

Unternehmensleitlinie

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

in unserem Unternehmen wollen wir nicht nur Maßstäbe in Qualität, Flexibilität und Zuverlässigkeit setzen, sondern unser Verhalten sollte auch jederzeit beanstandungslos sein. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wollen wir Ihnen die Unternehmensleitlinie an die Hand geben, nach der Sie sich in fraglichen Situationen zurechtfinden und die richtige Entscheidung treffen können.

Die Oetinger Unternehmensleitlinie basiert auf den Werten unserer Gesellschaft, sowie bestehenden Richtlinien, Verträgen und Gesetzen.

Maßgeblich ist das Leitbild des ordentlichen Kaufmanns. Von diesem Leitbild ausgehend, gibt die Unternehmensleitlinie konkrete Verhaltensweisen vor. Damit wollen wir es Ihnen zu jeder Zeit ermöglichen die Orientierung zu bewahren und Sie vor problematischen Verhalten schützen, bzw. Sie zu sensibilisieren. Sollte eine Situation für Sie nicht eindeutig geregelt sein, bitten wir Sie diese mit Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder einem Mitglied aus der Geschäftsleitung zu klären.

Das Verhalten einer jeden Mitarbeiterin und eines jeden Mitarbeiters kann signifikanten Einfluss auf die Erfolge sowie die Außenwirkung unseres Unternehmens haben. Wir gehen davon aus, dass Sie sich dieser Verantwortung bewusst sind und jederzeit in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie handeln. So können Sie nicht nur Schaden vom Unternehmen abwenden sondern sich auch selbst vor unangenehmen Folgen schützen.

Weißenhorn, Mai 2023



Uwe Bodenhausen



Lubomir Pajonk

Gesetzes konformes Handeln

Die Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind halten wir uneingeschränkt ein. Rechtswidriges Handeln gefährdet die Interessen und Erfolge unseres Unternehmens, weil es zu Ansehensverlust, Strafverfolgung, Schadensersatz und Auftragsverlust führen kann.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht gesetzestreu handeln, sind von Strafverfolgung bedroht. Gesetzestreu handeln dient deshalb sowohl dem Schutz der Mitarbeiter als auch des Unternehmers. Besonders gilt dies in Ländern, in denen eine Strafverfolgung nicht immer rechtsstaatlichen Grundsätzen genügt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich über die in ihrem Verantwortungsbereich geltenden Gesetze und Vorschriften zu informieren und diese einzuhalten.

In Zweifelsfällen wenden Sie sich an die zuständige Abteilung oder an Ihre Führungskraft.

Einhaltung des fairen Wettbewerbs und Korruptionsverbot

Wir halten uns an die Gesetze zum Schutz des Wettbewerbs und halten keinerlei Absprachen mit Konkurrenten über unser Angebots und Wettbewerbsverhalten.

Verboten sind insbesondere die Absprachen von Preisen und Konditionen, die Aufteilung von Märkten und Regionen, die Zuteilung von Kunden und Abstimmungen von Angebotsentwicklungs- oder Produktionsstrategien. Unerlaubt sind insoweit nicht nur Absprachen, sondern auch abgestimmte Vorgehensweisen. Der Informationsaustausch mit Konkurrenten, der Basis einer solchen abgestimmten Verhaltensweise sein kann wie z. B. Preise, Kosten, Margen, Kunden, Fertigungskapazitäten usw., ist verboten. Verstöße gegen diese Verbote werden durch die Kartellbehörden konsequent verfolgt und können zu existenzgefährdenden Risiken für das Unternehmen führen.

Wir bekämpfen Korruption in allen ihren Formen, einschließlich Kartellverstöße, Geldwäsche, unlautere Vorteile, Erpressung und Bestechung.

Die Annahme und Vergabe von Geschenken sowie sonstige Zuwendungen, die einen Wert von mehr als 40€ übersteigen, dürfen grundsätzlich nicht angenommen werden. Zweifelsfälle sind mit dem Vorgesetzten abzustimmen.

Provisionen und Vergütungen, die Händler, Vermittler oder Berater erhalten, dürfen nur für zulässige und tatsächlich erbrachte Leistungen bezahlt werden und müssen in einem angemessenen Verhältnis zu den Leistungen stehen.

Geschäftliche Nebentätigkeiten eines Mitarbeiters bedürfen der vorherigen Zustimmung der Geschäftsleitung. Das gilt insbesondere in Bezug auf Nebentätigkeiten für Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten sowie finanzielle Beteiligungen an diesen. Sind enge Familienangehörige an solchen Tätigkeiten oder Beteiligungen engagiert, so ist das ebenfalls der Geschäftsleitung anzuzeigen.

