

Verhaltenskodex

Leitfaden für Beschäftigte
der Marburger Tapetenfabrik

marburg

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I. Vorwort 3

Abschnitt II. Verhalten im Geschäftsleben 4

Integeres Handeln im geschäftlichen Alltag 4
Einhaltung von Recht und Gesetz und internen Regeln 4
Vermeidung von Interessenskonflikten 4
Verhalten im Wettbewerb 4
Geldwäscheprävention 5
Verbot von Vorteilsgewährung und Vorteilsannahme 6
Geschenke, Einladungen und Bewirtungen 6
Rechnungslegung und Berichterstattung 7
Exportkontrolle 8

Abschnitt III. Verhalten innerhalb des Unternehmens 9

Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbot 9
Menschenrechte und Menschenwürde 9
Arbeitnehmerrechte und Arbeitnehmervertretung 9
Arbeits- und Gesundheitsschutz 10
Datenschutz 10
Geschäftsgeheimnisse 11
Schutz des Unternehmensvermögens 11

Abschnitt IV. Verhalten innerhalb der Gesellschaft 12

Corporate Responsibility 12
Umweltschutz und Nachhaltigkeit 12
Spenden und Sponsoring 13

Abschnitt V. Umsetzung und Konsequenzen bei Verstößen 14

Konsequenzen bei Verstößen 14
Whistleblowing 15
Umsetzung 15

Abschnitt I. Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

für unser Familienunternehmen, das bald in die sechste und hoffentlich noch weitere Generationen überführt wird, ist vor allem der langfristige Erfolg entscheidend. Unser Unternehmen lebt nicht nur von seinen Produkten und Dienstleistungen, ein Unternehmen lebt auch von seinem Ruf, seiner Reputation. Sie wurde über viele Jahre erarbeitet und kann durch das Fehlverhalten einzelner Mitarbeiter schnell zerstört werden. Davor möchte ich das Unternehmen schützen.

Der vorliegende Verhaltenskodex, der unter seiner englischen Bezeichnung „Code of Conduct“ weltweit ein Begriff ist, führt erstmals unsere wichtigsten Grundregeln in einem Dokument zusammen. Diese leben wir schon heute, es handelt sich also nicht um neue Regeln. Neu ist, dass mit diesem Dokument ein Orientierungsrahmen veröffentlicht wird, der für jeden Mitarbeiter der Marburger Tapetenfabrik ohne Unterschied verbindlich ist: die Geschäftsführer, die Abteilungsleiter, die weiteren Führungskräfte und alle anderen Mitarbeiter.

Um künftigen Schaden vom Unternehmen abzuwenden, habe ich hier die wichtigsten Regeln für ein ethisch und rechtlich einwandfreies Handeln im Unternehmen zusammengestellt. Die folgenden Punkte sollen uns eine verbindliche Leitlinie sein, um künftig im Zweifelsfall die richtigen Entscheidungen zu treffen, das eigene Handeln zu hinterfragen und sie sollen auch eine Anleitung und Ermunterung sein, Fehlverhalten zu erkennen und abzustellen.

Ihr

Ullrich Eitel



Abschnitt II. Verhalten im Geschäftsleben

Integeres Handeln im geschäftlichen Alltag

Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit und Geradlinigkeit leiten unser Handeln nach innen und außen. Bei der täglichen Arbeit achtet jeder Mitarbeiter darauf, dass er seine Entscheidungen ethisch und moralisch vertreten kann und auch einem Dritten, beispielsweise seiner Familie, erläutern könnte, ohne ein schlechtes Gewissen zu bekommen.

Einhaltung von Recht und Gesetz und internen Regeln

Das Befolgen von Gesetzen, Verordnungen und anderen Vorschriften – auch unternehmensinternen – ist für uns wesentliches Grundprinzip wirtschaftlichen Handelns in einer freien Gesellschaft. Führungskräfte halten sich auf ihrem Fachgebiet über die geltenden Gesetze, Normen und Anweisungen informiert, geben diese Informationen an ihre Mitarbeiter weiter und achten auf deren Einhaltung.

