

monta Klebebandwerk GmbH

Verhaltenskodex

Code of Conduct

Richtlinie Code of Conduct (Verhaltenskodex)

Dokumenten ID	Gültigkeitsbereich
60-0185 Code of Conduct	Alle
Datum	Revision
04.01.2023	03

1	Anmerkung	2
2	Grundsätze	2
2.1	Verantwortlichkeiten.....	3
2.2	Achtung der Menschenrechte, Grundrechte	3
2.3	Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen	3
2.4	Sozialer Dialog	4
2.5	Diskriminierungsverbot	4
2.6	Verbot von Kinderarbeit.....	4
2.7	Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit.....	4
3	Zusammenarbeit, Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	4
3.1	Korruptionsbekämpfung, Vermeidung von Interessenkonflikten.....	5
3.2	Fairer Wettbewerb, Beachtung des Kartell- und Wettbewerbsrechts.....	5
3.3	Spenden und Sponsoring.....	6
3.4	Beachtung durch Partner	6
4	Gesundheitsschutz und Sicherheit	6
5	Nachhaltigkeit & Umweltschutz	6
6	Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit (PR), Schulungen.....	7
7	Schutz von Unternehmenseigentum, Umgang mit Informationen, Datenschutz.....	7
8	Konsequenzen bei Verstößen.....	7

1 Anmerkung

Dieser Code of Conduct richtet sich an alle Geschlechter gleichermaßen, lediglich zur besseren Lesbarkeit wird auf die geschlechtliche Differenzierung in der Beschreibung verzichtet.

2 Grundsätze

Dieser Code of Conduct dient als Basis unserer Compliance-Richtlinie und unserer Anti-Korruptionsrichtlinie.

Ziel ist es, eine weitere Orientierung zur Anwendung der Leitlinien, der jeweiligen nationalen Vorschriften sowie der internen Regelungen der monta Gruppe zu schaffen. Für deren Beachtung ist jeder Mitarbeiter eigenverantwortlich. In Zweifelsfragen hat er seinen Vorgesetzten zu beteiligen. Der

Richtlinie Code of Conduct (Verhaltenskodex)

Dokumenten ID	Gültigkeitsbereich
60-0185 Code of Conduct	Alle
Datum	Revision
04.01.2023	03

zuständige Compliance-Officer vor Ort steht ebenfalls beratend zur Verfügung. Es werden außerdem wiederkehrende Schulungsveranstaltungen über die relevanten Themenbereiche und insoweit zu beachtenden Vorschriften durchgeführt.

Bei Bekanntwerden konkreter oder drohender Verstöße gegen ethische, gesetzliche oder monta-interne Regeln und Grundsätze ist der jeweilige Vorgesetzte und/oder der Compliance-Officer vor Ort zu informieren.

Der Compliance-Officer hat Hinweise auf Verstöße streng vertraulich zu behandeln und eine objektive Aufklärung der Vorkommnisse zu gewährleisten.

Keinem Mitarbeiter darf aus der Einhaltung von Recht, Gesetz oder monta-Regeln ein Nachteil entstehen.

2.1 Verantwortlichkeiten

Prozessverantwortlich	G, AL, Compliance-Officer, stellv. Compliance-Officer
Prozessnutzer	Alle

2.2 Achtung der Menschenrechte, Grundrechte

Die monta Gruppe respektiert die international anerkannten Menschenrechte und setzt sich für deren Einhaltung ein. Gleiches gilt für die Beachtung der Schutzrechte nach den jeweiligen nationalen Rechtsordnungen. Gemäß AGG verpflichtet sich die monta-Gruppe Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung zu treffen und gewährleistet durch intensive Betriebsratsarbeit die Einhaltung des Benachteiligungsverbot. Das geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hängt für jeden Mitarbeiter zugänglich am schwarzen Brett sowie neben der Stempeluhr aus.

