

**CODE OF CONDUCT**

**Verhaltenskodex der**

**PeMa Maschinenbau**

**und Umwelttechnik GmbH**



66265 Heusweiler / Lummerschied

Hochstraße 1

und

66646 Marpingen / Alsweiler

Feldstraße 21

## Inhalt

Vorwort .....	3
1. Grundsätze unseres ethischen Handelns .....	4
1.1. Unsere Grundwerte .....	4
1.2. Allgemeine Verhaltensregeln.....	5
1.3. Einhaltung der Gesetze .....	5
2. Verhalten am Arbeitsplatz .....	5
2.1 Dokumentation von Geschäftsvorgängen .....	6
2.2 Beachtung der Bonität .....	6
2.3 Konsum von Alkohol und Drogen .....	6
3. Vermeidung von Interessenkonflikten .....	6
4. Umgang mit externen Partnern .....	6
4.1. Fairer und respektvoller Umgang .....	6
4.2. Fairer Wettbewerb .....	6
4.3. Antikorruption.....	7
4.4. Geschenkvergabe, -annahme .....	7
4.5. Spenden und Sponsoring .....	7
5. Umgang mit Firmeneigentum .....	7
6. Handhabung von Informationen, Datensicherheit.....	8
und Datenschutz.....	8
7. Gesundheit und Arbeitssicherheit .....	8
8. Umwelt.....	8

## Vorwort

Wir wollen die Tradition unseres Familienunternehmens weiterführen unter einem engen familiär geprägten Zusammenhalt aller Mitarbeiter.

Dies bedeutet, dass wir weiterhin innovative zuverlässige sichere Produkte in den Vordergrund stellen, ohne hierbei die Menschen, die die Arbeit leisten, zu vergessen.

Wir stellen den Menschen in den Vordergrund. Hierdurch gelingt es uns, dass sich unsere Mitarbeiter voll mit unserem Unternehmen identifizieren.

Nur so können wir höchste Dienstleistungsqualität und Zuverlässigkeit zu einem angemessenen Preis gewährleisten.

Es zählt zu unseren Unternehmensgrundsätzen, unternehmerisches Handeln mit ethischen Werten und mit sozialer Verantwortung in Einklang zu bringen.

Es ist unser Ziel, allen Kunden zuverlässige Dienstleistungen und hochwertige Produkte anzubieten, die ihre Erwartungen vollständig erfüllen. Ebenso sollen unsere Dienstleistungen und Produkte den heutigen Anforderungen hinsichtlich ethischen Handelns, Sicherheit, Gesetzeskonformität, Antikorruption, fairen Wettbewerbs und Nachhaltigkeit entsprechen.

Die Internationalität unserer Märkte bedingt, dass in unserer Geschäftstätigkeit gesetzliche Regelungen und Verordnungen zu berücksichtigen sind, die von Land zu Land unterschiedlich sein können.

Der nachstehende Verhaltenskodex soll unseren Mitarbeitern und Führungskräften als Richtlinie für ihre Entscheidungen und ihr unternehmerisches Handeln dienen.

Wir erwarten von ihnen, dass sie diese Grundsätze beachten, alle Gesetze und Regeln einhalten und das Vertrauen, welches unsere Lieferanten, Kunden und Behörden in uns setzen, nicht missbrauchen.

Mit der Unterzeichnung des Kodex verpflichten wir uns zur Umsetzung und vorbehaltlosen Einhaltung der Verhaltensgrundsätze

Heusweiler, den 20.12.2017

---

Florian Wagner  
(Compliance-Beauftragter)

---

Peter Marx  
(Geschäftsführung)

### Anmerkung:

Bei diesem Text haben wir aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit auf eine geschlechtsspezifische Formulierung verzichtet. Es sind jedoch immer beide Geschlechter im Sinne der Gleichbehandlung angesprochen.

## 1. Grundsätze unseres ethischen Handelns

### 1.1. Unsere Grundwerte

Wir achten die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter und Kollegen sowie unserer Geschäftspartner. Unsere Arbeitsplätze sind frei von Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Sexualität, Gesundheit, nationaler Herkunft sowie religiöser oder kultureller Unterschiede. Unsere Mitarbeiter verdienen im Unternehmen gegenseitigen Respekt.