Vermeidung von Interessenskonflikten

Geschäftliche Entscheidungen werden bei **marburg** ausschließlich im Interesse des Unternehmens gefällt. Es ist von vornherein aktiv zu vermeiden, dass dabei ein Konflikt mit den eigenen privaten Interessen auftritt oder denen von Freunden oder Verwandten. Lässt sich trotz dieser Bemühungen ein solcher Konflikt nicht vermeiden, ist er unverzüglich gegenüber dem Vorgesetzten offenzulegen und einer Lösung herbeizuführen. Auf keinen Fall darf eine geschäftliche Entscheidung von privaten Interessen geleitet sein, auch wenn daraus keine offensichtlichen persönlichen Vorteile erwachsen.

Verhalten im Wettbewerb

Wettbewerbs- oder Kartellgesetze sind dazu bestimmt, den freien und fairen Wettbewerb zu schützen und zu gewährleisten, so dass den berechtigten Interessen der Verbraucher Rechnung getragen wird. **marburg** trifft seine Entscheidungen grundsätzlich allein im fairen Wettbewerb und nicht in kartellrechtswidriger Absprache oder irgendeiner anderen Koordination mit Dritten.

Beschäftigte bei **marburg** treffen keine Absprachen über Preise, Mengen oder zu bearbeitende Märkte mit Wettbewerbern, dazu zählt auch das Verbot eines Informationsaustauschs. Vor allem bei der wichtigen und

Abschnitt II. Verhalten im Geschäftsleben

notwendigen Arbeit in Industrieverbänden ist besondere Vorsicht geboten, da dort der Kontakt zu Wettbewerbern naturgemäß enger ist als im normalen geschäftlichen Alltag.

Auch stillschweigende Vereinbarungen mit Wettbewerbern sind strafbar. Die Beschäftigten informieren sich über ergänzende unternehmensinterne Richtlinien zum fairen Wettbewerb. Versuche von Wettbewerbern, Mitarbeiter zu einer Absprache oder einem Informationsaustausch zu beeinflussen, sind sofort beim Vorgesetzten anzuzeigen. Da die Folgen eines wettbewerbsrechtlichen Verstoßes sowohl für das Unternehmen wie auch den Mitarbeiter persönlich sehr hart sind, gilt hier eine absolute Null-Toleranz-Politik.

Geldwäscheprävention

marburg setzt sich dafür ein, dass illegal erwirtschaftetes Geld nicht in den legalen Finanzkreislauf eingeführt werden kann und kommt damit seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Geldwäscheprävention nach. Damit soll die Finanzierung von Terrorismus und kriminellen Aktivtäten verhindert werden. Der Gesetzgeber fordert von **marburg** die Einführung und Pflege eines entsprechenden Risikomanagements und besondere Sorgfaltspflichten bei Auftragsabschlüssen mit neuen Kunden, bei denen sich von der Identität und Integrität des Kunden überzeugt werden muss. Die Entgegennahme von Barbeträgen über 1.000 Euro muss besonders dokumentiert werden, über 10.000 Euro ist sie jedem Mitarbeiter untersagt.



Abschnitt II. Verhalten im Geschäftsleben

Verbot von Vorteilsgewährung und Vorteilsannahme

Vorteilsgewährung und Vorteilsannahme, profaner auch Bestechung und Korruption genannt, werden in all ihren Ausprägungen von **marburg** abgelehnt. Da es national wie international große gesetzliche Unterschiede gibt, ist bei **marburg** jede Form von Vorteilsnahme oder Vorteilsgewährung untersagt und wird sanktioniert.

Dabei ist es völlig unerheblich, ob ein Mitarbeiter persönlich von einer Vorteilsgewährung profitiert oder ob er einen Vorteil für die Firma erwartet – beides ist gleichermaßen verboten. Beide Tatbestände werden auch strafrechtlich verfolgt und können empfindliche Strafen nach sich ziehen, auch Freiheitsstrafen. Das gilt insbesondere dann, wenn es sich um Schmiergeldzahlungen zur Erlangung von Aufträgen oder zur Beeinflussung politischer oder administrativer Entscheidungen handelt.

Geschenke, Einladungen und Bewirtungen

Im Geschäftsalltag sind das Gewähren oder die Entgegennahme bescheidener Geschenke und Einladungen ein übliches Zeichen der Höflichkeit und gegenseitigen Wertschätzung zwischen Geschäftspartnern. Nur in dieser Form sind sie statthaft, sie dürfen unter keinen Umständen von **marburg**-Mitarbeitern gewährt werden, um geschäftliche Entscheidungen eines Geschäftspartners zu beeinflussen. Dann wäre die Grenze zur Korruption überschritten.

