

Losberger GmbH
Gottlieb-Daimler-Ring 14
74906 Bad Rappenau

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Reputation der Losberger-Gruppe hat für uns höchsten Wert und muss bewahrt und geschützt werden. Dabei ist die Verbindung von unternehmerischem Handeln mit ethischen Grundsätzen von tragender Bedeutung und der Schlüssel zum nachhaltigen Unternehmenserfolg. Gerade auch aufgrund der Internationalität unserer geschäftlichen Ausrichtung unterliegen wir unterschiedlichen nationalen sowie internationalen gesetzlichen Regelungen, deren Anforderungen zunehmend anspruchsvoller werden.

Unser Verhaltenskodex ist der Orientierungsrahmen für alle Menschen in der Losberger-Gruppe (nachfolgend „Losberger“). Dieses klare Bekenntnis zur Einhaltung von Recht und Gesetz als Teil unseres Selbstverständnisses verbindet alle Mitarbeiter von Losberger weltweit über Ländergrenzen und Kulturen hinweg. Sie alle tragen dazu bei, dass Losberger nicht nur wirtschaftlich erfolgreich, sondern stets auch im Einklang mit seiner gesellschaftlichen Verantwortung agiert. Dafür danken wir Ihnen sehr.

die Geschäftsleitung
der Losberger GmbH



Einleitung

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Niederlassungen und Geschäftseinheiten von Losberger und damit weltweit gleichermaßen für Mitglieder der Geschäftsleitungen, Mitglieder von Beiräten, Führungskräfte, sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Er kommt ebenso zur Anwendung für Berater und Personen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern funktional gleichwertig eingesetzt werden, wie zum Beispiel Leiharbeitnehmer. Soweit Verhaltensregeln für einzelne Tätigkeitsbereiche in gesonderten Richtlinien festgelegt sind, gelten diese Richtlinien uneingeschränkt neben dem Verhaltenskodex. In Zweifelsfällen ist die jeweils strengere Regel einzuhalten.

Bei der Umsetzung dieses Verhaltenskodex hat jede Landesgesellschaft von Losberger auf die in ihrem Land geltenden Gesetze sowie in diesem Rahmen auch kulturelle Gepflogenheiten zu achten.

Der Verhaltenskodex von Losberger ist dynamisch, er verschließt sich nicht gegenüber neuen Verhaltensnormen. Neben dem Wandel von verbindlichen Rechtsnormen, können die Verhaltensanforderungen durch Richtlinien konkretisiert werden.

Es ist die Verantwortung jedes Einzelnen, sich ethisch und rechtlich einwandfrei zu verhalten. Dabei sind die Losberger Führungskräfte besonders verpflichtet, diesen Anspruch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern glaubhaft vorzuleben und damit Vorbild zu sein.

In den Texten des Verhaltenskodex beziehen wir uns grundsätzlich mit der allgemeinen Anrede sowie Funktion auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen.

1. Einhaltung von Gesetz und internen Richtlinien

Losberger vertritt den Grundsatz strikter Legalität für alle Handlungen, Maßnahmen, Verträge und sonstige Vorgänge von Losberger. Gleiches wird auch von den Geschäftspartnern erwartet. Die Mitarbeiter von Losberger müssen sich bewusst sein, dass Gesetzesverstöße rechtliche Konsequenzen sowohl für den einzelnen Mitarbeiter haben werden, als auch für Losberger zur Folge haben könnten. Alle Mitarbeiter haben daher die jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen und internen Richtlinien einzuhalten. Strafbare Gesetzesverstöße sind unter allen Umständen zu vermeiden. Die Einhaltung des geltenden Rechts geht jeder entgegenstehenden Anweisung eines Vorgesetzten vor. Im Zweifelsfall muss ein Rechtsexperte des Unternehmens zurate gezogen werden.