Wir lehnen jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit sowie Ausbeutung von Arbeitnehmern ab.

Wir bieten unseren Mitarbeitern ein herausforderndes, kommunikationsfreudiges Arbeitsumfeld, das ihnen eine persönliche und berufliche Entfaltung ermöglicht. Dabei achten wir ebenso auf die Entwicklung sozialer Kompetenzen. Neben einer umfassenden Grundausbildung sorgen wir für die fachspezifische Weiterbildung der Mitarbeiter.

Von unseren Mitarbeitern erwarten wir Loyalität gegenüber dem Unternehmen, eine hohe Leistungsbereitschaft sowie den Willen zur persönlichen Weiterentwicklung. Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutz sind ein integrierter Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Es liegt in unserer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung, dafür zu sorgen, dass wir:

- unsere Tätigkeiten umweltverträglich durchführen
- mit den Ressourcen wie Energie und Wasser verantwortungsvoll umgehen
- unsere Gebäude und Liegenschaften nachhaltig nutzen
- unseren Mitarbeitern ein gefahrenfreies und attraktives Arbeitsumfeld bieten
- einen gesunden Lebensstil und sozialen Zusammenhalt fördern

## 1.2. Allgemeine Verhaltensregeln

Die Verhaltensgrundsätze sind ein fixer Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Die Integrität beginnt beim Management. Unsere Führungskräfte sollen ihren Mitarbeitern durch ihr vorbildhaftes persönliches Verhalten und durch ihre soziale Kompetenz die Inhalte und die Bedeutung unseres Verhaltenskodex vermitteln und sie bei dessen Umsetzung unterstützen. Jeder Mitarbeiter trägt mit der Kenntnisnahme des Verhaltenskodex die persönliche Verantwortung für die Einhaltung dieser Prinzipien.

Die Verhaltensgrundsätze gelten sowohl unternehmensintern als auch gegenüber unseren Geschäftspartnern.

Jeder Mitarbeiter ist berechtigt und aufgefordert, Verstöße gegen den Verhaltenskodex bzw. gegen Gesetze und Vorschriften bei seinem direkten Vorgesetzten zu melden. Diese sind verpflichtet, die Meldung streng vertraulich zu behandeln und ihr sorgfältig nachzugehen. Aus einer diesbezüglichen Meldung darf keinem Mitarbeiter ein Nachteil im Unternehmen erwachsen.

Darüber hinaus haben wir einen Beschwerdebriefkasten eingerichtet, Hier kann jeder Mitarbeiter seine Beschwerden anonym und schriftlich einreichen.

Neuen Mitarbeitern wird im Rahmen ihrer Ausbildung dieser Verhaltenskodex zur Kenntnis gebracht.

Sie bestätigen mit ihrer Unterschrift, die Verhaltensregeln stets zu beachten.

## 1.3. Einhaltung der Gesetze

Die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften auf nationaler, europäischer sowie internationaler Ebene ist Grundprinzip unseres Unternehmens.

Jeder Mitarbeiter, unabhängig von seiner Position im Unternehmen, ist verpflichtet, die internen Verhaltensregeln (wie Verfahrens- oder Arbeitsanweisungen) sowie alle gesetzlichen Vorschriften in seinem Verantwortungsbereich zu beachten und danach zu handeln.

Bei Fragen zu gesetzlichen Vorschriften ist die Geschäftsleitung zu konsultieren.

Bei bewussten Verstößen gegen diese Grundsätze muss jeder Mitarbeiter – unabhängig von möglichen zivil- oder strafrechtlichen Folgen – mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen.

## 2. Verhalten am Arbeitsplatz

Im beruflichen Alltag ist oftmals zu entscheiden, ob ein bestimmtes Verhalten angemessen ist oder nicht.

Muss sich ein Mitarbeiter mit der Beurteilung einer sensiblen Situation auseinandersetzen, können folgende Fragen dabei helfen, die richtige Entscheidung zu treffen:

- Handle ich entsprechend den Gesetzen?
- Steht meine Handlung in Einklang mit dem Verhaltenskodex?
- Entscheide ich im Interesse des Unternehmens oder aus persönlichen Interessen?
- Würde meine Entscheidung einer öffentlichen Überprüfung standhalten?
- Könnte meine Handlung bzw. meine Entscheidung den Ruf des Unternehmens gefährden?

