



# Code of Conduct

Der Diversity-Verhaltenskodex  
von MaibornWolff



# Inhalt

## **1. MaibornWolff – Diversity-Verhaltenskodex**

- 1.1 Eine belästigungsfreie Umgebung
- 1.2 Wertschätzende Kommunikation
- 1.3 Politische und ideelle Meinungsäußerung
- 1.4 Werbung für nebenberuflich eund private Aktivitäten
- 1.5 Umgang mit diesem Verhaltenskodex

## **2. Diversity als Chance –Die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt**

## **3. Soziale Verantwortung als Schlüssel für nachhaltiges Handeln**

- 3.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer
- 3.2 Moderne Sklaverei
- 3.3 Löhne und Sozialleistungen
- 3.4 Arbeitszeit
- 3.5 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- 3.6 Frauenrechte
- 3.7 Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern
- 3.8 Ethisches Handeln

# 1. MaibornWolff – Diversity-Verhaltenskodex

Wir bei MaibornWolff sind überzeugt, dass gelebte Vielfalt und Wertschätzung von Vielfalt eine positive Auswirkung auf die Entwicklung des Unternehmens und der Gesellschaft als Ganzes haben. Deswegen ist MaibornWolff der Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt beigetreten. Der Wortlaut der Charta findet sich am Ende dieses Dokuments

Alle Mitarbeiter\*innen von MaibornWolff halten sich daher an den hier formulierten Verhaltenskodex.

MaibornWolff steht für eine humanistisch-freiheitliche, respektvolle, wertschätzende und diskriminierungsfreie Haltung gegenüber allen Menschen, die mit dem Unternehmen in Kontakt stehen. Dies bezieht sich

- auf alle persönlichen Charakteristika wie, aber nicht beschränkt auf, Geschlecht, Geschlechtsidentität und -ausdruck, Alter, sexuelle Orientierung, körperliche und psychische Einschränkungen, körperliche Erscheinung, Körpergröße, Hautfarbe, Herkunft, ethnische Zugehörigkeit.
- auf alle ideellen und sozialen Charakteristika, unter anderem die Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft, Konfession, Zugehörigkeit zu politischen oder sozialen Organisationen, Nutzung oder Ablehnung von Technologie.

Konkrete Anwendung findet diese Grundhaltung insbesondere in dem Kontext dieses Code of Conduct.

München, im April 2023



**Volker Maiborn**

Geschäftsführer



## **1.1 Eine belästigungsfreie Umgebung**

MaibornWolff setzt sich dafür ein, allen Mitarbeiter\*innen einen belästigungsfreien Arbeitsplatz und allen Gästen eine belästigungsfreie Umgebung zu bieten. Wir akzeptieren daher keine Form einer direkten und offensiven oder einer indirekten und beiläufigen Belästigung von Menschen, die sich in den physischen oder virtuellen Räumen des Unternehmens aufhalten oder in anderer Weise mit MaibornWolff im Kontakt sind.

## **1.2 Wertschätzende Kommunikation**

Sprache und Bilder, die dem Geist dieses Kodex widersprechen, sind weder im Rahmen von Veranstaltungen noch für andere Formen der Kommunikation nach innen oder außen erlaubt. Dies gilt auch für Vorträge, Workshops und Feiern in den Räumen des Unternehmens, gleichgültig ob die Organisatoren Mitarbeiter\*innen des Unternehmens oder Externe sind.

## **1.3 Politische und ideelle Meinungsäußerung**

Eine aktive politische, religiöse oder weltanschauliche Betätigung im Unternehmen ist nicht erwünscht, wird jedoch im Rahmen, der einem beruflichen Kontext angemessenen freien Meinungsäußerung toleriert.

Dabei setzen wir voraus, dass Mitarbeiter\*innen nicht aktive Mitglieder oder Unterstützer von Organisationen sind, die nicht mit einer freiheitlich-demokratischen Gesellschaftsordnung\*) im Einklang stehen oder die Werte und Meinungen vertreten, die nicht mit dem Geist dieses Verhaltenskodexes und den Werten des Unternehmens vereinbar sind. Jede aktive Werbung für die Unterstützung derartiger Organisationen und Weltanschauungen ist nicht erlaubt.

## **1.4 Werbung für nebenberufliche und private Aktivitäten**

Die aktive Ansprache von Kolleg\*innen und Menschen, die mit dem Unternehmen im Kontakt stehen, für private, ideelle oder kommerzielle Zwecke ist nur nach vorheriger Rücksprache mit der Geschäftsführung erlaubt. Sie soll nicht über eine einfache und klar als „privat“ gekennzeichnete Information hinaus gehen.

## 1.5 Umgang mit diesem Verhaltenskodex

Wir erwarten von allen Mitarbeiter\*innen, dass sie sich jederzeit an diese Regeln halten. Auch Gäste des Unternehmens unterliegen diesem Verhaltenskodex. Von jeder/m, die/der mit Bezug auf diesen Verhaltenskodex aufgefordert wird, ein bestimmtes Verhalten zu unterlassen, wird erwartet, dies unverzüglich zu tun.

Wer sich belästigt oder bedrängt fühlt, oder beobachtet, dass eine andere Person im Sinne dieses Verhaltenskodex belästigt wird, ist gehalten sich unverzüglich direkt und streng vertraulich an die Geschäftsführung, den eigenen Vorgesetzten oder eine der benannten Vertrauenspersonen zu wenden.