Alle Mitarbeiter von Losberger haben sich mit den für ihren Tätigkeitsbereich relevanten Gesetzen, Verordnungen, sonstigen rechtlichen Regelungen und Richtlinien vertraut zu machen. Der Arbeitgeber vermittelt den Mitarbeitern durch regelmäßige Schulungen oder Info-Blätter die für sie relevanten Rechtsnormen.

2. Fairer Wettbewerb

Das Kartellrecht bezweckt die Sicherung und Aufrechterhaltung eines freien und unverfälschten Wettbewerbs im Interesse aller Marktteilnehmer. Kartellrechtliche Gebote und Verbote betreffen insbesondere das Verbot von Absprachen zwischen Wettbewerbern über Preise, Gebietsaufteilungen, Kundenschutz oder Produktionsmengen sowie das Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung.

Es ist deshalb strikt untersagt, Vereinbarungen oder Absprachen jeglicher Art - sei es in schriftlicher Form, sei es in mündlicher Form - mit Wettbewerbsunternehmen bzw. Angehörigen von Wettbewerbsunternehmen zu treffen, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken bzw. bezwecken oder bewirken könnten. „Wettbewerbsunternehmen“ sind alle Unternehmen, mit denen wir im Vertrieb oder im Einkauf sowohl im Inland als auch im Ausland konkurrieren.

Strikt untersagt ist auch die Umsetzung oder Befolgung von möglicherweise „stillschweigend“ abgestimmten Verhaltensweisen, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs im vorstehend beschriebenen Sinne zum Gegenstand haben oder haben könnten.

Das Vorstehende gilt insbesondere (jedoch nicht ausschließlich) für Vereinbarungen und / oder Absprachen über

- Liefer- oder Angebotspreise sowie Einkaufspreise
- Liefermengen oder -quoten sowie Abnahmemengen oder -quoten
- die Nichtbelieferung oder eingeschränkte Belieferung von Kunden sowie die Nichtberücksichtigung oder eingeschränkte Berücksichtigung von Lieferanten
- die Nichtabgabe von Angeboten bzw. die Abgabe von Angeboten mit einem abgestimmten Inhalt
- die Abstandnahme von dem Versuch, Kunden unserer Wettbewerber abzuwerben, oder ähnliche Verhaltensweisen
- sonstige abgestimmte Maßnahmen gegen andere Wettbewerbsunternehmen

unabhängig davon, ob derartige Vereinbarungen oder Absprachen bzw. anderweitig abgestimmte Verhaltensweisen allgemeiner Art sind oder sich auf konkrete Einzelfälle (wie z. B. einzelne Kunden, bestimmte Regionen u. ä.) beschränken.

Verträge oder sonstige Vereinbarungen mit Wettbewerbsunternehmen dürfen nur im Rahmen des gewöhnlichen Geschäftsbetriebs (zum Beispiel Bestellungen bei Wettbewerbsunternehmen im Falle von Produktionsengpässen) abgeschlossen werden. Alle sonstigen Kontakte zu bzw. Vereinbarungen mit Wettbewerbsunternehmen sind auf das absolut notwendige Maß zu beschränken. Diese Grundsätze gelten auch für die Teilnahme und Mitwirkung an Verbandstagungen und sonstigen Treffen mit Angehörigen von Wettbewerbsunternehmen.

Verstöße gegen das Kartellrecht können mit hohen Geldbußen geahndet werden, die geeignet sind, den Fortbestand des Unternehmens zu gefährden.

3. Verbot von Korruption und Vorteilsgewährung

Korruption und Vorteilsgewährung - gleichgültig in welcher Form - werden bei uns nicht geduldet. Im Zusammenhang mit unserer geschäftlichen Tätigkeit dürfen wir für uns oder Dritte keine persönlichen Vorteile fordern und grundsätzlich keine persönlichen Vorteile - auch nicht, wenn sie für Dritte bestimmt sind - annehmen, anbieten oder gewähren, durch die der Eindruck der (versuchten) unsachgemäßen Beeinflussung entstehen kann. Insbesondere gilt dies für die Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrags - gleich, ob mit einer Privatperson, einem Unternehmen oder einer Behörde. Dies gilt auch für Länder, in denen es hiervon abweichende Gebräuche geben mag.