Eine Ausnahme davon bilden die Kontakte zu Behörden, Politikern und Amtsträgern weltweit. Niemals darf diesen ein Geschenk oder eine Einladung im Namen von **marburg** angeboten werden.

Es ist offensichtlich, dass nur ein schmaler Grat zwischen zulässigen Geschenken oder Einladungen und Korruption besteht. Jeder kennt noch die Affäre um den ehemaligen Bundespräsidenten Wulff, der letztlich wegen einer Vorteilsannahme in Höhe von 400 Euro sein Amt niederlegte. Um jederzeit auf der sicheren Seite zu bleiben, kann in Zweifelsfällen die Beantwortung folgender Fragen helfen – schon ein „Ja" reicht, damit ein **marburg**-Mitarbeiter von einem bestimmten Vorgang Abstand nehmen sollte:

- Würde die Veröffentlichung des fraglichen Vorgangs in lokalen Zeitungen **marburg** in Verlegenheit bringen?

Abschnitt II. Verhalten im Geschäftsleben

- Ist es illegal?
- Könnte es von einem Dritten als unfair oder unangemessen angesehen werden?
- Wird Druck auf mich ausgeübt, durch die Annahme bestimmte Gegenleis tungen zu erbringen? Oder erwarte ich von meinem Gegenüber bestimmte Gegenleistungen?

Der Wert eines Geschenks oder einer Einladung sollte im Einzelfall – auch abhängig von der eigenen Position und der des Gegenübers – die Grenze von 50 Euro nicht überschreiten. Merksatz: „Die Flasche Champagner ist OK, die Kiste ist es nicht mehr."

Rechnungslegung und Berichterstattung

Es bestehen umfangreiche gesetzliche Vorgaben zur Rechnungslegung und Berichterstattung für **marburg**, sowohl in Deutschland wie auch in den Ländern, in denen Tochterunternehmen ihren Sitz haben.

Die Inhaberfamilie, Kreditgeber, die Finanzverwaltung und andere Behörden verlassen sich darauf, dass **marburg** sie mit verlässlichen Informationen über die Geschäftstätigkeit versorgt. Alle mit diesen Aufgaben betrauten Mitarbeiter von marburg müssen daran mitwirken, dass die jeweils geforderte Berichterstattung korrekt, ehrlich und rechtzeitig erfolgt.

Die Glaubwürdigkeit von **marburg** wird nicht zuletzt an der Integrität der Buchführung, Aufzeichnungen und Berichterstattung gemessen. Falsche oder bewusst unvollständige Aufzeichnungen können als finanzielle Unregelmäßigkeit oder Betrug gewertet werden.

Mitarbeiter von **marburg** müssen sich bewusst sein, dass von ihnen erstellte Dokumente und Mitteilungen betriebliche Unterlagen sind, die gegebenenfalls in Gerichtsprozessen oder Untersuchungen von Aufsichtsbehörden als Beweismittel vorgebracht und dadurch öffentlich bekannt werden. Sie sollten auch genau überlegen , welche Informationen aus dem Unternehmen herausgegeben werden – jeder übereilt abgegebene Kommentar gegenüber Medien, Behörden oder anderen staatlichen Stellen könnte falsch interpretiert oder missverstanden werden und eine unerwünschte Haftung mit sich bringen.

Abschnitt II. Verhalten im Geschäftsleben

Exportkontrolle

Für **marburg** als international tätiges Unternehmen ist die vertrauensvolle und verlässliche Zusammenarbeit mit Zollbehörden essentiell und wurde über Jahrzehnte sorgfältig gepflegt. Damit wird **marburg** nicht nur seiner Pflicht gerecht, die einschlägigen Rechtsnormen einzuhalten, sondern sichert langfristig seine Grundlagen als exportorientiertes Unternehmen.



