

Code of Conduct



mailhammer-högl
made of timber



Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Präambel | 3 |
| 1 Grundsätzliche Prinzipien und Verhaltensanforderungen | 3 |
| 1.1 Verpflichtung der Unternehmensleitung..... | 3 |
| 1.2 Teamgeist, konstruktive Zusammenarbeit..... | 3 |
| 1.3 Standards der Zusammenarbeit | 3 |
| 1.4 Offene Kommunikation mit Mitarbeitern..... | 4 |
| 1.5 Persönliche Interessenkonflikte | 4 |
| 1.6 Dialog mit Kooperationspartnern | 4 |
| 1.7 Kundenorientierung..... | 5 |
| 1.8 Kundenbeschwerden | 5 |
| 1.9 Risikoanalyse..... | 5 |
| 1.10 Ordnungsgemäße Buchführung..... | 5 |
| 1.11 Annahme von Geschenken, Spenden | 5 |
| 1.12 Bestechung und Korruption | 6 |
| 1.13 Plagiate und geistiges Eigentum..... | 6 |
| 1.14 Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung | 6 |
| 1.15 Arbeitssicherheit | 6 |
| 1.16 Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte | 7 |
| 1.17 Fairer Wettbewerb | 7 |
| 1.18 Diskriminierungsverbot | 7 |
| 1.19 Finanzielle Verantwortung | 7 |
| 1.20 Schutz vor Kinder- oder Zwangsarbeit..... | 7 |
| 1.21 Einhaltung geltenden Rechts..... | 8 |
| 2 Umgang mit Informationen | 8 |
| 2.1 Datenschutz..... | 8 |
| 2.2 Schutz unternehmensrelevanter Informationen..... | 8 |
| 2.3 IT-Sicherheit..... | 8 |
| 3 Natur- und Klimaschutz | 9 |
| 3.1 Schutz der Umwelt..... | 9 |
| 3.2 Schutz des Unternehmensvermögens und Schutz natürlicher Ressourcen..... | 9 |
| 3.3 Verantwortungsbewusste Rohstoffbeschaffung..... | 9 |
| 3.4 Vermeiden von gefährlichen Substanzen | 9 |
| 3.5 Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung | 10 |
| 3.6 Tierschutz, Artenvielfalt, Landnutzung, Bodenqualität und Entwaldung..... | 10 |
| 3.7 Lärmemissionen..... | 10 |
| 4 Aktualisierungen | 10 |
| 5 Konsequenzen bei Verstößen | 10 |
| 6 Umsetzung und Durchsetzung | 11 |

Präambel

Unser Code of Conduct soll ein Leitfaden für das gesamte Unternehmen der Mailhammer-Högl sein und gilt deshalb für jeden von uns gleichermaßen. Im Einzelnen richtet er sich an die oberste Leitung, die Führungskräfte und alle unseren Beschäftigten. Er repräsentiert zum einen den Anspruch an uns selbst, den darin aufgeführten Werten und Grundsätzen gerecht zu werden und signalisiert zugleich nach außen ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber unseren Geschäftspartnern, Kunden und unseren Beschäftigten.

1 Grundsätzliche Prinzipien und Verhaltensanforderungen

1.1 Verpflichtung der Unternehmensleitung

Das Unternehmen Mailhammer-Högl sieht sich in der Pflicht, ökonomisch, sozial und umweltbewusst zu handeln. Das Unternehmen Mailhammer-Högl ist bestrebt, seine Geschäfte kompetent und auf ethisch moralischer Grundlage zu betreiben und in allen Märkten, in denen es tätig ist, einen fairen Wettbewerb zu betreiben. Hierzu zählen wir die Einhaltung der geltenden Gesetze und die Akzeptanz von Kartellverboten bzw. Wettbewerbsbeschränkungen. Wir wollen es vermeiden, uns gegenüber Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern unzulässige Vorteile zu verschaffen.

1.2 Teamgeist, konstruktive Zusammenarbeit

Wir stellen vorhandene Lösungen immer wieder in Frage und entwickeln neue Ideen zum Wohle unserer Kunden. Hierzu fördern wir eine konstruktive Teamarbeit unserer Mitarbeiter. Ihre Interessen und Anforderungen an uns sind für unsere Arbeit und Weiterentwicklung ausschlaggebend. In der Zusammenarbeit sind wir durch die Vielfalt unserer Mitarbeiter und deren Einsatz in den Geschäftsfeldern erfolgreich.

