

VERHALTENSKODEX

Melecs-Gruppe
veröffentlicht im Januar 2025

ZIELSETZUNG:

Mit der vorliegenden Erklärung zu den Verhaltensgrundsätzen wollen wir unseren Angestellten und Geschäftspartnern eine Reihe klarer Leitlinien für die erwarteten Verhaltensweisen an die Hand geben. Es handelt sich um einen Leitfaden, der die Aufgaben und Pflichten der Angestellten in Bezug auf das Verhalten im Geschäftsleben umfasst.

UMFANG:

Die Leitlinien, die in den verschiedenen Bereichen dieser Grundsatzerklärung aufgestellt werden, beschreiben die erwarteten Verhaltensweisen bei der Ausübung der Geschäftstätigkeit, die sich aus den Grundlagen des Leitbilds, der Vision und der Werte des Unternehmens ergeben.

Dieses Dokument gilt für alle Angestellten und Geschäftspartner, die als direkte oder indirekte Partner der Melecs-Gruppe angesehen werden.

Die Nichteinhaltung der in diesem Dokument festgelegten Leitlinien kann zu Sanktionen und Konsequenzen für die Beteiligten führen, die im schlimmsten Fall sogar die Entlassung von Angestellten oder die Beendigung von Geschäftsbeziehungen mit Partnern zur Folge haben können.

ZWECK:

Der Zweck dieses Dokuments ist es, klare Verhaltensrichtlinien für das Verhalten unserer Angestellten und Geschäftspartner im geschäftlichen Bereich festzulegen, und zwar in Bezug auf:

EINHALTUNG DER GESETZLICHEN BESTIMMUNGEN

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

KARTELLRECHT

NICHTDISKRIMINIERUNG

MOBBING

KINDERARBEIT

ARBEITSZEITEN

ANERKENNUNG DER VEREINIGUNGSFREIHEIT

VERGÜTUNGEN UND LEISTUNGEN

ZWANGSARBEIT

SKLAVEREI

INTERESSENKONFLIKTE

GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT

BEZIEHUNGEN ZUR GEMEINSCHAFT

LIEFERKETTE

VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN

QUALITÄTSANFORDERUNGEN AN LIEFERANTEN

VERTRAULICHKEIT UND GEISTIGES EIGENTUM

DATENSICHERHEIT

MELDUNG VON INAKZEPTABLEM VERHALTEN

VORSTELLUNG DES VERHALTENSKODEX:

Entscheidend für den Erfolg der Melecs-Gruppe sind das Engagement und die Bereitschaft aller Beschäftigten, einen Beitrag zur Schaffung der gewünschten Arbeitsbedingungen und zur Umsetzung der Unternehmensziele zu leisten, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen.

Zwei Schlüsselemente für unseren gemeinsamen Erfolg sind:

- a) Die Anwendung einer individuellen Arbeitsethik im Kontext der jeweiligen Aufgabe.
- b) Ein echtes Interesse an der Wahrung der kollektiven Interessen der Arbeit.

Unser Verständnis von Führung steht im Einklang mit den folgenden Verhaltensweisen:

Die Führungsgrundsätze sind eine verbindliche Grundlage für alle Angestellten mit Führungsverantwortung. Das Verständnis von Unternehmensführung orientiert sich an den folgenden Werten:

- Wir verstehen Unternehmensführung als Schlüsselfunktion zur Erreichung von Rentabilität und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit.
- Wir führen, indem wir überzeugt sind, uns für Werte engagieren und uns an eingegangene Vereinbarungen halten.
- Wir fordern unsere Beschäftigten heraus, indem wir klare Rahmen- und Ergebnisziele vereinbaren und ihren Beitrag zur Zielerreichung regelmäßig überprüfen.
- Wir honorieren die Leistungen unserer Angestellten auf der Grundlage transparenter Kriterien.
- Wir konzentrieren uns auf die Entwicklung aller Beschäftigten, unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität und sozialem Status.