Abschnitt III. Verhalten innerhalb des Unternehmens

Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbot

In der Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Mitarbeitern liegt ein großes Potenzial für marburg. Seit Jahrzehnten sind Mitarbeiter aus Dutzenden Ländern und vielen Kulturkreisen wertvolle Mitarbeiter von **marburg**, sie sind Teil der Identität von **marburg**. Deshalb sind alle Mitarbeiter dazu aufgerufen und auch verpflichtet, eine gewaltfreie Atmosphäre respektvollen Miteinanders zu schaffen und jede Form von Diskriminierung wegen Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Geschlecht, wegen einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder des Alters zu unterlassen und auftretenden Fällen aktiv entgegenzutreten.

Menschenrechte und Menschenwürde

marburg respektiert die Würde eines jeden Menschen, seine Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte. **marburg** trifft keine Entscheidung, die gegen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte verstößt. Darunter fällt, dass **marburg** bei der eigenen wirtschaftlichen Tätigkeit und vor allem bei der Auswahl seiner Lieferanten und anderen Geschäftspartner darauf achtet, dass jede Form von Zwangs- oder Kinderarbeit geächtet wird, keine Diskriminierung stattfindet sowie Gewalt, Mobbing und sexuellem Missbrauch entschieden entgegen getreten wird.

Arbeitnehmerrechte und Arbeitnehmervertretung

Bei **marburg** wird das Recht der Arbeitnehmer respektiert, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und sich in Gewerkschaften zu organisieren. Die Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung ist ein langjährig gewachsener und geschätzter Pfeiler des Miteinanders im Unternehmen. Dabei sind sich die Betriebsparteien bewusst, dass gegenseitiger Respekt und vertrauensvolles Miteinander zu den besten Ergebnissen für das Unternehmen und damit auch für seine Beschäftigten führen. Bei der Entlohnung werden tarifliche Regelungen befolgt, wobei gesetzliche Regelungen den Mindeststandard bilden.

Abschnitt III. Verhalten innerhalb des Unternehmens

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Für **marburg** ist die Sicherheit seiner Mitarbeiter ein sehr hohes Gut. Die Einhaltung der gesetzlichen Normen und Standards für eine sichere und unfallvermeidende Arbeitsumwelt werden garantiert.

Im Unternehmen sorgt eine Sicherheitsfachkraft, die in der Ausübung dieser Aufgabe nicht weisungsgebunden ist, in Zusammenarbeit mit allen Abteilungsleitern für ein sicheres Arbeitsumfeld. Dazu gehören auch das Angebot entsprechender Schulungen und die enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt.

Von den Mitarbeitern bei **marburg** wird gleichzeitig die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften und ein gesundes Gefahrenbewusstsein erwartet. Erkannte Unfälle und potenzielle Gefahrenstellen sind in geeigneter Form dem Vorgesetzten zu melden.

Datenschutz

Bei der Nutzung der IT-Umgebung von **marburg** muss den damit betrauten Mitarbeitern bewusst sein, dass alle Systeme ausschließlich geschäftlichen Zwecken dienen. Ausnahmen davon regeln Betriebsvereinbarungen.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, personenbezogene Daten sensibel zu handhaben und besonders zu schützen. Das gilt nicht nur für die Daten von Kunden, sondern ebenso von Mitarbeitern, Lieferanten, Wettbewerbern und Anderen. Eine Speicherung und Verarbeitung dieser Daten darf nur erfolgen, wenn die betreffende Person dem zugestimmt hat oder dies aus anderen Gründen zulässig ist. Mit personenbezogenen Daten ist grundsätzlich sparsam umzugehen, ihre Verarbeitung muss immer erforderlich sein.

Aufbewahrungsfristen von Daten werden bei **marburg** beachtet, dazu gehört auch die Löschung von Daten nach Ablauf der Frist. Es gibt keinen Grund, Daten länger als erforderlich aufzubewahren. Mitarbeiter, die mit diesen Daten Umgang haben, halten sich entsprechend informiert. Daten werden bei **marburg** sicher aufbewahrt und vor dem Zugriff Unbefugter, insbesondere Unternehmensfremder, geschützt.

Zur Überwachung des Datenschutzes ist bei marburg ein Datenschutzbeauftragter benannt.

