

Version 1 (2023)

Verhaltenskodex der Beck-Messtechnik GmbH

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	2
2. Geltungsbereich	2
3. Grundsätze sozialer und ökologischer Verantwortung	2
4. Verhalten gegenüber Wettbewerbern, Geschäftspartnern und Dritten	3
5. Vermeidung von Interessenkonflikten	3
6. Umgang mit Informationen und geistigen Eigentum	3
7. Einhaltung des Verhaltenskodex.....	4
8. Dokumentenhistorie.....	4

1. Einleitung

Das Unternehmen Beck-Messtechnik GmbH hat seine Kernkompetenz in der Umweltsimulationsprüfung, Prüfstandbau und Software-Entwicklung. In diesen Bereichen sind wir über 20 Jahre erfolgreich am Markt tätig. Der Erfolg ist begründet in dem Wissen unserer Mitarbeiter, den Erfahrungswerten aus vielen, sehr unterschiedlichen Aufträgen, dem Einsatz neuer Technologien, der Förderung von Teamarbeit sowie dem Bestreben, höchsten Ansprüchen gerecht zu werden. Das Unternehmen richtet daher seine geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen an den allgemein gültigen ethischen Werten, insbesondere der Integrität, der Glaubwürdigkeit und dem Respekt vor der Menschenwürde aus. Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

2. Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex stellt verbindliche Regeln dar, die von jedem Mitarbeiter des Unternehmens zu beachten sind. Insbesondere die Geschäftsführung und alle Führungskräfte tragen die Verantwortung für die aktive Umsetzung dieses Verhaltenskodex. Sie haben in jeder Hinsicht eine Vorbildfunktion zu erfüllen. Der Kodex ist Grundlage und Leitfaden für die Bewältigung ethischer und rechtlicher Herausforderungen bei der täglichen Arbeit. Jeder Mitarbeiter kann sich mit Fragen und Hinweisen in diesem Zusammenhang an seinen Vorgesetzten oder den Geschäftsführer wenden.

3. Grundsätze sozialer und ökologischer Verantwortung

Soziale Verantwortung ist unverzichtbarer Bestandteil einer an Werten orientierten Unternehmensführung und wesentlicher Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Das Unternehmen respektiert und unterstützt die international anerkannten Menschenrechte. In diesem Zusammenhang stehen wir auch in einem ständigen Dialog mit unseren Lieferanten, um zu vermeiden, dass unsere Produkte Rohstoffe aus Konfliktregionen enthalten. Die Verbote von Kinderarbeit und Zwangsarbeit in jeder Form werden eingehalten. Diskriminierung von Mitarbeitern und Dritten wird nicht geduldet. Das Unternehmen tritt einer nicht akzeptablen Behandlung von Mitarbeitern, insbesondere sexuellen oder verbalen Belästigungen, entschieden entgegen. Das Unternehmen fördert die Chancengleichheit ihrer Mitarbeiter. Die Versammlungs- und Koalitionsfreiheit der Beschäftigten wird, soweit nach den nationalen Bestimmungen rechtlich zulässig, anerkannt. Das Unternehmen beachtet die geltenden nationalen Gesetze und Arbeitsnormen hinsichtlich angemessener Entlohnung und maximaler Arbeitszeit. Dies schließt selbstverständlich auch die Einhaltung sämtlicher Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns in Deutschland mit ein. Das Unternehmen sorgt insgesamt für faire Arbeitsbedingungen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird im Rahmen der nationalen Bestimmungen gewährleistet. Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmensziele. Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen achten wir darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima so gering wie möglich gehalten werden und unsere Produkte einen positiven Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz bei unseren Kunden leisten. Jeder Mitarbeiter trägt dabei Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