Geschäftliche und private Interessen sind strikt zu trennen und dürfen nicht zur Erlangung von privaten Vorteilen genutzt werden. Die Beauftragung von Geschäftspartnern für private Zwecke ist zu vermeiden bzw. im Vorfeld unaufgefordert anzuzeigen. Geschäftspartner dürfen nie aus privaten Interessen bevorzugt werden oder mit internen Informationen vertraut gemacht werden.

Steuern und Subventionen

Wir halten jegliche gesetzlichen Vorschriften hinsichtlich Steuern und Subventionen ein und leisten auch keine Beihilfe zur Steuerhinterziehung oder Subventionsbetrug.

Verdachtsmomente führen sehr schnell zu Ermittlungen und erzeugen eine erhebliche Störung im geregelten Geschäftsablauf. Bei der Beteiligung von Kunden und Lieferanten erfolgen Kontrollmitteilungen an deren zuständige Steuerbehörden und umgekehrt.

Wir halten uns an die für die grenzüberschreitenden Geschäfte geltenden Vorschriften. Das betrifft vor allem die Beachtung bestehender Import- oder Exportbeschränkungen, die Einholung erforderlicher Genehmigungen und die Zahlung der festgesetzten Zölle und Steuern. Bei Unklarheiten sind die Ausfuhrbeauftragten hinzuzuziehen.

Die Einhaltung dieser Bestimmungen unterliegt regelmäßigen Prüfungen. Bei Verstößen, drohen erhebliche Strafen / Sanktionen gegen die Verantwortlichen und das Unternehmen.

Die steuer- oder subventionsrechtliche Einschätzung von Sachverhalten ist oft schwierig. In Zweifelsfällen bedarf es der Einschätzung des Vorgesetzten und / oder der Klärung durch den Bereich Finanzen.

Qualität und Liefertreue

An die Qualität, die Liefertreue unserer Materialien und Leistungen stellen wir höchste Ansprüche. Eine sorgfältige und enge Kontrolle der Qualität steht für uns auf höchster Priorität, um unseren Kunden vor Schaden zu schützen und unsere Geschäftsgrundlage abzusichern.

Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

Oetinger verpflichtet sich zur Einhaltung des geltenden Rechts zum Arbeitsschutz, der internationalen Standards und der ILO-Übereinkommen zum Arbeitsschutz, einschließlich der ILO-Übereinkommen 155 und 176. Vorschriften, die die Einhaltung der Arbeitssicherheit, dem Gesundheits- und Umweltschutz dienen, sind strikt einzuhalten und ständig auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen.

Arbeitnehmer haben das Recht, die mit ihrer Arbeit verbundenen Gefahren und zugehörige Sicherheitspraktiken zu verstehen und sind berechtigt, unsichere Arbeiten abzulehnen oder einzustellen.

Misstände sind unverzüglich aufzuzeigen und zu beseitigen. Ein vorsätzliches Zuwiderhandeln wird nicht geduldet und kann zu arbeits- und strafrechtlichen Konsequenzen führen. Wir leisten Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen oder darüber hinaus.

Wir gehen sparsam mit natürlichen Ressourcen um und streben dies auch für unsere Produkte und Leistungen an.

Jegliche negative Einwirkung auf die Umwelt vermeiden wir und halten uns für die Transporte unserer Produkte an alle gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich Ladungssicherung und Verhalten im Güterverkehr und beauftragen auch nur Speditionen, die sich an diese Regeln gebunden fühlen.

Firmeneigentum und Geschäftsgeheimnisse

Wir schützen das geistige und materielle Eigentum von Oetinger.

Plagiate dürfen weder in den Umlauf gebracht noch erworben werden und sind der Geschäftsleitung sofort zu melden.

Der Diebstahl geistigen Eigentums anderer ist strikt untersagt.

Betriebsmittel behandeln wir sorgfältig und ihrem Zweck entsprechend. Wir benutzen Betriebsmittel einschließlich PCs, Laptops, Mobil- und Festnetztelefone entsprechend der Vorgaben.

Mit dem Eigentum von Oetinger gehen wir immer vertrauensvoll um, dadurch vermeiden wir zusätzliche Kosten. Wir treffen geschäftliche Entscheidungen auf der Basis des kaufmännischen Handelns und der Analyse von Chancen und Risiken. Dabei achten wir auf die Integrität unserer Geschäftspartner.

Wir gehen mit Geschäftsgeheimnissen besonders sorgfältig um. Vertrauliche Informationen dürfen nicht an Unbefugte gelangen. Dies gilt genauso für vertrauliche Informationen, die wir von unseren Geschäftspartnern erhalten.

Menschenrechte, Diskriminierungsverbot

Wir respektieren und unterstützen die Einhaltung der Menschenrechte basierend auf internationalen Gesetzen und Verfahren, sowie der Erklärung der Menschenrechte durch die Vereinten Nationen.

Die Achtung der Menschenrechte, einschließlich der Rechte der Frauen und Arbeitsrechte sind Grundlagen unserer Unternehmenskultur. Wir verpflichten uns klar zur Einhaltung der Gesetze und lehnen jede Form von Diskriminierung strikt ab. Dies gilt für alle Mitarbeiter, Dienstleister und Geschäftspartner.