Abschnitt III. Verhalten innerhalb des Unternehmens

Geschäftsgeheimnisse

marburg als innovatives Unternehmen besitzt ein einzigartiges Know-How, über das Wettbewerber in dieser Form nicht verfügen. Diese Geschäftsgeheimnisse können besondere Designs oder Produktionsverfahren sein, bestimmte Rezepturen, Verträge mit Lieferanten oder Kunden oder auch nur die Art zu kalkulieren oder die Tapetenränder zu beschneiden. Sehr viele Vorgänge, mit denen Mitarbeiter von **marburg** täglich zu tun haben, berühren Geschäftsgeheimnisse, oft ohne dass dies den Mitarbeitern im Einzelfall bewusst ist.

Alle Geschäftsgeheimnisse müssen – abhängig von ihrer Wichtigkeit – unterschiedlich gut geschützt werden. **marburg** stellt dementsprechende Richtlinien auf.

Unabhängig davon muss aber allen Mitarbeitern bewusst sein, dass die Weitergabe sämtlicher Informationen aus dem Unternehmen, sowohl auf Papier wie auch elektronisch oder auch nur mündlich, sehr schnell Geschäftsgeheimnisse verletzen kann. Damit werden nicht nur betriebsinterne Regeln verletzt, sondern auch arbeitsvertragliche Pflichten und es drohen strafrechtliche Konsequenzen.

Da der Wettbewerb in unserer Branche traditionell sehr hart ist, kann aus der Weitergabe von Informationen schnell ein Schaden für **marburg** entstehen – dies kann nur durch die besondere Aufmerksamkeit der Mitarbeiter vermieden werden.

Genau wie eigene Geschäftsgeheimnisse muss auch fremdes Know-How respektiert werden, insbesondere wenn es durch entsprechende NDAs geschützt ist.

Schutz des Unternehmensvermögens

Das Unternehmensvermögen darf nur wirtschaftlich verantwortungsvoll für die Zwecke des Unternehmens verwandt werden. Es ist nicht statthaft, es für private Zwecke einzusetzen. Jeder Vorgesetzte muss in seinem Verantwortungsbereich dafür sorgen, dass diese Grundsätze eingehalten werden.

Der Verkauf und der Einkauf von Vermögensgegenständen – und das ist schon eine Rolle Tapete – muss transparent, zu marktgerechten Konditionen und verantwortungsvoll geschehen. Persönliche Interessen einzelner Mitarbeiter oder Dritter dürfen bei der Entscheidung für oder gegen ein Geschäft keine Rolle spielen.

Abschnitt IV. Verhalten innerhalb der Gesellschaft

Corporate Responsibility

marburg übernimmt als Unternehmen Verantwortung für

- die Natur,
- seine Mitarbeiter und ihre Familien,
- seine Kunden und Lieferanten,
- die Region Marburg mit Kirchhain in Mittelhessen und
- die Unternehmerfamilie,

indem **marburg** in allen Bereichen verantwortungsvoll handelt und die Bedürfnisse aller Interessengruppen bei seiner Entscheidungsfindung berücksichtigt.

marburg setzt sich für die Entwicklung von Produkten und Verfahren ein, die einen Nutzen für den Kunden versprechen und nachhaltig sind. marburg bildet die meisten seiner benötigten Fachkräfte selbst aus und unterstützt damit das System der dualen Bildung in Deutschland.

Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Für **marburg** ist der Schutz der Umwelt ein wichtiges Ziel. Den Mitarbeitern von **marburg** ist bewusst, dass die wirtschaftliche Tätigkeit von **marburg** unsere Umwelt beeinträchtigt. Die Führungskräfte versuchen aktiv, in ihrem Verantwortungsbereich darauf hinzuarbeiten, dass diese Beeinträchtigung so gering wie möglich bleibt und sinkt. Forschung und Entwicklung auf diesem Gebiet kann **marburg** wichtige Wettbewerbsvorteile verschaffen und gleichzeitig die Umwelt schützen.

Unabhängig davon bekennt sich **marburg** zur Einhaltung gesetztlicher Rahmenbedingungen zum Schutz der Umwelt und Verbraucher in den Ländern, in denen **marburg** geschäftlich aktiv ist. Am Produktionsstandort beitreibt **marburg** ein Energiemanagementsystem nach DIN ISO 50001. Produkte von **marburg** auf Papierbasis stammen aus nachhaltig bewirtschaftetem Wald. Dies wird mit dem FSC-Zertifikat dokumentiert.

