

Weltweiter Kodex für rechtmäßiges und ethisches Verhalten bei Geschäftsbeziehungen

Präambel

Ethisches Verhalten ist die Grundlage für fachlich fundierte und rechtlich korrekte Geschäftsbeziehungen. Aus diesem Grund stellt die MESSRING GmbH (im Folgenden "Unternehmen" genannt) diesen Verhaltenskodex (im Folgenden "Kodex" genannt) auf, der von allen Mitarbeitern, Geschäftsführern und Vertretern des Unternehmens zu beachten ist.

Es ist die Absicht des Unternehmens, dass der Name MESSRING ein Synonym für die höchsten Geschäftsstandards ist. Das Unternehmen und alle seine Mitarbeiter werden ihre Geschäfte nach hohen moralischen und ethischen Grundsätzen und in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht führen. Integrität, Ehrlichkeit und Rechtmäßigkeit bestimmen jede Handlung und jede Entscheidung, die in allen internen und externen Beziehungen zu Teilhabern, Lieferanten, Vertretern, Kunden, Wettbewerbern, Regierungsvertretern und der Öffentlichkeit getroffen wird.

Der MESSRING Verhaltenskodex ist allgemein gehalten. Der Kodex bezieht sich zwar nicht auf alle möglichen Situationen, bietet aber eine Orientierung. Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er diesen Kodex in Situationen, die nicht speziell angesprochen werden, mit gesundem Urteilsvermögen befolgt. Das Unternehmen hat Grundsätze und Richtlinien verabschiedet und kann von Zeit zu Zeit weitere verabschieden, die sich spezifischer mit bestimmten Aktivitäten befassen, die in diesem Kodex allgemeiner formuliert sind. Solche Grundsätze und Richtlinien sollen diesen Kodex ergänzen, und es wird von jedem Mitarbeiter erwartet, dass er mit diesen Grundsätzen und Richtlinien vertraut ist und sie einhält.

Als globales Unternehmen sind wir in vielen verschiedenen Ländern tätig, in denen die Gesetze, Geschäftspraktiken und Gepflogenheiten sehr unterschiedlich sein können. Es gehört zu den Grundsätzen des Unternehmens, die nationalen und lokalen Gesetze der Länder zu befolgen, in denen wir tätig sind. Es ist auch unsere Absicht, die örtlichen Sitten und Gebräuche zu befolgen, sofern sie nicht im Widerspruch zu einer Richtlinie in diesem Kodex oder zu den geltenden Gesetzen oder Vorschriften stehen; in diesem Fall sind dieser Kodex oder die geltenden Gesetze oder Vorschriften zu befolgen. Sollten sich diesbezüglich Fragen ergeben, wenden Sie sich bitte an ein Mitglied von MESSRING, wie unten beschrieben.

1. Zuständigkeiten

Dieser Kodex gilt für das Unternehmen so wie all seine Geschäftseinheiten und Tochtergesellschaften weltweit. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich mit diesem Kodex vertraut zu machen, ihn einzuhalten und alle tatsächlichen oder potenziellen Verstöße gegen diesen Kodex zu melden.

Die Geschäftsführer der Tochtergesellschaften und Standorte müssen ihre Mitarbeiter über diesen Kodex und die Anforderungen des Unternehmens an hohe ethische Standards und die Einhaltung der Gesetze informieren und geeignete Verfahren einführen, um die Einhaltung zu unterstützen und zu gewährleisten.

2. Verantwortung

Die Gesamtverwaltung dieses Kodex liegt in der Verantwortung der Geschäftsführung von MESSRING. Die laufende Verwaltung dieses Kodex liegt in der Verantwortung der Geschäftsführer der Tochtergesellschaften und der Standorte des Unternehmens.

3. Zertifizierung

Mitarbeiter in bestimmten Positionen müssen jährlich die Einhaltung dieses Kodexes bestätigen. Die Verwaltung wird von MESSRING durchgeführt.