ERKLÄRUNG ZU DEN GRUNDSÄTZEN UND VERHALTENSGESETZEN:

EINHALTUNG DER GESETZLICHEN BESTIMMUNGEN

Von den direkten und indirekten Beschäftigten und Partnern der Melecs-Gruppe wird erwartet, dass sie sich jederzeit an die gesetzlichen Vorschriften halten, die von der jeweiligen Rechtsordnung, in der das Unternehmen tätig ist, für jede seiner Tätigkeiten festgelegt wurden. Normalerweise unterliegt das Unternehmen einer Vielzahl von rechtlichen Anforderungen finanzieller, arbeitsrechtlicher, sozialer Art usw. Die Melecs-Gruppe ist bestrebt, dass diese rechtlichen Anforderungen jederzeit sowohl regional aber auch national und global erfüllt werden.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Die Melecs-Gruppe hält sich zu jeder Zeit an die geltenden Gesetze zur Bekämpfung der Korruption. Geschäftspartner, Nachunternehmer oder Beauftragte dürfen Beschäftigten des genannten Unternehmens keine Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, um Vorteile aus diesen Geschäften zu erhalten. Ebenso müssen die Angestellten des Unternehmens es vermeiden, Korruption oder Erpressung zu dulden oder sich daran zu beteiligen, darunter fallen auch die Gewährung oder Entgegennahme von Zahlungen, Vorteilen oder Geschenken jeglicher Art als Gegenleistung für die Erfüllung eines bestimmten Zwecks.

Der Höchstbetrag, den die Beschäftigten von Lieferanten in Form von Werbegeschenken oder zu besonderen Anlässen wie Feiertagen, Jahrestagen usw. erhalten dürfen, beträgt 50 USD.

Sollten Geschenke angeboten werden, deren Wert den oben genannten Betrag übersteigt, müssen die Beschäftigten dies gegenüber ihren direkten Vorgesetzten anzeigen.

In der Betriebsordnung von Melecs wurde Folgendes festgelegt:

Umgang mit „Vorteilen“:

„Vorteile“ werden in der Alltagssprache oft auch als „Geschenke“ bezeichnet. Sie sind definiert als materielle und immaterielle Leistungen aller Art, auf die Begünstigte keinen Anspruch haben. Dazu gehören nicht nur die „klassischen“ Geld- oder Sachgeschenke, sondern alles, was den Beschenkten nützt und sie in eine bessere Position bringt, und sei es nur, um ihr Sozialprestige zu steigern. „Vorteile“ sind auch Einladungen aller Art (zu Restaurants und Veranstaltungen aller Art), die Gewährung von Rabatten, Gutscheinen oder Spenden, aber auch schnellere oder bevorzugte Behandlung bestimmter Angelegenheiten (Anträge bei Behörden usw.).

Unter welchen Bedingungen dürfen „Vorteile“ angenommen werden?

- Es ist nicht erlaubt, Leistungen zu fordern.
- Es ist nur erlaubt, Leistungen anzunehmen oder sich versprechen zu lassen, solange sie sich in einem gesellschaftlich akzeptierten, vernünftigen Rahmen bewegen.
- Für Leistungen, die keine Einladungen beinhalten, gilt Folgendes:
 - Im Allgemeinen dürfen Leistungen nur dann angenommen werden, wenn sie nicht als unangemessen oder unverhältnismäßig anzusehen sind. Es wird keine unzulässige Leistung angenommen, wenn es sich um ein geringwertiges Geschenk handelt, das nicht in einer Geldzahlung besteht und
 - nur ein üblicher Ausdruck von Wertschätzung und Höflichkeit ist
 - und wenn bei kritischer und objektiver Betrachtung der Eindruck entsteht, dass die Gebenden kein bestimmtes Verhalten oder eine Gegenleistung erwarten
 - und Sie nicht regelmäßig in kurzen Abständen Geschenke erhalten haben.