4. Verhalten gegenüber Wettbewerbern, Geschäftspartnern und Dritten

Das Unternehmen achtet die Regeln eines fairen und offenen Wettbewerbs und trifft keine Absprachen, die den Wettbewerb in unzulässiger Weise beeinflussen. Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Verboten ist insbesondere jede Absprache, aber auch jede abgestimmte Verhaltensweise mit Wettbewerbern. Das Unternehmen wendet sich ausdrücklich gegen jede Form der Korruption im In- und Ausland und vermeidet schon den Anschein, durch unlautere Geschäftspraktiken Einfluss auf geschäftliche Entscheidungen nehmen zu wollen. Das Unternehmen ist bestrebt und unternimmt Anstrengungen, um die Wirtschaftssanktionsgesetze -Verordnungen, Export- und Importgesetze oder andere anwendbare Verordnungen und Gesetze einzuhalten. Kein Mitarbeiter darf die geschäftlichen Verbindungen des Unternehmens zum eigenen oder fremden Vorteil oder zum Nachteil des Unternehmens ausnutzen. Das bedeutet insbesondere, dass kein Mitarbeiter im Geschäftsverkehr unerlaubte private Vorteile (z.B. Geld, Sachwerte, Dienstleistungen) gewährt oder annimmt, die geeignet sind, eine sachgerechte Entscheidung zu beeinflussen. Jeder Mitarbeiter des Unternehmens ist verpflichtet, bei Verdachtsmomenten oder rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des Vorliegens von Korruption oder Wirtschaftskriminalität Rat bzw. Hilfe einzuholen. Rat bzw. Hilfe bieten der Compliance Beauftragte und/oder der Geschäftsführer. Einladungen, wie zum Beispiel zu Geschäftsessen oder Veranstaltungen, die anerkannten Geschäftsgepflogenheiten entsprechen und angemessen sind, dürfen ausgesprochen oder angenommen werden, wenn sie nicht der unzulässigen Bevorzugung dienen. Dasselbe gilt für die Annahme oder Gewährung von Geschenken. Bestehen Zweifel hinsichtlich des Vorliegens eines sachlichen Grundes oder der Üblichkeit einer Zuwendung, hat der Mitarbeiter vorab den Geschäftsführer zu fragen.

5. Vermeidung von Interessenkonflikten

Das Unternehmen erwartet von seinen Mitarbeitern Loyalität. Es achtet darauf, dass seine Mitarbeiter nicht in Situationen geraten, in denen deren persönliche oder finanzielle Interessen mit denen des Unternehmens oder seiner Geschäftspartner kollidieren. Die Mitarbeiter des Unternehmens haben jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bestehen könnte, unverzüglich ihren Vorgesetzten anzuzeigen. Mitarbeitern des Unternehmens ist es untersagt, ein Unternehmen zu führen oder für ein Unternehmen zu arbeiten, das im Wettbewerb mit dem Unternehmen steht.

6. Umgang mit Informationen und geistigen Eigentum

Die Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, über geistiges Eigentum (Geschäftsgeheimnisse, Patente, Marken und Urheberrechte, Geschäftspapiere, Gehaltsdaten und alle sonstigen nicht veröffentlichten finanziellen Daten und Berichte) Verschwiegenheit zu wahren. Das Verwenden, Weiterverarbeiten oder in den Verkehr bringen von Plagiaten wird nicht gebilligt. Die Veröffentlichung von Informationen muss vorab genehmigt werden oder aufgrund von Gesetzen oder Verordnungen zwingend sein.

Die Verschwiegenheitsverpflichtung gilt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Neben den allgemeinen Geheimhaltungsvorschriften (z. B. § 17 UWG) ist das Datengeheimnis nach DSGVO einzuhalten. Insbesondere ist es untersagt, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu verarbeiten, bekannt zu geben, zugänglich zu machen oder anderweitig zu nutzen. Diese Verpflichtung auf das Datengeheimnis besteht auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen fort. Alle Berichte und andere schriftlichen Dokumentationen sind korrekt und wahrheitsgemäß zu verfassen.

Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um interne Berichte handelt, oder diese nach außen gegeben werden. Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen haben sich an den Grundsätzen einer ordnungsgemäßen Buchführung auszurichten und stets vollständig und korrekt zu sein.

7. Einhaltung des Verhaltenskodex

Das Unternehmen macht seine Mitarbeiter mit den in diesem Verhaltenskodex geregelten Inhalten vertraut und erläutert die sich daraus ergebenden Verpflichtungen. Das Unternehmen kommuniziert die Grundsätze des Verhaltenskodex gegenüber ihren Geschäftspartnern. Die in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Verhaltensanforderungen sind als Bestandteil des Arbeitsvertrages für die Mitarbeiter des Unternehmens verbindlich und daher unbedingt einzuhalten. Das Unternehmen leitet alle erforderlichen Schritte ein, um die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundwerte und Vorgaben durch geeignete Organisationsmaßnahmen sowie angemessene Richtlinien und Prozesse in allen Geschäftsbereichen umzusetzen. Das Unternehmen verpflichtet sich, die Einhaltung des Kodex regelmäßig zu kontrollieren. Jeder Mitarbeiter des Unternehmens ist gehalten, von ihm beobachtete (potenzielle, auch drohende) Verstöße gegen Gesetze, interne Regelungen und diesen Verhaltenskodex unverzüglich dem Compliance Beauftragten oder dem Geschäftsführer zu melden. Meldungen einer Verletzung dieses Kodex werden strikt vertraulich behandelt und haben keine negativen Auswirkungen für den meldenden Mitarbeiter, es sei denn, es wäre bewusst ein unwahrer Sachverhalt behauptet worden. Verstöße gegen den Verhaltenskodex und gesetzliche Bestimmungen können je nach Schwere arbeits- und haftungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen und auch strafrechtliche Sanktionen zur Folge haben.

8. Dokumentenhistorie

Version 1 – Veröffentlicht im November 2023