1.3 Standards der Zusammenarbeit

Wir erwarten von allen unseren Beschäftigten, dass sie stets nach höchsten beruflichen Standards sowie Leitlinien unseres Unternehmens handeln. Verstoßen Mitarbeiter im Rahmen Ihrer Tätigkeit bzw. durch ihr Verhalten gegen bestehende Richtlinien, Regelungen oder Vorschriften, haben diese mit disziplinarischen Maßnahmen zu rechnen.

1.4 Offene Kommunikation mit Mitarbeitern

Wir vertuschen Fehlverhalten nicht. Melden Mitarbeiter in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten, dulden wir diesen gegenüber keinen Einschüchterungsversuchen oder Repressalien. „In gutem Glauben“ verstehen wir so, dass der Mitarbeiter überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht. Dies gilt unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung die Version des Mitarbeiters bestätigt oder nicht.

1.5 Persönliche Interessenkonflikte

Wenn Mitarbeiter in Konflikte zwischen ihren persönlichen Interessen und den beruflichen Aufgaben bzw. den Interessen des Unternehmens oder unseren Kunden geraten, kann dies das Ansehen dieser Mitarbeiter und des Unternehmens insgesamt beschädigen. Mitarbeiter sollen daher solche Situationen im Interesse des Unternehmens wie auch im eigenen Interesse vermeiden. Im Einzelnen gilt:

Keine Nebentätigkeiten, die den zeitlichen Umfang der arbeitsvertraglichen Pflichten oder die Wettbewerbsinteressen des <Unternehmens> beeinträchtigen. Nebentätigkeiten sind im Vorhinein dem Vorgesetzten und der Personalabteilung melden. Ehrenämter im zeitlich beschränkten Umfang müssen nicht gemeldet werden;

Keine finanziellen Beteiligungen an Unternehmen, die von beruflichen Entscheidungen des Mitarbeiters betroffen sein können;

Auftragsvergaben an Angehörige, Lebenspartner oder andere nahestehende Personen von Mitarbeitern sind – sofern bekannt – dem Vorgesetzten und Compliance im Vorhinein anzuzeigen. Das gilt auch für Geschäfte mit Unternehmen, an denen Angehörige direkt oder mittelbar beteiligt sind;

Nach Möglichkeit keine direkten Berichtslinien zwischen Kindern, Eltern, Ehegatten oder Lebenspartnern; und

Keine Übernahme unternehmerisch verantwortlicher Positionen (z.B. Organmitglied, Geschäftsführer, Vorstand, Aufsichtsrat, Beirat) bei Kunden, Geschäftspartnern oder Wettbewerbern ohne die vorherige Zustimmung der Geschäftsleitung nach Meldung an Compliance.

In Zweifelsfällen bitte Compliance einschalten. Entscheidend ist die Wahrnehmung Dritter. Schon der Anschein eines persönlichen Interessenkonfliktes schadet.

1.6 Dialog mit Kooperationspartnern

Alle Geschäftsinformationen unserer Partner und ihre Betriebsgeheimnisse werden prinzipiell sensibel und vertraulich behandelt. Erforderliche Dokumente werden sachgerecht erstellt, aufbewahrt oder ggf. nach dem Ende der Zusammenarbeit vernichtet.

1.7 Kundenorientierung

Wir verhalten uns unseren Kunden und Geschäftspartnern gegenüber fair und ehrlich. Wir erfassen die Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden und Geschäftspartner um eine zielgerichtete Umsetzung in Produkte, Dienstleistungen oder andere Prozesse zu gewährleisten. Unser oberstes Ziel ist es auf der Basis von Vertrauen eine langfristige und stabile Beziehung zu unseren Kunden und Geschäftspartnern aufzubauen.

1.8 Kundenbeschwerden

Kundenbeschwerden liefern wertvolle Informationen über Verbesserungsmöglichkeiten in unserem Geschäft und bieten – bei richtiger Handhabung – eine Gelegenheit zur Festigung bzw. Wiedergewinnung von Kundenbeziehungen.

Wir achten darauf, dass alle erheblichen Kundenbeschwerden umgehend in fairer und nachvollziehbarer Weise behandelt werden.

1.9 Risikoanalyse

Wir führen regelmäßige Risikoanalysen durch. Potenzielle Risiken können so identifiziert, adressiert und beseitigt werden. Wir sehen es als Teil der Sorgfaltspflicht des Lieferanten, ebenfalls regelmäßige Risikoanalysen in der Lieferkette durchzuführen und erkannte Risiken zu eliminieren

1.10 Ordnungsgemäße Buchführung

Mailhammer-Högl hält sich an die Grundsätze der ordnungsgemäßen Buchführung und kontrolliert, dass diese auch stets eingehalten werden.