Welche „Vorteile“ müssen auf jeden Fall abgelehnt werden?

Leistungen

- die über Geschenke von geringem Wert hinausgehen oder selbst wenn sie von geringem Wert sind - unangemessen oder unpassend erscheinen.
- die Sie bei kritischer und objektiver Betrachtung zu einem bestimmten Verhalten motivieren.
- die Sie erhalten, „weil Sie sich in der Zukunft für einen Gefallen revanchieren könnten“.
- von Personen, von denen Sie in der Vergangenheit in regelmäßigen Abständen Leistungen erhalten haben – auch wenn sie nur geringfügig waren.

Beschäftigte sollten keine Geschenke oder Bewirtung anbieten, um eine Vorzugsbehandlung zu erhalten oder die von anderen als mögliche Beeinflussung ihrer Entscheidungen wahrgenommen zu werden. Geschenke oder Bewirtung sollten nur dann gewährt werden, wenn dies üblich und angemessen ist, vorausgesetzt, dass im Zusammenhang mit den Geschenken oder der Bewirtung keine Verpflichtungen erwartet werden oder erwartet werden können.

KARTELLRECHT

Melecs setzt sich für einen starken, aber fairen Wettbewerb ein und unterstützt den freien und fairen Wettbewerb. Wir werden alle geltenden Kartellgesetze in den Gerichtsbarkeiten, in denen wir tätig sind, einhalten. Diese Richtlinie gilt auch für alle Personen, die im Namen von Melecs handeln, einschließlich der Angestellten, der leitenden Angestellten, der Führungskräfte, Berater und Vertreter.

NICHTDISKRIMINIERUNG

Die Melecs-Gruppe vertritt stets den Standpunkt, dass Beschäftigte ausnahmslos mit Respekt und unter fairen Bedingungen behandelt werden. Das Unternehmen duldet nicht, dass sich seine Beschäftigten an irgendeiner Form der Diskriminierung beteiligen.

Einige Leitlinien, die hinsichtlich der Nichtdiskriminierung befolgt werden müssen, sind:

- Förderung der Chancengleichheit für alle Menschen und Achtung der individuellen Rechte aller Beschäftigten, ungeachtet ihrer Ethnie, ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Vorlieben, ihres sozioökonomischen Status, ihrer politischen oder religiösen Überzeugung, ihrer Nationalität, ihrer Behinderung oder anderer Merkmale, die nicht mit ihren beruflichen Fähigkeiten zusammenhängen.
- Förderung einer angemessenen Entlohnung für alle Beschäftigten unter Berücksichtigung der Art ihrer Arbeit und der makro- und mikroökonomischen Bedingungen in ihrer Arbeitsregion und bei ihren Wettbewerbern. Dies mit dem Ziel, Ihnen eine Vergütung zu garantieren, die Ihnen gute Lebensbedingungen bietet, unabhängig von Ihrer Ethnie, Ihrem Alter, Ihrem Geschlecht, Ihrer sexuellen Präferenz, Ihrer sozioökonomischen Situation, Ihrer politischen oder religiösen Überzeugung, Ihrer Staatsangehörigkeit, Ihrer Behinderung oder jedem anderen Merkmal, das nicht mit Ihrer Arbeitsfähigkeit zusammenhängt.
- Meldung von Diskriminierung oder Belästigung jeglicher Art, die Beschäftigte feststellen.

MOBBING

Die Melecs-Gruppe ist stets bemüht, respektloses Verhalten, physische oder psychische Belästigung, sexuelle Belästigung oder psychischen Druck jeglicher Art zu vermeiden. Verbale und nonverbale Verhaltensweisen, die eine physische Bedrohung oder eine Beleidigung für Angestellte des Unternehmens oder Geschäftspartner darstellen, werden nicht toleriert. Es wird erwartet, andere jederzeit in einem Rahmen von Respekt und Würde zu behandeln.