4. Meldung von Fällen möglicher Nichteinhaltung

Alle Ausnahmen, Abweichungen, Verstöße oder vermuteten Verstöße gegen diesen Kodex sind unverzüglich dem direkten Vorgesetzten oder den Geschäftsführern des Unternehmens bzw. der Tochtergesellschaften des Unternehmens zu melden. Das Unternehmen möchte, dass klar verstanden wird, dass die Einhaltung dieses Kodex weltweit höchste Priorität genießt.

Es darf keine Vergeltungsmaßnahmen für eine Meldung geben. Die Identität derjenigen, die eine Meldung machen, wird so weit wie möglich vertraulich behandelt. Ein Mitarbeiter, der in gutem Glauben einen möglichen Verstoß meldet, darf dafür nicht disziplinarisch belangt werden, vorausgesetzt, der Mitarbeiter ist nicht an einem Verstoß gegen den Kodex beteiligt.

5. Verstöße gegen den Kodex

Verstöße gegen diesen Kodex haben Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung zur Folge. Disziplinarmaßnahmen werden gegen jede Person ergriffen, die Handlungen, die gegen diesen Kodex verstoßen, genehmigt, geduldet, daran teilgenommen oder verheimlicht hat, und gegen jede Person, die direkt oder indirekt Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter, der einen Verstoß gegen diesen Kodex meldet, ergreift oder andere zu Vergeltungsmaßnahmen auffordert.

6. Einhaltung von Gesetzen

Wir halten uns an die geltenden Gesetze in den Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind. Wenn Unklarheit über die Rechtmäßigkeit einer Geschäftspraxis besteht oder wenn die Anwendbarkeit des Gesetzes unklar ist, sollte Rechtsberatung in Anspruch genommen werden.

7. Finanzkontrolle und Korrektheit der Aufzeichnungen

Gelder, Vermögenswerte und Dienstleistungen des Unternehmens dürfen nicht ohne Genehmigung für unternehmensfremde Zwecke verwendet werden, noch dürfen sie für einen ungesetzlichen Zweck oder für einen anderen als den in den Zahlungsbelegen beschriebenen Zweck eingesetzt werden. Unter keinen Umständen dürfen nicht offengelegte oder nicht aufgezeichnete Fonds eingerichtet oder unterhalten werden.

Die weltweiten Geschäftstransaktionen des Unternehmens müssen ordnungsgemäß genehmigt und vollständig und genau in den Büchern und Aufzeichnungen des Unternehmens in Übereinstimmung mit der allgemein anerkannten Buchhaltungspraxis und der festgelegten Finanzpolitik des Unternehmens aufgezeichnet werden. Das Unternehmen verbietet falsche oder irreführende Einträge in seinen Büchern und Aufzeichnungen oder in behördlichen Unterlagen, egal aus welchem Grund.

Die Aufbewahrung oder ordnungsgemäße Entsorgung von Unterlagen des Unternehmens erfolgt in Übereinstimmung mit den festgelegten Unternehmensrichtlinien und den geltenden gesetzlichen und rechtlichen Anforderungen.

8. Ablehnung von militärischen Projekten und Aktivitäten in Konfliktgebieten

Das Unternehmen fühlt sich nicht verpflichtet, militärische Projekte und Aktivitäten in Konfliktgebieten zu akzeptieren. Wir lehnen Anfragen für militärische Projekte ab und empfehlen unseren Geschäftspartnern, dies ebenfalls zu tun.

Darüber hinaus akzeptieren wir keine Projekte in Konfliktgebieten.

9. Ausfuhr- und Einfuhrkontrollen

Die Mitarbeiter müssen die Export- und Importkontrollen einhalten, die in den Gesetzen und Vorschriften der Länder, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist, verankert sind. Das Unternehmen darf keine Waren oder technischen Daten unter Verstoß gegen das Gesetz exportieren, importieren oder re-exportieren oder solche Gegenstände in andere Geräte einbauen. Die Mitarbeiter dürfen keine Handlungen vornehmen, die das Unternehmen in einen Verstoß gegen das Gesetz bringen würden.