1.11 Annahme von Geschenken, Spenden

a) Geschenke an unsere Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiter fordern oder akzeptieren von Kunden oder Lieferanten keine persönlichen Vorteile, die das eigene Verhalten hinsichtlich der eigenen Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen oder beeinflussen könnten

Werden Geschenke von Dritten angeboten, dürfen diese nur dann angenommen werden, wenn sie allgemein übliche Praxis sind und als Höflichkeit oder Gefälligkeit anerkannt werden können (Werbegeschenke mit dem Logo des abgebenden Unternehmens, wie zum Beispiel Kalender oder Kugelschreiber).

Bei Geschenken, deren Wert den üblichen Betrag übersteigt, muss der Compliance-Beauftragte bzw. die Führungskräfte informiert werden. Ist dies nicht möglich, sind diese Geschenke grundsätzlich abzulehnen.

b) Geschenke durch unsere Mitarbeiter

Geschenke unsererseits dürfen ebenfalls nur in einem für die Geschäftsbeziehung üblichen Rahmen und in einem materiell angemessenen Umfang angeboten werden. Der

Empfänger darf damit keine Verpflichtung verbinden können, die seine geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen würde.

c) Spenden

Das Unternehmen Mailhammer-Högl spendet grundsätzlich nicht an politische Parteien, an Einzelpersonen oder an Organisationen, deren Ziele unserer Unternehmensphilosophie widersprechen oder unsere Reputation schädigen. Die Vergabe von Spenden erfolgt stets transparent.

1.12 Bestechung und Korruption

Wir dulden keinerlei Form von Korruption und Bestechung, unabhängig davon, ob dadurch unser Firmenvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird. Wir sorgen durch Kontrollmechanismen dafür, dass Bestechung, Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche vorgebeugt wird.

Unseren Mitarbeitern ist es untersagt, Gefälligkeiten jeglicher Art anzunehmen oder zu erteilen (Bargeld, Reisen, Geschenke etc.), die an einen ungebührlichen Vorteil gekoppelt sind (Auftragserteilung, Projektzuschlag etc.).

Auch unsere Geschäftspartner sind angehalten Interessenkonflikte, die ein Korruptionsrisiko bergen, zu vermeiden.

1.13 Plagiate und geistiges Eigentum

Einsatz von Plagiaten oder gefälschten Materialien ist untersagt. Außerdem respektieren wir geistiges Eigentum und werden dieses nicht unberechtigt nutzen oder veröffentlichen. Dies gilt insbesondere für geistiges Eigentum das durch Patente, Urheberrechte oder Markenzeichen geschützt ist.

1.14 Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Mailhammer-Högl hat zur Verhinderung von Geldwäsche und der Finanzierung des internationalen Terrorismus risikoangemessene Vorsichtsmaßnahmen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen und Vorgaben der Aufsichtsbehörden eingerichtet.

1.15 Arbeitssicherheit

Die Gesundheit jedes Mitarbeiters ist uns wichtig. Deshalb ergreifen wir alle notwendigen Maßnahmen, um das Risiko von Arbeitsunfällen zu verringern. Auch von unseren Geschäftspartnern verlangen wir die Einhaltung von Arbeitssicherheitsstandards. Prozesse, Betriebsstätten und -mittel müssen den anwendbaren gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitssicherheit sowie Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz entsprechen.

1.16 Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte

Unsere Geschäftspartner verpflichtet sich, die Beauftragung oder Nutzung von privaten und öffentlichen Sicherheitskräften zu unterlassen, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz von Sicherheitskräften die Gefahr von Folter und der grausamen, unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, die Verletzung von Leib oder Leben oder die Beeinträchtigung der Vereinigungs- Koalitionsfreiheit besteht.

1.17 Fairer Wettbewerb

Wir fühlen uns dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns an diese Gesetze und Regeln. Wir unterlassen Absprachen über Preise, Konditionen und Strategien mit Konkurrenten, Lieferanten, anderen Unternehmen und Händlern, die einen fairen Wettbewerb behindern. Wir nehmen an keinem wettbewerbswidrigen Boykott teil.

1.18 Diskriminierungsverbot

Jede Form von Diskriminierung ist prinzipiell untersagt. Gleichgültig ob es sich dabei um die Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, das Alter und Geschlecht, die sexuelle Ausrichtung, um den Familienstand, eine Schwangerschaft oder eine Behinderung, oder um Religion oder Weltanschauung handelt. Beförderungen, Neueinstellungen erfolgen immer frei von Diskriminierung.