KINDERARBEIT

Die Melecs-Gruppe lehnt Kinderarbeit grundsätzlich ab. Die Melecs-Gruppe hat sich verpflichtet, die Vereinbarung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über das Mindestalter der Beschäftigten einzuhalten. Wir akzeptieren keine Kinderarbeit.

ARBEITSZEITEN

Die Arbeitszeiten der Melecs-Gruppe müssen immer mit den einschlägigen Bestimmungen des geltenden Arbeitsrechts des jeweiligen lokalen Unternehmens übereinstimmen, aber auch den Erwartungen der Kunden entsprechen (siehe Verhaltenskodex für Lieferanten im Dokument: Melecs Lieferantenhandbuch).

ANERKENNUNG DER VEREINIGUNGSFREIHEIT

Die Melecs-Gruppe anerkennt und respektiert das Recht aller ihrer Angestellten auf Vereinigungsfreiheit und Tarifautonomie.

VERGÜTUNGEN UND LEISTUNGEN

Die Melecs-Gruppe legt den Schwerpunkt auf den Austausch von Arbeit und den Einsatz menschlicher Talente zu einer angemessenen und gerechten Entlohnung. Sie garantiert, dass niemand ein Gehalt erhält, das unter dem in den Ländern unserer Standorte festgelegten Mindestlohn liegt.

Was die Gewährung von Leistungen an unsere Beschäftigten betrifft, so hält sich das Unternehmen strikt an die Mindestleistungen, die im Bundesarbeitsgesetz unserer verschiedenen Standorte festgelegt sind. Dazu gehören sowohl die Leistungen, die in Form von regelmäßigen Zahlungen gewährt werden, als auch die Leistungen, auf die alle Beschäftigten im Einzelfall Anspruch haben.

ZWANGSARBEIT

Innerhalb der Melecs-Gruppe verrichten alle Beschäftigten ihre Arbeit freiwillig und werden nicht durch Drohungen oder Sanktionen dazu gebracht. Die Angestellten üben ihre Tätigkeit aus freien Stücken und unter günstigen Arbeitsbedingungen aus. Das Unternehmen macht keine falschen Versprechungen, um Angestellte zu zwingen, eine Stelle anzunehmen, die sie sonst nicht angenommen hätten.

SKLAVEREI

Sklaverei, die Ausbeutung von Arbeitskräften, illegale Gefangenschaft und Menschenhandel innerhalb der Einrichtungen der Melecs-Gruppe sind verboten, da dies eine Verletzung der Menschenrechte der Angestellten darstellt. Das Unternehmen schützt die Freiheit, die Sicherheit und die Würde der Angestellten, indem es ihre Rechte, eine gerechte Behandlung und eine angemessene Bezahlung ihrer Arbeit garantiert. Die Schutzsysteme werden verstärkt, um die Beschäftigten des Unternehmens zu schützen und so zu verhindern, dass sie Opfer einer unethischen Situation werden. Darüber hinaus stellt die Melecs-Gruppe zur Wahrung ihres ethischen Unternehmensstandards sicher, dass keines der Mitglieder ihrer Lieferkette irgendeine Art von Sklaverei, Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Menschenhandel ausübt.

INTERESSENKONFLIKTE

Die Melecs-Gruppe ist der Ansicht, dass alle Beschäftigten die Verantwortung und die Pflicht haben, Handlungen vorzunehmen, die ausschließlich zu einem Nutzen für Melecs führen. Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn aus Gründen eines Interesses oder einer persönlichen Beziehung die Verpflichtung, nur dem Unternehmen zu nutzen, beeinträchtigt werden kann.