Die Geschäftsführer ernennen Personen, die für die Einrichtung von Ausfuhr- und Einfuhrkontrollverfahren und für die Beantragung der für Verträge, Vereinbarungen und Auslandsverkäufe erforderlichen Ausfuhrlicenzen verantwortlich sind.

10. Kartellgesetze und Wettbewerbspraktiken

Die Mitarbeiter müssen die Kartellgesetze der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, einhalten, die Absprachen mit Wettbewerbern über Preise, Verkaufsbedingungen oder die Aufteilung von Produkten, Geschäftsmärkten, Kunden oder Gebieten verbieten. Mitarbeiter, die direkt oder indirekt mit einem Konkurrenten zu tun haben, müssen sich mit den geltenden Kartellgesetzen vertraut machen und diese einhalten.

Die Weitergabe bestimmter Informationen an Wettbewerber kann unter bestimmten Umständen gegen das Gesetz verstoßen. Um jeglichen Anschein von Unangemessenheit und Rechtswidrigkeit zu vermeiden, sollte jede Art von Diskussion oder Kommunikation mit einem Wettbewerber in Bezug auf Preisgestaltung, Produktion, Marketing, Lagerbestände, Produktentwicklung, Verkaufsgebiete und -ziele, Marktstudien und geschützte oder vertrauliche Informationen vermieden werden.

Das Unternehmen und seine Mitarbeiter werden sich nicht an illegalen oder unangemessenen Handlungen beteiligen, um Geschäftsgeheimnisse, Kundenlisten, Informationen über Einrichtungen, technische Entwicklungen oder Betriebsabläufe eines Wettbewerbers zu erlangen. Das Unternehmen und seine Mitarbeiter werden niemanden ansprechen oder bezahlen, um vertrauliche Informationen zu erhalten, oder Mitarbeiter oder Kunden von Wettbewerbern dazu drängen, etwas preiszugeben, das als vertraulich angesehen werden könnte.

11. Interessenkonflikt

Jeder Mitarbeiter muss darauf achten, Situationen zu vermeiden, in denen persönliche Interessen mit den Interessen des Unternehmens, seiner Teilhaber, Kunden oder Lieferanten in Konflikt geraten oder zu geraten scheinen. Ein Interessenkonflikt ist eine Situation, in der ein Mitarbeiter, ein leitender Angestellter oder ein Vorstandsmitglied oder deren Familienangehörige oder Freunde auf Kosten der Interessen des Unternehmens persönlich profitieren oder zu profitieren scheinen. Ein Interessenkonflikt oder der Anschein eines Interessenkonflikts kann beispielsweise dadurch entstehen, dass ein Mitarbeiter eine finanzielle Beteiligung an einem externen Unternehmen besitzt oder in einer geschäftlichen Funktion für ein externes Unternehmen tätig ist, das Geschäfte mit dem Unternehmen tätigt oder tätigen möchte oder ein Konkurrent des Unternehmens ist; dass er als Vermittler zugunsten eines Dritten bei Transaktionen dient, an denen das Unternehmen beteiligt ist; dass er vertrauliche Informationen des Unternehmens oder andere Vermögenswerte des Unternehmens zum persönlichen Vorteil nutzt; dass er während der normalen Arbeitszeit Geschäfte für ein anderes Unternehmen tätigt oder Eigentum des Unternehmens nutzt, um Geschäfte für ein anderes Unternehmen zu tätigen. Ein Mitarbeiter sollte jede Situation, die als Interessenkonflikt wahrgenommen wird, oder jeden potenziellen Interessenkonflikt dem direkten Vorgesetzten oder den Geschäftsführern des Unternehmens bzw. der Tochtergesellschaften des Unternehmens melden.