Die Verschiedenheit unserer Mitarbeiter sehen wir als Bereicherung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Arbeitnehmervertreter und Führungskräfte sind sich ihrer Verantwortung und Vorbildwirkung bewusst.

Bei Hinweisen auf Zuwiderhandlungen werden wir diese nachverfolgen und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Maßnahmen ergreifen. Ungleichbehandlung oder Herabsetzung aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Rasse, Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, sozialem Status, Religion oder Weltanschauung, Behinderung sowie sonstiges diskriminierendes Verhalten ist verboten. Seelische und körperliche Gewalt wird aufs Äußerste verurteilt.

Wir dulden keine Diskriminierung unserer Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter. Wenn ein Fehlverhalten vermutet oder tatsächlich vorliegen sollte, ist dies dem Vorgesetzten oder der Personalabteilung zu melden.

Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vor körperlicher Bestrafung und physischer, sexueller und psychischer Belästigung zu schützen. Die Privatsphäre jedes Beschäftigten wird geachtet.

Das Verbot von Zwangsarbeit jeglicher Art wird beachtet. Insbesondere das Übereinkommen über Zwangs- und Pflichtarbeit aus 1930 (Übereinkommen 29 der internationalen Arbeitsorganisation) werden eingehalten. Wir beachten die jeweils geltenden Regelungen zum Verbot der Kinderarbeit.

Löhne, Sozialleistungen und Arbeitszeiten

Die Vergütungen und Leistungen entsprechen den tarifvertraglichen Regelungen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie.

Darüber hinausgehende Sozialleistungen und Sonderregelungen sind in Betriebsvereinbarungen festgelegt.

Arbeitnehmerrechte und Vereinigungsfreiheit

Menschenwürdige Arbeit und die Gleichstellung der Geschlechter sind ein übergreifendes Ziel und sind in den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) festgelegt.

- Arbeitsplätze schaffen
- Rechte am Arbeitsplatz garantieren
- Gewährleistung von sicheren Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer
- Sozialen Dialog führen
- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Oetinger verpflichtet sich zur Einhaltung dieser Standards. Ein regelmäßiger Dialog findet zwischen den Betriebsräten, der IG-Metall und der Geschäftsführung statt.

Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit bei Beschwerden, Unklarheiten und Fragen sich persönlich an den Betriebsrat zu wenden bzw. Anliegen anonym über den „Briefkasten Betriebsrat“ einzureichen.

Dokumentation von Geschäftsvorgängen und Datenschutz

Interne wie externe Dokumente dürfen nicht verfälscht oder unkorrekt sein. Sie müssen den vollständigen Sachverhalt beinhalten, so dass sich der Empfänger ein zutreffendes Bild machen kann. Dabei halten wir uns an die Darstellung der Fakten und sachliche Ausdrucksweise.

Dokumente, für laufende oder vergangene Geschäftsvorgänge müssen ordnungs- und fristgerecht aufbewahrt werden und dürfen weder verändert noch zerstört werden.

Wir nutzen persönliche Daten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Vertragspartner ausschließlich im Sinne des Gesetzes zum Umgang mit personenbezogenen Daten.

Bei der Verarbeitung von Unternehmensdaten hat jeder Mitarbeiter die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen, Richtlinien und betriebliche Regelungen einzuhalten.

Nachhaltige Beschaffung

Oetinger stellt gelebte Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt der Aktivitäten.

Mit einer gelebten nachhaltigen Beschaffung wird die Einhaltung von sozialen und ökologischen Anforderungen über die ganze Lieferantenkette auf der Basis ökonomischer Nachhaltigkeit sichergestellt. Um dies zu gewährleisten, sind Nachhaltigkeitsaspekte wie z.B. Einhaltung der Rechte indigener Völker, in den Beschaffungs- und Vergabekriterien integriert.

Unsere Lieferanten sind angehalten, die Prinzipien aus dieser Leitlinie einzuhalten sowie für eine ständige Verbesserung zu sorgen.

Geltungsbereich und Umsetzung

Diese Leitlinie ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Oetinger verbindlich. Verstöße gegen diese werden nicht geduldet und ziehen disziplinarische Maßnahmen nach sich.

Allen Hinweisen auf Verstöße wird nachgegangen. Meldungen von Fehlverhalten oder Beschwerden werden anonym und vertraulich behandelt.

Wir tolerieren keine Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegen Personen als Reaktion auf eine Meldung.

Erster Ansprechpartner für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter bei Fragen bzw. Unsicherheiten zu den Verhaltensgrundsätzen ist sein Vorgesetzter.

Für Hinweise bei Fehlverhalten steht allen Mitarbeitern und externen Stakeholdern eine Compliance-Adresse zur Verfügung unter konflikt@oetinger.net.