Einige Beispiele für die Entstehung von Interessenkonflikten sind die folgenden Fälle:

- Wenn Familienmitglieder im Unternehmen arbeiten und die Arbeitsbeziehung zwischen ihnen die Geschäftsergebnisse beeinflussen kann.
- Wenn eine familiäre oder romantische Beziehung zu einer Person besteht, die mit dem Unternehmen durch eine Lieferbeziehung, gleich ob als Lieferant oder Kunde, verbunden ist oder ein Auftragnehmer des Unternehmens ist.
- Wenn eine familiäre oder romantische Beziehung zu einer Person besteht, die in einem Unternehmen arbeitet, das in die Zuständigkeit der Melecs-Gruppe fällt.
- Wenn Angestellte des Unternehmens oder deren Angehörige (dies schließt romantische Beziehungen ein) ein als erheblich angesehenes finanzielles Interesse an einem Unternehmen haben, das als Konkurrent der Melecs-Gruppe angesehen werden könnte, oder sogar an einem ihrer Lieferanten oder Kunden.
- Wenn Beschäftigte wiederholt erhebliche Gegenleistungen, Vorteile oder Geschenke erhalten, die sich aus ihrer Stellung im Unternehmen ergeben.
- Wenn Angestellte des Unternehmens Unternehmensressourcen zu ihrem persönlichen Vorteil oder zum Vorteil ihrer Familie, Freunde oder romantischen Beziehungen nutzen.
- Wenn Angestellte des Unternehmens gleichzeitig für mehr als einen Arbeitgeber arbeiten und dies ein Risiko in Bezug auf vertrauliche Informationen oder die Wahrung der Interessen des Unternehmens darstellen könnte. Dazu gehört auch die Arbeit im eigenen Unternehmen, wenn die Beschäftigten Informationen oder Ressourcen des Unternehmens nutzen, die ihnen selbst oder ihrer Familie, ihren Freunden oder romantischen Beziehungen einen persönlichen Nutzen bringen.
- Wenn Beschäftigte des Unternehmens am Kauf von Verbrauchsgütern oder Immobilien für das Unternehmen beteiligt sind und aus dem Kauf ein persönlicher oder familiärer Vorteil resultieren könnte.

In jedem dieser Fälle sind alle Beschäftigten verpflichtet, den tatsächlichen oder potenziellen Konflikt an die Personalabteilung zu melden. Im Falle eines Interessenkonflikts, der der Personalabteilung nicht förmlich gemeldet wird, können – je nach Fall – Sanktionen gegen Angestellte verhängt werden.

GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT

GESUNDHEIT:

Auch der Gesundheitsaspekt wird bei der Melecs-Gruppe in hohem Maße berücksichtigt. Aus diesem Grund verfügen wir über ein umfassendes und wirksames Sicherheits- und Qualitätsmanagementsystem.

SICHERHEIT:

Die Sicherheit ist in der Sicherheitsrichtlinie von Melecs definiert, die Folgendes besagt: Wir verpflichten uns:

- Erwartungen und Anforderungen an die Sicherheit unserer Stakeholder, insbesondere der Kunden, der Gesellschaft, des Gesetzgebers und der Lieferanten, zu ermitteln + zu überprüfen.
- eine hervorragende Sicherheitsleistung zu erbringen, um eine langfristige Beziehung zu unseren Stakeholdern aufzubauen und aufrechtzuerhalten.
- Ziele und Prozesse eines Sicherheitsmanagementsystems in das integrierte Managementsystem einzubinden und zu pflegen.
- einen prozessorientierten Sicherheitslebenszyklus mit klar definierten Funktionen, die festgelegte Verantwortlichkeiten und Aufgaben innehaben, einzuführen und zu pflegen.
- die bei uns Beschäftigten hinsichtlich der funktionalen Sicherheit entsprechend auszubilden und zu schulen.
- auf der Grundlage eines umfassenden und wirksamen Sicherheits- und Qualitätsmanagementsystems zu gewährleisten, dass unsere Produkte alle einschlägigen Sicherheitsanforderungen und die bestehenden nationalen regulatorischen Anforderungen erfüllen.
- darüber hinaus nutzen wir in der Praxis gesammelte Informationen, interne Erfahrungen und Auswertungen sowie Best-Practice-Wissen in unserem Geschäftsbereich, um unseren Prozess hinsichtlich funktionaler Sicherheit kontinuierlich weiterzuentwickeln.