2.3 Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Die monta Gruppe achtet die Rechte der Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Übereinstimmung mit geltenden Rechten und Gesetzen. Das Recht der freien Gewerkschaftsbildung bzw. dem Beitritt einer Gewerkschaft wird anerkannt und die Gründung betrieblicher bzw. gewerkschaftlicher Interessensvertretungen akzeptiert, sofern diese nicht in Widerspruch zu gesetzlichen Regelungen stehen. Aufgrund der Ausübung dieser Rechte entsteht Arbeitnehmern kein Nachteil.

Richtlinie Code of Conduct (Verhaltenskodex)

Dokumenten ID	Gültigkeitsbereich
60-0185 Code of Conduct	Alle
Datum	Revision
04.01.2023	03

2.4 Sozialer Dialog

Sowohl an den Standorten der monta-Gruppe als auch bei der Auswahl von Geschäftspartnern ist die Einhaltung der ILO-Standards für die monta von großer Bedeutung. Mittels Interessensvertretung durch einen Betriebsrat schaffen wir soziale Arbeitsbedingung und bieten die Möglichkeit zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer.

2.5 Diskriminierungsverbot

In der Vielfalt von Mitarbeitern liegt ein hohes Potential. Daher beschäftigt die monta Gruppe aus Überzeugung Mitarbeiter unterschiedlicher Herkunft und Erfahrung. Alle Mitarbeiter sind dazu aufgerufen, eine Atmosphäre des respektvollen Miteinanders zu fördern und Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Weltanschauung oder Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität entgegenzutreten. Diskriminierende Beschäftigungs- und Berufspraktiken werden nicht toleriert.

2.6 Verbot von Kinderarbeit

Kinderarbeit sowie jegliche Ausbeutung von Kindern, Jugendlichen sowie anderen Arbeitnehmern wird nicht toleriert. Das Mindestalter für eine Erwerbstätigkeit bei der monta Gruppe darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht endet, keinesfalls unter 15 Jahren. Personen unter 18 Jahren werden ausschließlich im Rahmen einer Berufsausbildung und unter Einhaltung der nationalen Gesetze und Vorschriften beschäftigt.

2.7 Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit

Die monta Gruppe lehnt sämtliche Formen von Zwangsarbeit und Schuldknechtschaft ab. Kein Mitarbeiter darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung (z.B. durch Vorenthaltung von Löhnen, Einschränkung der Mobilität des Arbeitnehmers oder Einbehaltung von Ausweispapieren) zur Arbeit gezwungen werden. Arbeitsverhältnisse werden ausschließlich freiwillig geschlossen und beruhen auf gegenseitigem Einverständnis ohne Androhung oder Anwendung körperlicher oder sexueller Bestrafung oder anderer Formen psychischer und physischer Härte.

3 Zusammenarbeit, Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

Richtlinie Code of Conduct (Verhaltenskodex)

Dokumenten ID	Gültigkeitsbereich
60-0185 Code of Conduct	Alle
Datum	Revision
04.01.2023	03

3.1 Korruptionsbekämpfung, Vermeidung von Interessenkonflikten

Alle Mitarbeiter haben Situationen zu vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen, mit denen der monta Gruppe in Konflikt geraten können. Insbesondere ist es untersagt, sich an den Unternehmen von Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden zu beteiligen oder private Geschäftsbeziehungen mit ihnen einzugehen, wenn dies zu einem Interessenkonflikt führen kann. Ein solcher Konflikt ist immer dann anzunehmen, wenn Art und Umfang einer Beteiligung geeignet sind, Handlungen in Ausübung der Tätigkeit bei der monta Gruppe zu beeinflussen.

Interessenkonflikte können sich auch aus geschäftlichen Beziehungen zu Freunden und Verwandten ergeben. Um einen potenziellen Interessen- oder Loyalitätskonflikt auszuschließen, ist der unmittelbare Vorgesetzte bzw. der Compliance-Officer zuvor zu beteiligen.