## 2.1 Dokumentation von Geschäftsvorgängen

Jeder Geschäftsvorgang (z.B. Transportauftrag, Lieferantenauftrag, Kundenauftrag etc.) muss ordnungsgemäß und vollständig, in Übereinstimmung mit den internen Prozessen sowie den gesetzlichen Vorschriften dokumentiert werden.

## 2.2 Beachtung der Bonität

Für jeden Neukunden wird eine Bonitätsprüfung durchgeführt.. Potenzielle Interessenten bzw. Neukunden müssen mittels „Bonitätsanfrage“ der Finanzabteilung gemeldet werden. Aufträge dürfen nur angenommen werden, wenn die Bonität des Kunden belegt ist.

## 2.3 Konsum von Alkohol und Drogen

Der Konsum von Alkohol und Drogen ist während der Arbeitszeit und in den Arbeitspausen verboten.

Mitarbeiter, die unter Alkohol- oder Drogeneinfluss am Arbeitsplatz erscheinen, werden von ihrem Arbeitsplatz verwiesen. Sie müssen ebenso mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen (formelle Abmahnung, im Wiederholungsfall Entlassung), wie Mitarbeiter, die gegen die Alkohol und Drogen-Regelung verstoßen.

Wir appellieren an Ihre Eigenverantwortung, den regelmäßigen Konsum von Alkohol im Interesse ihrer Gesundheit zu vermeiden sowie auf den Konsum von Drogen generell zu verzichten.

## 3. Vermeidung von Interessenkonflikten

Unsere Mitarbeiter verpflichten sich, ihre Geschäftsentscheidungen stets im Interesse des Unternehmens zu treffen und nicht auf Basis eventueller persönlicher Interessen.

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn eine Entscheidung, die für das Unternehmen die beste wäre, im Widerspruch zu persönlichen oder privaten Interessen steht und deshalb nicht mehr unbefangen getroffen werden kann. In diesem Fall sind betroffene Mitarbeiter verpflichtet, ihren unmittelbaren Vorgesetzten oder den Managementbeauftragten zu konsultieren.

Ein Interessenkonflikt liegt auch dann vor, wenn Einladungen oder Geschenke geschäftsübliche Grenzen überschreiten.

Um Interessenkonflikte grundsätzlich zu unterbinden, ist es allen Mitarbeitern strikt untersagt, konkurrierende Tätigkeiten oder Geschäfte zu betreiben.

## 4. Umgang mit externen Partnern

### 4.1. Fairer und respektvoller Umgang

Wir behandeln Kunden, Lieferanten und Behörden stets fair und respektvoll.

### 4.2. Fairer Wettbewerb

Wir bekennen uns zu einem fairen Wettbewerb unter Einhaltung des Wettbewerbsrechts sowie des Kartellrechts. Das bedeutet für unsere Mitarbeiter, dass Absprachen mit Mitbewerbern, insbesondere betreffend Preise, Kapazitäten, Scheinangebote bei

Ausschreibungen oder Wettbewerbsverzicht, strikt unzulässig sind. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie eigenverantwortlich ebenso einen fairen Wettbewerb sicherstellen.

### **4.3. Antikorruption**

Wir wollen unsere Kunden ausschließlich über die Qualität unserer Dienstleistungen und Produkte akquirieren. Es ist daher allen Mitarbeitern strikt untersagt, dritten Personen Geldzahlungen, unangemessene Geschenke, sonstige Vorteile oder Begünstigungen zu versprechen oder zu gewähren, damit diese Unternehmen PeMa wettbewerbswidrig bevorzugen.

Unter dritten Personen verstehen wir insbesondere Lieferanten, Kunden, Behörden, Lobbyisten und private Personen.

Ebenso darf kein Mitarbeiter Vorteile aus seiner Position im Unternehmen ziehen.

Die Nichtbeachtung dieser Bestimmung wird als vorsätzlicher Verstoß gegen die Interessen des Unternehmens gewertet.