Eine „übliche Praxis“ oder abweichende Gebräuche sind keine Entschuldigung oder Rechtfertigung dafür, selbst korrupt zu sein oder andere zu korrumpieren. Dass man bestimmte Dinge „immer schon so gemacht“ hat oder dass „es andere auch so machen“, ist gleichfalls inakzeptabel. Ziel muss es sein, das Unternehmen durch Qualität und Integrität voranzubringen, auch wenn uns im Einzelfall Aufträge bzw. Umsatz verloren gehen. Die Geschäftsleitung nimmt dies in Kauf, denn sie ist entschlossen, Korruption und Vorteilsgewährung zu vermeiden und entschieden zu bekämpfen. Verstöße werden rigoros geahndet. Es wird nicht zugelassen, dass das Fehlverhalten eines einzelnen Mitarbeiters oder einer einzelnen Mitarbeiterin die Existenz des Unternehmens gefährdet. Korruption und Vorteilsgewährung verstoßen gegen die Interessen unseres Unternehmens.

Sofern ein Mitarbeiter mit einem entsprechenden Angebot oder Verlangen konfrontiert wird, muss er dies umgehend dem zuständigen Compliance-Verantwortlichen melden und sein Verhalten mit ihm abstimmen.

Für das Anbieten und die Annahme von Geschenken und Einladungen gelten ergänzend zu diesem Verhaltenskodex interne Geschenkerichtlinien. Diese regeln im Detail, welche Geschenke und Einladungen angeboten und angenommen werden dürfen.

4. Sicherheit und Umweltverantwortung

Die Vermeidung und sichere Beherrschung von Gefahren für Mensch und Natur ist ein wesentlicher Bestandteil verantwortungsbewussten Handelns. Dies gilt für alle Bereiche unseres Unternehmens, insbesondere für die Produktion. Die Abwägung zwischen Produktionskosten und Produktsicherheit muss stets zugunsten der Sicherheit ausfallen.

Unabdingbar ist die Einhaltung aller Sicherheitsvorschriften, gleichgültig ob sie vom Gesetz vorgegeben, von den zuständigen Behörden erlassen oder in Unternehmensrichtlinien enthalten sind. Jeder ist für die Sicherheit in seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich.

Umweltbewusstes Handeln ist für uns nicht nur eine unternehmerische Pflicht, sondern auch eine wichtige Voraussetzung, um die natürlichen Ressourcen und damit unsere Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu erhalten. Gegenüber der Umwelt verhalten wir uns so, dass der Einsatz von Ressourcen und ein negativer Einfluss auf unsere Umwelt minimiert werden. Die Einhaltung der jeweils gültigen Umweltschutzvorschriften wird als Minimalstandard betrachtet.

5. Soziale Verantwortung

Die Beachtung der Menschenrechte und der fundamentalen Sozialstandards ist ein wichtiger Grundsatz für menschliches Zusammenleben. Wir befolgen diesen Grundsatz ohne Einschränkungen. Die Arbeitsbedingungen müssen in allen Bereichen so beschaffen sein, dass die Einhaltung dieser Rechte und Standards stets gewährleistet ist.

Dabei stehen das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit sowie die Gewährung von angemessenen Löhnen bei Arbeitszeiten, die den jeweils gesetzlichen Regelungen und Industriestandards entsprechen, im Vordergrund.

6. Verbot von Diskriminierung

Alle Mitarbeiter haben das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte und Kollegen.

Niemand darf aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität oder aufgrund sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert, das heißt ohne sachlichen Grund benachteiligt werden.

Wir alle sind verpflichtet, die persönliche Würde und Sphäre anderer Mitarbeiter zu achten. Belästigungen und jede Form unerwünschter körperlicher Kontakte sind verboten.