Kein Mitarbeiter darf persönliche Geschenke oder Vorteile, die sich aus Geschäftsbeziehungen der monta Gruppe ergeben, anbieten oder annehmen, bei denen bei vernünftiger Betrachtung davon auszugehen ist, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen beeinflussen können.

Die Annahme/Abgabe von Geld ist generell untersagt. Dies gilt gegenüber Amtsträgern wie gegenüber Mitarbeitern privater Unternehmen. Einladungen zu Geschäftsessen müssen sich in den Grenzen üblicher Gastfreundschaft halten.

Im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten jeglicher Art darf kein Mitarbeiter Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern oder sonstigen Dritten unzulässige Vorteile anbieten, verschaffen oder den Versuch dazu unternehmen. Davon ist insbesondere dann auszugehen, wenn Art und Umfang dieses Vorteils dazu geeignet sind, Handlungen und Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen. Besondere Zurückhaltung ist bei Amtsträgern und öffentlichen Angestellten geboten. Hier ist im Zweifel der Rat des Compliance-Officer einzuholen. Dritte (Berater, Makler, Sponsoren etc.) dürfen nicht zur Umgehung dieser Regeln genutzt werden. Bei Zuwiderhandlungen ist mit erheblichen arbeits-, straf- oder ordnungsrechtlichen Konsequenzen oder mit erheblichen Schadenersatzforderungen der monta Gruppe oder Dritter zu rechnen.

Bei Unklarheiten ist auch unsere Anti-Korruptionsrichtlinie zu berücksichtigen sowie der Compliance-Officer zu konsultieren.

3.2 Fairer Wettbewerb, Beachtung des Kartell- und Wettbewerbsrechts

Die monta Gruppe ist einem fairen und offenen Wettbewerb verpflichtet. Unsere Gesellschaften, deren Geschäftsleitungen und Mitarbeiter dürfen sich nicht auf rechtswidrige oder sogar strafrechtlich relevante Praktiken einlassen. Dies gilt vor allem für rechtswidrige Absprachen, die den Wettbewerb ausschließen, beschränken oder verzerren können. Insoweit sind sowohl die jeweils einschlägigen nationalen Vorschriften als auch die internen Regelungen der monta Gruppe, vor allem die Compliance-Richtlinie und die Anti-Korruptionsrichtlinie, zu beachten.

Richtlinie Code of Conduct (Verhaltenskodex)

Dokumenten ID	Gültigkeitsbereich
60-0185 Code of Conduct	Alle
Datum	Revision
04.01.2023	03

3.3 Spenden und Sponsoring

Die monta Gruppe leistet keine direkten oder indirekten Spenden an politische Organisationen, Parteien oder einzelne Politiker. Jede Ausnahme von dieser Regel ist zuvor mit der Geschäftsleitung und dem Compliance-Officer abzustimmen.

Sponsoring und Spenden zugunsten anderer, nicht politischer Empfänger, dürfen nicht zur Umgehung der Regelungen dieser Leitlinien genutzt werden.

Weitere Informationen zu Spenden und deren Beantragung gibt die Anti-Korruptionsrichtlinie.

3.4 Beachtung durch Partner

Wir sind unseren Kunden und Lieferanten stets ein verlässlicher Partner, die Zusammenarbeit basiert auf Vertrauen und Fairness. Dabei streben wir ein langfristiges partnerschaftliches Verhältnis an. Wir legen daher darauf Wert, dass unsere Geschäftspartner, unsere Kunden und Lieferanten die hier formulierten Prinzipien gleichermaßen beachten.

4 Gesundheitsschutz und Sicherheit

Alle monta-Mitarbeiter haben für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen. Die strikte Einhaltung insbesondere der Sicherheitsvorschriften sowie berufs-genossenschaftlicher Regelungen ist hierzu unverzichtbar. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, Verstöße gegen Sicherheitsvorschriften umgehend dem Vorgesetzten und/oder dem Sicherheitsbeauftragten zu melden. Etwaige Missstände sind unverzüglich abzustellen.

