Jede Führungskraft ist aufgefordert als Vorbild zu agieren und in Übereinstimmung mit diesem Verhaltenskodex zu handeln. Insbesondere erwarten wir von allen Führungskräften mit den Ihnen zugeordneten Mitarbeitern wertschätzend, verlässlich und verantwortungsbewusst umzugehen.

Finanzielle Verantwortung - Budgetplanung

Zu Beginn jedes Geschäftsjahres werden von den jeweiligen Bereichsleitern Budgetplanungen an die Geschäftsleitung und an den Einkauf übermittelt. Die Planungen erhalten Angaben zur benötigten Investition für das kommende Jahr mit Aufstellung der Kosten, sowie die Einstufung in Prioritäten (Je nach Priorität 1 bis 3 ist die Terminierung in unterschiedliche Quartale des Jahres aufgeteilt).

Für die Geschäftsleitung und den Einkauf entsteht so eine übersichtliche Aufstellung aller anstehenden Investitionen für das kommende Geschäftsjahr.

Faire und sichere Arbeitsbedingungen

Wir bieten allen Mitarbeitern sichere und faire Arbeitsbedingungen, die den lokalen und gesetzlichen Anforderungen entsprechen.

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter ist oberstes Gebot.

Umsetzung des Verhaltenskodex, Schutz der Mitarbeiter vor Vergeltung (Whistleblowing)

Die CHROFF Lackiertechnik GmbH nimmt Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex nicht hin.

Jede Führungskraft ist deshalb dazu verpflichtet, ihre Mitarbeiter über Inhalt und Bedeutung dieses Verhaltenskodexes zu informieren. Sie muss sicherstellen, dass die ihr zugeordneten Mitarbeiter diesen Verhaltenskodex nicht nur zur Kenntnis genommen, sondern insbesondere auch verstanden haben und ihnen dessen Bedeutung bewusst ist. Die Führungskräfte sind darüber hinaus dazu aufgefordert, ihre Mitarbeiter dazu anzuhalten und sie dabei zu unterstützen, den Verhaltenskodex zu befolgen.

Die CHROFF Lackiertechnik GmbH versichert, alle Mitarbeitenden, die einen Beschwerdebericht vorlegen, vor Drohungen, Belästigungen oder anderen nachteiligen Maßnahmen innerhalb des Unternehmens zu schützen.

Um ein Bewusstsein zu schaffen, auf Fehlverhalten hinzuweisen, gestalten wir eine Kultur, die frei von Ängsten vor negativen Konsequenzen für den Einzelnen ist. Mitarbeiter werden darin bestärkt, sich ohne Angst vor Strafen oder Repressalien Rat und Unterstützung einzuholen. Mitteilungen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex werden streng vertraulich behandelt. Maßnahmen oder Vergeltung gegen Personen, die mutmaßliche Fehlverhalten oder Verstöße melden sind strikt verboten. Sie werden weder benachteiligt, noch haben sie eine Kündigung zu befürchten.

Thomas Hoffmann

Geschäftsführung

Maximilian Muth

Geschäftsführung