1.19 Finanzielle Verantwortung

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet mit dem Eigentum und den Ressourcen des Unternehmens verantwortungsvoll umzugehen, sie sorgfältig zu behandeln und den Betrieb vor Verlusten, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl oder Zerstörung zu schützen. Dies gilt für Gegenstände sowie Gebäude und Grundstücke im Eigentum des Unternehmens.

1.20 Schutz vor Kinder- oder Zwangsarbeit

Wir lehnen Kinder oder Zwangsarbeit ohne Ausnahme strikt ab und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. Schulpflichtige Kinder (jünger als 15Jahre) dürfen auch dann nicht beschäftigt werden, wenn die gesetzlichen Vorgaben des jeweiligen Landes unseres Lieferanten dies erlauben würden.

1.21 Einhaltung geltenden Rechts

Wir verpflichten unsere Führungskräfte dazu sich mit den Gesetzen, Vorschriften und Regeln, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind, vertraut zu machen und ausnahmslos einzuhalten. Gerade unsere Führungskräfte tragen bei der Erfüllung des Verhaltenskodex eine hohe Verantwortung.

Die Geschäftspraktiken unserer Geschäftspartner und deren Lieferanten müssen ebenso den geltenden Gesetzen Rechnung tragen. Dies betrifft insbesondere Import, Export, und inländischen Warenhandel, Technologien oder Dienstleistungen, aber auch den Zahlungs- und Kapitalverkehr.

Ein Verstoß gegen Wirtschaftsembargos sowie gegen Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle muss auch durch unsere Geschäftspartner ebenso ausgeschlossen sein, wie eine Terrorismusfinanzierung.

2 Umgang mit Informationen

2.1 Datenschutz

Wir behandeln alle personenbezogenen Daten unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter mit größter Sorgfalt. Dazu zählen Namen, Adressen, Telefonnummern sowie Geburtsdatum oder Informationen über den gegenwärtigen Gesundheitszustand. Unsere Mitarbeiter sind dazu verpflichtet zur Sicherung der Daten alle Maßnahmen zu treffen, die dazu geeignet sind unser IT-System sowohl vor internem als auch externem Datendiebstahl zu schützen. Dies betrifft insbesondere in der Firma missbräuchlich verwendete Passwörter sowie unautorisiertes Herunterladen von Dateien, insbesondere von unangemessenem Material aus dem Internet.

2.2 Schutz unternehmensrelevanter Informationen

Mailhammer-Högl verpflichtet seine Lieferanten, unternehmensbezogene Informationen und Daten zu schützen und vertraulich zu behandeln. Nicht-öffentliche Informationen gelten als unternehmensbezogen. Deshalb stellen wir stets sicher, dass Geschäftsdaten von Geschäftspartnern angemessen vor Missbrauch, Verlust, Zerstörung und Manipulation geschützt sind.

2.3 IT-Sicherheit

Wir sorgen für Cyber-Security mit einem Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS), in diesem haben wir die Schutzziele Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Daten und Informationen fest verankert. Wir halten IT-Sicherheits- und Datenschutzstandards ein. Hierzu weisen wir gegenüber Dritten ein Sicherheitsniveau am Stand der Technik nach. Um den bestmöglichen Schutz zu gewährleisten, treffen wir entsprechende Sicherheitsmaßnahmen gemäß unseren IT-Sicherheitsrichtlinien. Wir gehen mit Geschäftsunterlagen und Informationen vertraulich um. Wir fordern auch von unseren Geschäftspartnern für eine, den Schutzzielen angemessene, IT-Sicherheit zu sorgen. Wir arbeiten an einer ständigen Verbesserung des ISMS und der Sicherheitsmaßnahmen.

3 Natur- und Klimaschutz

3.1 Schutz der Umwelt

Der Schutz der Umwelt und des Klimas sind uns ein wichtiges Anliegen. Unsere Mitarbeiter sind dazu angehalten alle natürlichen Ressourcen, die in unserem Unternehmen eingesetzt werden, (z.B. Energie, Wasser Flächen) schonend zu behandeln. Ein verantwortungsvoller Umgang bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und/oder unserer Dienstleistungen wird von unseren Mitarbeitern erwartet. Wir halten zum Schutz unserer Mitarbeiter alle Gesetze und Regeln, die die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen, ein. Dazu werden insbesondere von unseren Führungskräften Maßnahmen ergriffen, die für unsere Mitarbeiter eine gesunde und gefahrenfreie Arbeitsumgebung schaffen. Im Zuge der Dekarbonisierung verpflichten wir uns, die Verringerung des Treibhausgasausstoßes anzustreben und im Rahmen des Möglichen auf nachhaltiger Energie zu setzen.