UMWELT:

Die Thematik des Umweltschutzes ist ein wichtiges Thema für die Melecs-Gruppe. Alle Beschäftigten der Melecs-Gruppe haben sich zur Einhaltung aller geltenden Umweltgesetze und aller Unternehmensstandards verpflichtet, um schädliche Umweltauswirkungen zu vermeiden. Ziel ist es, mit diesen Maßnahmen die Umwelt und das Klima nachhaltig zu schützen und zu verbessern, um den folgenden CSR-/Nachhaltigkeitsanforderungen gerecht zu werden:

- CO₂-Emissionen, Energieeffizienz und erneuerbare Energien
- Wasserqualität und -verbrauch
- Luftqualität
- Nachhaltiges Ressourcenmanagement und Abfallreduzierung
- Verantwortungsvoller Umgang mit Chemikalien
- Nachhaltigkeitsanforderungen gegenüber eigenen Lieferanten

Alle Aktivitäten in den Bereichen Nachhaltigkeit, Umwelt und soziales Engagement werden in dem jährlich erscheinenden CSR-Report von Melecs zusammengefasst.

BEZIEHUNGEN ZUR GEMEINSCHAFT

Die Melecs-Gruppe engagiert sich aktiv an den Orten, an denen ihre Angestellten arbeiten und leben, und unterstützt Initiativen in den Regionen, in denen sie geschäftlich tätig ist.

Dies geschieht vor allem durch Spenden, Sponsoring oder die Organisation von Aktivitäten, bei denen sich die Beschäftigten für ihre Gemeinschaften engagieren. Initiativen, die den Gesamtbeitrag von 2.000 USD pro Geschäftsjahr und Standort überschreiten, müssen durch die Geschäftsführung von Melecs genehmigt werden.

LIEFERKETTE

Melecs bemüht sich, den Verhaltenskodex für Lieferanten im Lieferantenhandbuch von Melecs zu kommunizieren, um die folgenden zwei Schlüsselmaßnahmen zu gewährleisten:

- a) Die Inhalte des Melecs-Verhaltenskodex sollen gegenüber den Lieferanten des Unternehmens verdeutlicht werden.
- b) Bei der Auswahl von Lieferanten und bei der Zusammenarbeit mit ihnen sind die Grundsätze der Nichtdiskriminierung zu beachten.

VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN

Der Verhaltenskodex für Lieferanten legt die Grundsätze und Anforderungen der Melecs-Gruppe fest, die von den Lieferanten von Waren und Dienstleistungen in Bezug auf ihre Verantwortung für Mensch und Umwelt zu befolgen sind. Melecs behält sich das Recht vor, die Anforderungen dieses Verhaltenskodex im Falle von moderaten Änderungen des Melecs-Compliance-Programms zu ändern. In diesem Fall erwartet die Melecs-Gruppe von ihren Lieferanten, dass sie diese moderaten Änderungen akzeptieren.

QUALITÄTSANFORDERUNGEN AN LIEFERANTEN

Die Lieferanten von Melecs müssen qualitativ hochwertige Produkte zu wettbewerbsfähigen Preisen anbieten sowie jährliche Preissenkungen durch Mengensteigerung und Lernprozesse erzielen. Es sollten kontinuierliche, proaktive Maßnahmen zur Senkung der Preise ergriffen werden. Ziel ist es, die Kostenelemente aufzuschlüsseln, um mögliche Verbesserungen in bestimmten Bereichen und Kostenkomponenten sichtbar zu machen.