Über eventuell auftauchenden Unklarheiten entscheidet im Einzelfall der GF-Council.

\*) Eine freiheitliche-demokratische Gesellschaftsordnung wird unter anderem durch das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland beschrieben. Als Unternehmen mit Sitz in Deutschland hat das Grundgesetz für uns nicht nur rechtlich bindende Wirkung, sondern stellt auch das Fundament unserer Werte dar.



## 2. Diversity als Chance: Die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kund\_innen sowie unserer Geschäftskontakte. Die Vielfalt der Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeitenden sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schaffen wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.

Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen in Geschäftsbeziehungen und bei Kund\*innen sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Welt.

Im Rahmen dieser Charta werden wir:

1. eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder einzelnen Person geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.
2. unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
4. die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
5. über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
6. unsere Belegschaft über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

Wir sind überzeugt, dass gelebte Vielfalt und Wertschätzung von Vielfalt eine positive Auswirkung auf die Entwicklung des Unternehmens und der Gesellschaft als Ganzes hat.

## 3. Soziale Verantwortung als Schlüssel für nachhaltiges Handeln

Als Unternehmen erkennen wir unsere Verantwortung in der Gesellschaft an und sind uns bewusst, dass wir eine wichtige Rolle bei der Einhaltung sozialer Standards spielen. Wir verpflichten uns, ethisches Verhalten und soziale Verantwortung in all unseren Aktivitäten zu fördern. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden und unseren Partnern, dass sie diese Werte teilen und ebenfalls nach höchsten sozialen Standards handeln. Gemeinsam streben wir danach, eine positive Wirkung auf die Gesellschaft zu erzielen und das Wohl aller Beteiligten zu fördern.

Im Rahmen dieses Code of Conduct legen wir vor allem Wert auf folgende Aspekte:

### 3.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Jegliche Form von Kinderarbeit lehnen wir strikt ab. Wir bieten jungen Arbeitnehmenden im Einklang mit den geltenden Ausbildungsgesetzen und -vorschriften eine Arbeitsumgebung, die ihre Sicherheit, Gesundheit und Bildung fördert.

### 3.2 Moderne Sklaverei

Jegliche Form von Sklaverei, Menschenhandel und erzwungener Arbeit ist in unserem Unternehmen strengstens untersagt. Wir respektieren die Freiheit und Unversehrtheit jeder Person.

### 3.3 Moderne Sklaverei Löhne und Sozialleistungen

Wir verpflichten uns zu gerechten Löhnen, die den gesetzlichen Standards bzw. branchenüblichen Tarifen entsprechen. Zusätzlich bieten wir angemessene Sozialleistungen und Benefits an, um die Grundbedürfnisse unserer Mitarbeiter und ihrer Familien zu unterstützen. Dabei gewähren wir die Mitarbeitenden-Benefits (Sozialleistungen) für alle Mitarbeitenden unabhängig davon, ob sie Vollzeit oder Teilzeit arbeiten. Sollten in unterschiedlichen Ländern aufgrund anderer gesetzlicher Regelungen bestimmte Leistungen nicht möglich sein, bieten wir unseren Mitarbeitenden in diesen Ländern, so möglich, vergleichbare Benefits.

### **3.4 Arbeitszeit**

Eine ausgewogene Arbeitszeit gemäß nationalen Gesetzen und internationaler Standards ist uns wichtig. Wir vergüten Überstunden fair und ermöglichen Mitarbeitenden ausreichende Erholungszeiten.

### **3.5 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen**

Wir anerkennen das Recht unserer Mitarbeitenden, sich frei in Gruppen und Organisationen, die ihre Rechte vertreten, zusammenzuschließen und diesen beizutreten. Wir stellen faire Arbeitsbedingungen und Entlohnung her, indem wir die Mitarbeitenden institutionalisiert in unserem Beratungsgremium GF-Council und themenbezogen in Anpassungsprozesse miteinbeziehen.

### **3.6 Frauenrechte**

Wir setzen uns nachdrücklich für Frauenrechte und Gleichberechtigung ein. Es ist für uns von zentraler Bedeutung, dass Frauen gleiche Rechte und Chancen haben und in allen Bereichen der Beschäftigung fair und gleichberechtigt behandelt werden. Wir glauben fest daran, dass jede Person unabhängig von ihrem Geschlecht gleiche Chancen und Möglichkeiten haben sollte, ihre Fähigkeiten und Talente zu entfalten.

### **3.7 Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern**

Wie oben beschrieben glauben wir an eine Kultur, des Respekts und der Wertschätzung gegenüber jedem einzelnen Menschen. Wir achten und fördern die Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern. Diskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder kultureller Identität tolerieren wir in keinster Weise.

### **3.8 Ethisches Handeln**

Wir bekennen uns zu einem rechtmäßigen, ethischen und verantwortungsbewussten Handeln im Einklang mit den geltenden Gesetzen. Dies umfasst dabei auch die strikte Einhaltung der Anti-Korruptionsgesetze, um aktiv gegen Korruption und Geldwäsche vorzugehen. Darüber hinaus verpflichten wir uns zur Einhaltung des Kartellrechts und zur Vermeidung wettbewerbswidriger Geschäftspraktiken. Wir gewährleisten eine integre und rechtmäßige Geschäftsführung, die auf Transparenz, Fairness und Nachhaltigkeit basiert.



MAIBORNWOLFF