### **4.4. Geschenkvergabe, -annahme**

Die Annahme oder Forderung unangemessener Geschenke, finanzieller Zuwendungen, Provisionen sowie sonstiger Vorteile oder Begünstigungen ist strikt untersagt. Grundsätzlich dürfen Geschenke oder Einladungen unsere Geschäftsentscheidungen nicht beeinflussen. Sie müssen unserer Geschäftstätigkeit angemessen sein, dürfen nicht gegen geltendes Recht verstoßen und müssen den allgemeinen Marktgepflogenheiten der Branche oder des Landes entsprechen.

Die Nichtbeachtung dieser Bestimmung wird als vorsätzlicher Verstoß gegen die Interessen des Unternehmens gewertet.

### **4.5. Spenden und Sponsoring**

PeMa. unterstützt selektiv:

- Soziale Institutionen, Vereine und Sozialprojekte in der Region
- Lokale Sport- und Kulturveranstaltungen

Darüber hinaus werden Mitarbeiter von PeMa in Notsituationen unterstützt.

An politische Organisationen, Parteien oder Personen werden grundsätzlich keine Spenden geleistet. Die Entscheidung über Spenden und Sponsoring trifft ausschließlich die Geschäftsleitung.

## **5. Umgang mit Firmeneigentum**

Unsere Mitarbeiter sind angehalten, unser Firmeneigentum wie Büro- und Betriebsräume, Lagerräume, Büroeinrichtungen, Maschinen, Parkplätze, sämtliche technische Einrichtungen wie Computer, Telefone, Kopierer, Drucker, Software und sonstige Arbeitsmittel wie Firmen-PKW, LKW, Mobiltelefone oder Tankkarten stets sorgfältig und ausschließlich für Unternehmenszwecke zu benutzen.

## 6. Handhabung von Informationen, Datensicherheit und Datenschutz

Alle Mitarbeiter verpflichten sich zu einem offenen, wahrheitsgemäßen und vollständigen Austausch arbeitsrelevanter Informationen und von Wissen im Unternehmen. Davon ausgenommen sind Informationen, die der Geheimhaltung unterliegen.

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, Themen oder Bedenken in diesem Zusammenhang offen anzusprechen, ohne Sanktionen befürchten zu müssen.

Für Betriebsgeheimnisse sowie vertrauliche Informationen gilt das Gebot der Verschwiegenheit.

Sie dürfen ausschließlich zu geschäftlichen Zwecken genutzt und nicht an Dritte weitergegeben werden. Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

PeMa. geht mit den Daten ihrer Mitarbeiter sowie ihrer Kunden und Lieferanten streng vertraulich und mit größtmöglicher Sorgfalt um.

Wir erfassen und nutzen Kunden- und Lieferantendaten ausschließlich dafür, unsere Kundenaufträge – den Anforderungen entsprechend – zuverlässig abwickeln zu können. Die Erfassung der Daten erfolgt auf Basis der gesetzlichen Vorschriften.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen sowie die internen betrieblichen Regelungen zur Datensicherheit einzuhalten.

## 7. Gesundheit und Arbeitssicherheit

Die Sicherheit am Arbeitsplatz ist ein integrierter Bestandteil unserer sozialen Verantwortung. Deshalb sorgen wir dafür, dass unseren Mitarbeitern ein gefahrenfreies und gesundes Arbeitsumfeld geboten wird und die jeweiligen Richtlinien für Arbeitssicherheit, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz sowie kundenspezifische Sicherheitsanforderungen korrekt eingehalten werden. Jeder Mitarbeiter ist in seinem Arbeitsumfeld für die Einhaltung dieser Richtlinien mitverantwortlich.

Im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses ist es unser Ziel, die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter beständig zu verbessern sowie die Arbeitszufriedenheit und Gesundheit durch Präventions- und gesundheitsfördernde Maßnahmen zu erhöhen.

## 8. Umwelt

Ein wesentliches Ziel von PeMa. war und ist es, alle Unternehmenstätigkeiten so zu gestalten, dass die Umwelt so gering als möglich belastet wird.

Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems gemäß DIN EN ISO 14001 sorgen wir für einen verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen wie Energie und Wasser sowie für eine nachhaltige Nutzung unserer Gebäude und Liegenschaften.

### Kontakt Daten (Compliance-Beauftragter):

Florian Wagner  
Tel.: 06806-850270-10  
Mobil: 0175-5696301  
Mail: [f.wagner@pema-gmbh.de](mailto:f.wagner@pema-gmbh.de)