VERTRAULICHKEIT UND GEISTIGES EIGENTUM

Die Melecs-Gruppe ist der Ansicht, dass es die Verantwortung und Verpflichtung aller Mitwirkenden ist, die vertraulichen Informationen des Unternehmens sowie alle Dokumente, die als geistiges Eigentum des Unternehmens gelten, nicht zu veröffentlichen oder zu nutzen. Dazu gehören Geschäftsinformationen, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich sind, die aber den Angestellten des Unternehmens aufgrund der Art ihrer Tätigkeit bekannt sind. Sollten diese Informationen der Konkurrenz bekannt werden, könnte dies ein Risiko für die finanziellen Ergebnisse und die geschäftliche Ausrichtung des Unternehmens oder für die persönliche Integrität der Angestellten und Partner selbst darstellen.

DATENSICHERHEIT

Für die Melecs-Gruppe ist der Schutz vertraulicher Unternehmensinformationen sehr wichtig. Einzelheiten sind in der Richtlinie „Schutz vertraulicher Unternehmensinformationen“ festgelegt. Diese Richtlinie regelt die Leitlinien für den Umgang mit vertraulichen Informationen des Unternehmens. Es handelt sich dabei um Informationen, die im Interesse des Unternehmens geschützt werden müssen und daher nur von einer ausgewählten Personengruppe bearbeitet werden dürfen. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Datensicherheit zwischen Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten usw.). Dieses Thema ist in der Richtlinie „Zusammenarbeit und Datenkommunikation mit Geschäftspartnern“ definiert.

Diese Richtlinie fasst die Regeln zusammen, die bei der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und bei der Weitergabe oder Offenlegung interner Informationen von Melecs beachtet werden müssen.

MELDUNG VON UNZULÄSSIGEM VERHALTEN

Melecs Whistleblower-Richtlinie:

Wenn ein begründeter Verdacht auf einen Verstoß gegen die Integrität besteht, sind die bei Melecs Beschäftigten verpflichtet, ein Mitglied der Geschäftsleitung des Standorts zu informieren. Alternativ kann die Information auch an den Vorsitzenden des Betriebsrates des jeweiligen Standortes erfolgen (falls vorhanden).

Auch Melecs-externen Personen steht es frei, bei begründetem Verdacht auf Verfehlungen von Melecs Mitarbeitern gegen die Integrität oben angeführte Meldekanäle zu nutzen.

Diese Informationen können entweder anonym (z.B. mittels eines anonymen Briefes) oder persönlich (z.B. verbal oder per E-Mail) mitgeteilt werden.

Das Mitglied der Geschäftsleitung sowie der Vorsitzende des Betriebsrates - welcher diese Informationen erhält - ist verpflichtet, die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung sowie den CEO der Gruppe zu informieren und den Verdachtsfall zu untersuchen bzw. untersuchen zu lassen. Die Untersuchung muss innerhalb von 7 Arbeitstagen starten und muss zügig abgeschlossen werden. Keinesfalls darf es zu einer Diskriminierung des Hinweisgebers kommen.

Der Gesetzgeber hat eine allgemeine externe Meldestelle für alle Hinweise bzgl. der Verletzung bundesrechtlicher Vorschriften eingerichtet.

Die Meldestelle ist über die Homepage einfach erreichbar:

ÖSTERREICH: Bundesamt zur Korruptionsprävention und -bekämpfung (BKA) - www.bka.gv.at

UNGARN: Meldesystem für Rechtsmissbrauch - <https://www.visszaelesbejelentes.com/>

CHINA: -

MEXIKO: -

USA: -

Sowohl unternehmensinternen als auch unternehmensexternen Personen steht es frei - alternativ oder zusätzlich zum internen Meldekanal - Hinweise an die Meldestelle zu geben.

Melecs EWS Management Board



Bernhard Pulferer
CEO



Willi Mrkonjic
SVP
Global Sales,
Account Mgmt., R&D



Niklas Hanusch
CFO



Erich Lampel
SVP
Operations