3.2 Schutz des Unternehmensvermögens und Schutz natürlicher Ressourcen

Das Vermögen und die Betriebseinrichtungen, die Geschäftsunterlagen und die Arbeitsmittel des Unternehmens dürfen weder zu privaten Zwecken missbraucht noch Dritten überlassen werden, wenn dies die Interessen des Unternehmens beeinträchtigen könnte. Mitarbeiter sollen bei ihrer Arbeit bemüht sein, die natürlichen Ressourcen zu schützen und sicherzustellen, dass die geschäftlichen Aktivitäten des Unternehmens durch Materialeinsparung, energiesparende Planung sowie der Reduzierung und dem Recycling von Abfällen die Umwelt in möglichst geringem Umfang belasten. Jeder Mitarbeiter soll bei der Auswahl von Zulieferern, Werbematerialien oder anderen externen Dienstleistungen neben den wirtschaftlichen Gesichtspunkten auch die ökologischen und sozialen Kriterien beachten.

3.3 Verantwortungsbewusste Rohstoffbeschaffung

Die Lieferanten von Mailhammer-Högl unterstützen Aktivität, die eine verantwortungsbewusste Rohstoffbeschaffung sicherstellen. Die Beschaffung und der Einsatz von Rohstoffen, die rechtswidrig oder durch ethisch verwerfliche oder unzumutbare Maßnahmen erlangt wurden, sind zu vermeiden.

3.4 Vermeiden von gefährlichen Substanzen

Substanzen, deren Freisetzung eine Gefahr für Mensch und Umwelt darstellt, sind zu vermeiden. Die Lieferanten von Mailhammer-Högl unterhalten ein Gefahrenstoffmanagement, welches den sicheren Gebrauch und Transport sowie die sichere Lagerung, Wiederaufbereitung, Wiederverwendung und Entsorgung sicherstellt. Ein verantwortungsvolles Chemikalienmanagement, welches auf dem Minimalprinzip basiert, wird von unseren Zulieferern gelebt

3.5 Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung

Mailhammer-Högl beteiligt sich an keiner widerrechtlichen Zwangsräumung und des widerrechtlichen Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässer, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert.

3.6 Tierschutz, Artenvielfalt, Landnutzung, Bodenqualität und Entwaldung

Der verantwortungsbewusste Umgang mit Lebewesen ist für uns selbstverständlich. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die biologische Vielfalt und deren Ökosysteme (Artenvielfalt, Bodenqualität, sowie Landnutzung) zu schützen und zu erhalten. Wir verurteilen illegale Abholzung.

3.7 Lärmemissionen

Lärmemissionen dürfen die gesetzlichen zulässigen Werte nicht überschreiten.

4 Aktualisierungen

Unter folgenden Umständen kann es erforderlich sein, dass Mailhammer-Högl Anpassungen am Code of Conduct vornimmt:

- a) es liegen auf europäischer oder nationaler Ebene neue gesetzliche Vorgaben, rechtlich beachtliche Behördenvorgaben oder Rechtsprechung vor
- b) Es liegen neue Erkenntnisse über die Risikolage in seiner Lieferkette und/oder die Effektivität seines Kodex vor oder
- c) Brancheninitiativen haben effektivere oder effizientere Sorgfaltsmaßnahmen, Standards oder Strategien herausgebildet.

Es wird über solche Anpassungen mit angemessener Vorlaufzeit informiert und sich für Gespräche der Umsetzbarkeit und für die Bereitstellung angemessener Unterstützung, wenn erforderlich, bereitgehalten.

Der angepasste Kodex tritt automatisch an die Stelle des bisherigen, es sei denn, die Änderungen sind in ihrer Bedeutung für den Lieferanten unverständlich oder sie benachteiligen ihn unangemessen

5 Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen diese Regeln können erhebliche Reputationsverluste und rechtliche Nachteile für die betreffenden Mitarbeiter, deren Kollegen und das Unternehmen zur Folge haben, bis hin zu Bußgeldern, Strafverfahren oder Einschränkungen behördlicher Erlaubnisse. Darüber hinaus können Verstöße, die eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten darstellen, zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen durch das Unternehmen führen.

6 Umsetzung und Durchsetzung

Das Unternehmen Mailhammer-Högl verpflichtet sich die erforderlichen Anstrengungen zu unternehmen um den in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätzen und Werten gerecht zu werden:

Bruckberg, 13.09.23

Ort, Datum



Inhaber
Mailhammer-Högl