Sollte ein Mitarbeiter in eine diskriminierende und belästigende Situation geraten oder hierüber Kenntnis erlangen, kann er sich jederzeit an den zuständigen Compliance-Verantwortlichen oder den Betriebsrat wenden.

7. Schutz von Firmeneigentum, geistigem Eigentum und Geschäftsgeheimnissen

Das Eigentum von Losberger darf nur für geschäftliche Zwecke genutzt werden. Wie ein „Treuhänder“ ist jeder von uns verpflichtet, es vor Verlust, Beschädigung oder Diebstahl zu schützen. Auch Büro- und Arbeitsmaterial, Warenmuster und Produkte sind Firmeneigentum. Wenn Firmeneigentum ausnahmsweise privat genutzt werden darf, wie z.B. Firmenfahrzeuge, Telefon, etc. ist dies in internen Regelungen explizit geregelt.

Jeder von uns ist dafür verantwortlich und muss alles Notwendige unternehmen, um auch das geistige Eigentum von Losberger wie z. B. Patente, Marken oder Know-how vor Angriffen anderer oder Verlust zu schützen. Umgekehrt ist auch durch uns das geistige Eigentum anderer zu respektieren.

Geschäftsgeheimnisse und andere unternehmensrelevante Informationen sind vertraulich, mit großer Sorgfalt zu behandeln und vor Kenntnisnahme durch nicht befugte Personen zu schützen. Mitarbeiter, die Zugang zu Geschäftsgeheimnissen und vertraulichen Informationen haben, dürfen diese nicht an Dritte weitergeben oder sie zu anderen als zu dienstlichen Zwecken verwenden.

8. Vermeidung von Interessenkonflikten

Losberger erachtet es als wesentlich, dass sich Mitarbeiter nicht selbst in der Situation eines Interessenkonflikts wiederfinden. Daher sind jegliche Konflikte zwischen ihren persönlichen Interessen und den Interessen von Losberger zu vermeiden. Im Rahmen von geschäftlichen Beziehungen zu Dritten zählen nur sachliche Kriterien, wie zum Beispiel Qualität, Preis, Service und Nachhaltigkeit. Bereits der Anschein von Interessenskonflikten ist zu vermeiden.

Daher muss jeder von uns die beabsichtigte Annahme eines Mandats in einem anderen Unternehmen sowie die Aufnahme einer entgeltlichen Nebentätigkeit oder die Absicht einer aktiven unternehmerischen Betätigung außerhalb des Unternehmens seinem Vorgesetzten mitteilen. Die gleiche Meldepflicht gegenüber dem Vorgesetzten und das Erfordernis der Zustimmung der Geschäftsleitung gelten für Kapital- und Gewinnbeteiligungen an nicht börsennotierten Unternehmen, bei denen es sich um Wettbewerber von Losberger handelt.

Bei privaten Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit sollen Mitarbeiter auf das Image des Unternehmens achten.

Auch zwischen den Gruppengesellschaften von Losberger kann es zu Interessenkonflikten kommen. Entstehen oder drohen solche Interessenkonflikte (z. B. beim Abschluss oder der Durchführung von Verträgen mit anderen Gruppenunternehmen), ist ihre Lösung mit der jeweiligen Geschäftsleitung abzustimmen.

9. Gesetzesgemäße, lückenlose und wahrheitsgemäße Buchführung

Die Durchführung von Geschäften einschließlich der Verwendung von Vermögenswerten oder Geldmitteln des Unternehmens sind nur dann zulässig, wenn die jeweiligen Vorgänge ordnungsgemäß verbucht und ausgewiesen werden.

Alle Eintragungen in Bücher und Unterlagen von Losberger müssen der Wahrheit entsprechen sowie vollständig und genau sein. Sie müssen lückenlos und gemäß den gültigen Buchführungsvorschriften vorgenommen werden.