12. Politische Beiträge

Mitarbeiter werden als Privatpersonen ermutigt, sich an öffentlichen Angelegenheiten und angemessenen politischen und karitativen Aktivitäten zu beteiligen, solange sie deutlich machen, dass ihre Ansichten und Handlungen nicht die des Unternehmens sind. In keinem Fall darf eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter einen Beitrag (Geld, Dienstleistungen oder Nutzung von Unternehmenseigentum) zur Unterstützung einer politischen Partei oder eines Kandidaten im Namen des Unternehmens leisten. Das Unternehmen erstattet weder Führungskräften noch Mitarbeitern die Kosten für politische Spenden.

13. Geldwäsche

Das Unternehmen hält sich strikt an die zur Bekämpfung der Geldwäsche erlassenen Gesetze und Vorschriften. Unter Geldwäsche versteht man die Legitimierung von Geld oder anderen Vermögenswerten, die aus einer Straftat stammen, und ihre Einführung in den regulären Wirtschaftskreislauf. Daher wird das Unternehmen nur mit seriösen Kunden Geschäfte machen, die an legitimen Geschäftsaktivitäten beteiligt sind und deren Mittel aus legitimen Quellen stammen. Kein Mitarbeiter darf in einer Weise handeln, die gegen die Geldwäschegesetze und -vorschriften der Länder verstößt, in denen das Unternehmen Geschäfte tätigt.

14. Verbot der Bestechung

Mitarbeiter und Vertreter des Unternehmens dürfen keine Zahlungen an Beamte leisten oder anbieten oder diese bestechen, um Geschäfte für das Unternehmen zu beeinflussen, zu erhalten oder zu behalten oder sich anderweitig einen unzulässigen Geschäftsvorteil gegenüber Wettbewerbern zu sichern. Die Zahlung von Bestechungsgeldern oder die Gewährung anderer illegaler Anreize an Beamte, politische Parteien oder Kandidaten oder an andere Personen, die eine Amtshandlung oder Entscheidung beeinflussen könnten, darf nicht genehmigt, angeboten oder vorgenommen werden.

15. Umgang mit Kunden und Zulieferern

Die Abwicklung von Geschäften mit Lieferanten und Kunden erfordert Sorgfalt, um ethische und rechtliche Probleme zu vermeiden. Wir versuchen nicht, uns durch unzulässige Beeinflussung einen unlauteren Wettbewerbsvorteil zu verschaffen, und es ist wichtig, dass unsere Handlungen nicht einmal den Anschein einer unzulässigen Tätigkeit erwecken.

Alle Zahlungen an Kunden und Lieferanten des Unternehmens müssen im Rahmen des normalen Geschäftsverkehrs nach festgelegten Prüfungs- und Genehmigungsverfahren erfolgen. Schmiergelder, nicht genehmigte Rabatte oder andere ungerechtfertigte Zahlungen in Form von Geld, Eigentum oder Dienstleistungen an Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten oder Vertreter sind verboten.

Gegenseitigkeit liegt vor, wenn zwei Unternehmen die Produkte des jeweils anderen kaufen. Diese Praxis ist normal und akzeptabel. Kein Mitarbeiter darf jedoch die Produkte eines anderen Unternehmens als Bedingung für den Verkauf von Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens kaufen oder akzeptieren oder von einem Lieferanten verlangen, unsere Produkte zu kaufen, um Produkte oder Dienstleistungen an das Unternehmen zu verkaufen.

Mitarbeiter und ihre unmittelbaren Familienangehörigen dürfen im Umgang mit Lieferanten oder Kunden oder potenziellen Lieferanten oder Kunden keine Geldgeschenke, Zuwendungen, Darlehen, Dienstleistungen, Urlaubs- oder Vergnügungsreisen oder andere Vergünstigungen jeglicher Art erbitten, annehmen oder gewähren. Im Rahmen angemessener geschäftlicher Gefälligkeiten dürfen Mitarbeiter und ihre unmittelbaren Familienangehörigen jedoch unaufgeforderte Geschenke (außer Geld) annehmen oder geben.