5 Nachhaltigkeit & Umweltschutz

Die monta Gruppe ist sich der ökologischen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit bewusst und verpflichtet sich, den Boden, das Wasser, die Luft und die biologische Vielfalt zu schützen. Alle Mitarbeiter haben dem Entstehen schädlicher Umwelteinwirkungen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch vermeidende und vermindernde Maßnahmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens vorzubeugen und sorgsam mit natürlichen Ressourcen umzugehen. Alle einschlägigen gesetzlichen und behördlichen Vorgaben sind strikt einzuhalten. Verursachte Umweltschäden sind umgehend dem Vorgesetzten und/oder der Geschäftsleitung zu melden.

Richtlinie Code of Conduct (Verhaltenskodex)

Dokumenten ID	Gültigkeitsbereich
60-0185 Code of Conduct	Alle
Datum	Revision
04.01.2023	03

6 Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit (PR), Schulungen

Mitarbeiter, Geschäftspartner, Anteilseigner, Medien und die Öffentlichkeit informieren wir möglichst offen und transparent über Entwicklungen in unseren Unternehmen. Basis dafür ist eine einheitliche und abgestimmte Kommunikationspolitik. Dies gilt auch in Fällen, in denen das Unternehmen mit dem Vorwurf erheblicher Verstöße gegen die hier beschriebenen Prinzipien konfrontiert wird. Um bei den Mitarbeitern ein tiefes Verständnis und Bewusstsein für die Notwendigkeit dieser Regeln sowie die mit Verstößen verbundenen Risiken zu wecken bzw. zu verstärken, werden wiederkehrende praxisgerechte Schulungen durchgeführt. Dies gilt insbesondere für Schwerpunkte der Compliance-Richtlinie, hier vor allem der Korruptionsbekämpfung und der Beachtung des Kartell- und Wettbewerbsrechts

7 Schutz von Unternehmenseigentum, Umgang mit Informationen, Datenschutz

Alle monta-Mitarbeiter gehen sorgsam und verantwortlich mit dem Unternehmens-eigentum um. Hierzu zählen insbesondere das betriebliche Know-How, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, Erfindungen und Gegenstände gewerblicher Schutzrechte, so wie der Umgang mit Büroeinrichtungen, Arbeitsmitteln und Firmenfahrzeugen.

Jeder monta-Mitarbeiter ist verpflichtet, für das Unternehmen wesentliche Informationen, die ihm im Rahmen seiner betrieblichen Tätigkeit oder in sonstiger Weise bekannt geworden sind, geheim zu halten und in Zweifelsfällen den Vorgesetzten oder den Compliance-Officer zu informieren.

Unabhängig davon, ob und in welchem Umfang personenbezogene Daten nach dem jeweiligen nationalen Recht geschützt sind, gilt das Verbot, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit für die monta Gruppe erhaltenen personenbezogenen Daten für andere Zwecke zu nutzen. Dies gilt auch für Daten und Informationen, die sich auf Partnerunternehmen beziehen und einer besonderen Geheimhaltungsverpflichtung unterliegen.

8 Konsequenzen bei Verstößen

Die Einhaltung dieser Leitlinien ist für alle Mitarbeiter zwingend, Verstöße werden – unabhängig von der gesetzlichen Situation im jeweiligen Land – disziplinarisch geahndet und können darüber hinaus Schadensersatzansprüche und strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Richtlinie Code of Conduct (Verhaltenskodex)

Dokumenten ID	Gültigkeitsbereich
60-0185 Code of Conduct	Alle
Datum	Revision
04.01.2023	03

Compliance-Officer
Herr Lars Böhrnsen
monta Klebebandwerk GmbH
Gottesackerstraße 17
87509 Immenstadt
Tel.: +49 8323 / 915-140
Email: compliance@monta.de

Stellv. Compliance-Office
Frau Anna Wagenonner
monta Klebebandwerk GmbH
Gottesackerstraße 17
87509 Immenstadt
Tel.: +49 8323 / 915-145
Email: compliance@monta.de