Zahlungsanträge sowie Zahlungen dürfen ausschließlich im Unternehmensinteresse und nur für gesetzlich zulässige Zwecke gestellt bzw. vorgenommen werden. Sie müssen mit den entsprechenden Zahlungsunterlagen übereinstimmen.

10. Datenschutz

Losberger verpflichtet sich dazu, die Privatsphäre und Integrität seiner Mitarbeiter und Geschäftspartner zu respektieren.

Wir halten uns an strenge Standards, wenn wir personenbezogene Daten unserer Mitarbeiter oder Geschäftspartner weiterverarbeiten. Alle personenbezogenen Daten, die Losberger erhebt und speichert, werden ausschließlich zweckgebunden, nachvollziehbar, sorgfältig und im Einklang mit den jeweils geltenden Datenschutzgesetzen verarbeitet.

Der Zugang zu Personalunterlagen ist auf Losberger-Mitarbeiter und Personen beschränkt, die eine dafür geltende Berechtigung und ein berechtigtes geschäftliches Interesse an einer solchen Einsichtnahme haben. Vertrauliche Mitarbeiterdaten dürfen ohne eine entsprechende Berechtigung oder gesetzliche Grundlage an niemanden außerhalb des Unternehmens weitergegeben werden.

11. Sparsamer Umgang mit Unternehmensressourcen

Der sparsame Umgang mit Unternehmensressourcen ist selbstverständlich. Bei jedem Einsatz von Sach- und Geldmitteln, aber auch von personellen Ressourcen ist zu prüfen, ob er im Interesse des Unternehmens erfolgt.

12. Botschafter des Unternehmens

Wir alle werden in unserem Tun als Vertreter von Losberger wahrgenommen. Dessen müssen wir uns täglich aufs Neue bewusst sein. Rufschädigendes Verhalten wird nicht toleriert. Indem wir durch unsere Arbeit und unser persönliches Verhalten zur positiven Wahrnehmung von Losberger beitragen, unterstützen wir auch den wirtschaftlichen Erfolg von Losberger.

13. Geltung und Umsetzung des Verhaltenskodex

Jeder Mitarbeiter kann Verstöße gegen die anwendbaren Rechtsvorschriften und Richtlinien oder diesen Verhaltenskodex dem zuständigen Compliance-Verantwortlichen melden. Es wird keinem Mitarbeiter nachteilig angelastet, wenn er dem jeweils zuständigen Compliance-Verantwortlichen oder dem Betriebsrat eine Verletzung oder den begründeten Verdacht einer Verletzung des Verhaltenskodex zur Kenntnis bringt. Dem Hinweisgeber wird Vertraulichkeit zugesichert. Wissentlich falsche Beschuldigungen werden aber nicht geduldet und sind von der Vertraulichkeit ausgenommen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Mitarbeiterteams werden nicht für geschäftliche Nachteile verantwortlich gemacht, die auf die Befolgung der anwendbaren Rechtsvorschriften und Richtlinien oder dieses Verhaltenskodex zurückzuführen sind. Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können zu Disziplinarmaßnahmen, zu arbeitsrechtlichen Sanktionen einschließlich einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und zu weiteren rechtlichen Schritten führen. Bei der Durchführung dieser Maßnahmen werden die Vorschriften des BetrVerfG beachtet.

Bei Unsicherheit, ob ein Verhalten rechtskonform ist oder diesem Verhaltenskodex und weiteren internen Richtlinien entspricht, steht jedem Mitarbeiter für Fragen der zuständige Compliance-Verantwortliche zur Verfügung.

14. Inkrafttreten des Codex

Dieser Codex tritt mit seiner Unterzeichnung in Kraft. Dieser Codex bleibt gültig, bis er durch eine anderweitige Regelung ersetzt wird.

Bad Rappenau-Fürfeld, den 10.10.2014
Losberger GmbH



Berndt Zoepffel
Geschäftsführer



Carlo Dyckhoff
Geschäftsführer



Matthias Raff
Geschäftsführer