Mitarbeiter dürfen Bewirtungen anbieten und/oder annehmen, die im Zusammenhang mit dem Geschäft stehen, jedoch nur, wenn die Bewirtung angemessen ist, selten vorkommt, sich aus dem üblichen Geschäftsverlauf ergibt, keine unangemessenen übermäßigen Ausgaben mit sich bringt und den/die Empfänger in keiner Weise verpflichtet.

Jeder Zweifel über die Angemessenheit der Annahme eines Geschenks oder einer Bewirtung sollte dadurch ausgeräumt werden, dass der Vorgesetzte des Mitarbeiters vor der Annahme darüber informiert wird.

Vereinbarungen mit Vertretern, Händlern, Beratern, Lizenznehmern und allen anderen Vertretern des Unternehmens müssen schriftlich erfolgen und die zu erbringenden Leistungen, die Grundlage für alle Vergütungen und die tatsächlich zu zahlende Provision oder Gebühr klar und genau beschreiben. Die Zahlungen müssen in angemessener Höhe erfolgen und dürfen nach den örtlichen Handelsbräuchen nicht überhöht sein.

Alle Zahlungen an Vertreter, Händler, Berater, Lizenznehmer und alle anderen Vertreter des Unternehmens sollten direkt an die Vertragspartei oder deren Konten in dem Land erfolgen, in dem die Vertragspartei ihren Wohnsitz oder eingetragenen Geschäftssitz hat. Zahlungen an Konten in einem anderen Land können zu einer Anklage wegen Beihilfe oder Verschwörung zur Verletzung von Steuer- oder Devisenkontrollgesetzen führen. Ausgenommen hiervon sind lediglich Fälle, in denen eine Zahlung in ein anderes Land oder auf ein anderes Konto

nachweislich gerechtfertigt ist und der Vertragspartner nachweist, dass diese Zahlungen nicht gegen geltende Steuer-, Devisenkontroll- oder sonstige Gesetze verstoßen.

16. Internet-Nutzung

Das Unternehmen ist sich bewusst, dass das Internet eine wertvolle Ressource zur Unterstützung unserer Geschäftstätigkeit ist. Alle IT-bezogenen Ressourcen, einschließlich Internet und E-Mail, werden nur für geschäftliche Angelegenheiten zur Verfügung gestellt und sollten während der Arbeitszeit nicht für persönliche Angelegenheiten genutzt werden. Der unbefugte Zugang zu Informationen und Informationssystemen ist verboten. Alle Nutzer verpflichten sich, das Internet nicht auf unethische oder illegale Weise zu nutzen und sich strikt an die Urheberrechtsgesetze zu halten. Die Nutzung von IT-bezogenen Unternehmensressourcen zum Herunterladen, Abrufen oder Speichern von Material ist verboten.

17. Nutzung und Schutz von Informationen

Das Unternehmen ist in seinem Geschäftsbereich Marktführer bei der Entwicklung und Implementierung von Crashtest-Technologie. Diese technologiebasierten Produkte erfordern beträchtliche Investitionen, einschließlich der Kosten für Forschung und Entwicklung sowie für die Verarbeitung von Fachwissen. Informationen über diese Produkte und ihre Entwicklung sind, wie andere Informationen des Unternehmens, entscheidend für den Erfolg des Unternehmens. Wie materielle Güter bedürfen auch Informationsgüter der Pflege und des Schutzes. Daher müssen alle Benutzer die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit solcher Informationen schützen.

Die unbefugte Weitergabe von Informationen oder das Versäumnis, unsere Technologie ordnungsgemäß zu kontrollieren, hat schwerwiegende Folgen und könnte dem Unternehmen irreparablen Schaden zufügen. Die unbefugte Offenlegung kann erhebliche geschäftliche, rechtliche und wirtschaftliche Folgen haben und ist verboten.

Genauso wie wir unsere eigenen Geschäftsinformationen schützen, respektiert das Unternehmen die Rechte am geistigen Eigentum anderer. Daher ist es verboten, vertrauliche Informationen von früheren Arbeitgebern in das Unternehmen einzubringen oder vertrauliche Informationen von Dritten anzunehmen oder zu verwenden. Urheberrechte und Patente Dritter sind jederzeit zu respektieren.

18. Drogen- und Alkoholkonsum

Das Unternehmen hält sich an alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf den Besitz oder Konsum von Alkohol oder Drogen. Die Unternehmensrichtlinien verbieten den illegalen Gebrauch, Verkauf, Kauf, Transfer, Besitz oder das Vorhandensein von Drogen, mit Ausnahme von ärztlich verordneten Medikamenten, auf dem Unternehmensgelände. Ebenso verbietet die Unternehmenspolitik den Gebrauch, den Verkauf, den Kauf, die Weitergabe oder den Besitz von alkoholischen Getränken durch Mitarbeiter auf dem Unternehmensgelände, es sei denn, das Unternehmen hat dies genehmigt.

19. Mitarbeiterbeziehungen

Das Unternehmen hat sich zu einer Politik der Chancengleichheit bei der Beschäftigung qualifizierter Personen verpflichtet, unabhängig von deren Rasse, Religion, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Behinderung. Diese Politik

gilt für alle Phasen des Beschäftigungsverhältnisses, einschließlich der Einstellung neuer Mitarbeiter, Beförderungen, der Auswahl für Schulungsprogramme, der Verwaltung der Vergütung und der Leistungsprogramme.

Das Unternehmen hat sich verpflichtet, eine drogenfreie, sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen. Jeder Mitarbeiter ist für die Einhaltung der Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsgesetze und -vorschriften verantwortlich.

20. Moderne Sklaverei

Sklaverei, Menschenhandel und Zwangsarbeit gibt es in unserem Unternehmen nicht. Wir sind uns des wachsenden potenziellen Risikos der modernen Sklaverei und des Menschenhandels in der Welt bewusst. Wir verpflichten uns zu ethischer und rechtmäßiger Beschäftigung in Übereinstimmung mit der ILO-Konvention 29 (Zwangsarbeitskonvention). Wir lehnen derartige Aktivitäten sowohl in unserem eigenen Unternehmen als auch bei unseren Zulieferern entschieden ab.

21. Kinderarbeit

Wir sind gegen jegliche Art von Kinderarbeit in unserem Unternehmen und fordern dies von allen unseren Lieferanten und Kunden. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der ILO-Konvention 129 (Kinderarbeitskonvention).

22. Soziale Verantwortung der Unternehmen

Wir sind uns bewusst, dass unsere Geschäftsaktivitäten und -prozesse Auswirkungen auf soziale, wirtschaftliche und ökologische Belange außerhalb des Arbeitsplatzes haben können. Wir verpflichten uns, ein sozial verantwortliches Verhalten in unserem Unternehmen sicherzustellen und aufrechtzuerhalten.

23. Zusammenfassung

Jeder Mitarbeiter muss bei allem, was er für das Unternehmen tut, ethische Standards und Grundsätze der Integrität, Ehrlichkeit und Rechtmäßigkeit anwenden. Jeder wird Interessenkonflikte vermeiden, ethische Grundsätze im Umgang mit Lieferanten und Kunden anwenden, Bücher und Aufzeichnungen nach akzeptablen Standards führen und alle Richtlinien in Bezug auf Wettbewerbspraktiken einhalten.

Alle Mitarbeiter müssen Verstöße gegen diesen Kodex dem direkten Vorgesetzten oder den Geschäftsführern des Unternehmens bzw. der Tochtergesellschaften des Unternehmens melden. Es gibt keine Vergeltungsmaßnahmen für die Meldung eines Verstoßes. Verstöße gegen diesen Kodex führen zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich an diesen Kodex halten, auch wenn dies zu Geschäftseinbußen oder Rentabilitätseinbußen führt. Ethisches Verhalten ist nicht nur das Richtige, sondern auch verpflichtend und entspricht einer langen Unternehmenstradition.