Sollte es zu Störfällen kommen, die eine Umweltbelastung nach sich ziehen, sind die zuständigen Stellen innerhalb des Unternehmens sofort zu informieren. Diese wiederum übernehmen unverzüglich die Meldung an die entsprechenden Behörden.

Abschnitt IV. Verhalten innerhalb der Gesellschaft

Spenden und Sponsoring

marburg unterstützt mit Geld- oder Sachspenden gemeinnützige oder wohltätige Zwecke nach Maßgabe der aktuellen Geschäftsordnung. Die direkte Unterstützung politischer Parteien oder einzelner Kandidaten für Wahlämter ist ausgeschlossen.

Finanzielle Mittel dürfen im Rahmen von Spenden oder Sponsoring nur in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen vergeben werden, und auch nur dann, wenn keine Verstöße gegen bestehende Regelungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten oder Korruption zu erwarten sind. Sie sind zwingend von einem Geschäftsführer freizugeben.

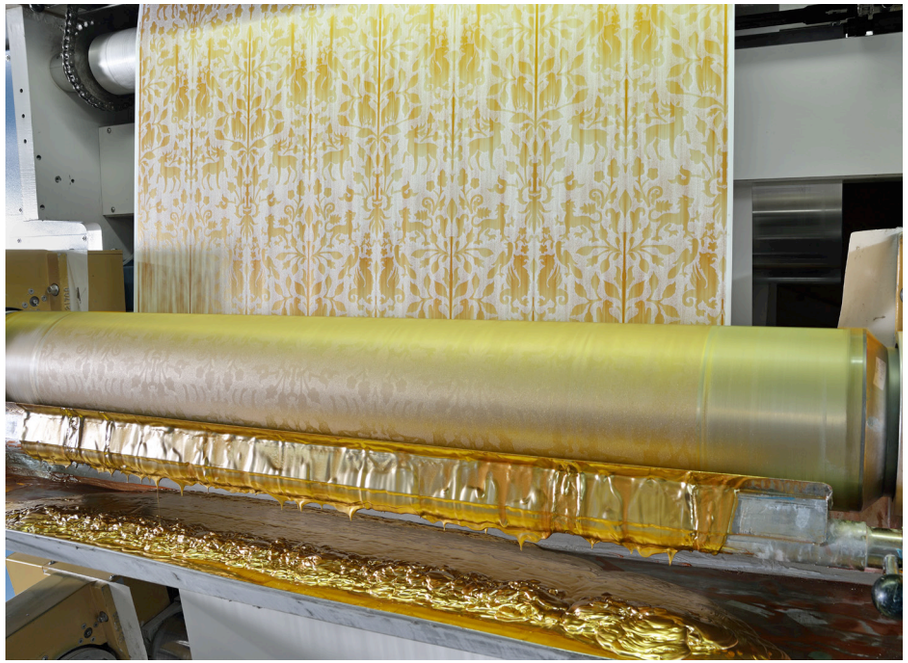


Abschnitt V. Umsetzung und Konsequenzen bei Verstößen

Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen vorliegende Verhaltensleitlinien treffen zunächst denjenigen persönlich, der den Verstoß begangen hat. Zum Teil sind die Strafen gesetzlich geregelt und sehr empfindlich, sowohl Freiheits- wie auch Geldstrafen oder -bußen sind möglich. Darüber hinaus können Schadensersatzansprüche Dritter oder von **marburg** selbst geltend gemacht werden, wenn ein messbarer Schaden verursacht wurde. Und schließlich kann es die bei Verfehlungen üblichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen geben, nämlich Abmahnung und Kündigung.

Neben den persönlichen Strafen gibt es viele Bereiche, bei denen das Unternehmen als Ganzes sehr hart bestraft wird, wenn einzelne Mitarbeiter Verfehlungen begangen haben. Diese Strafen sind oft so hoch, dass sie für das Unternehmen existenzbedrohend sein können und unterscheiden sich international erheblich. Auch gegen das Unternehmen können Schadensersatzforderungen gestellt werden.



Abschnitt V. Umsetzung und Konsequenzen bei Verstößen

Whistleblowing

Im Abschnitt über Konsequenzen bei Verstößen wird deutlich, dass schon ein gravierender Verstoß eines Mitarbeiters gegen die vorliegenden Richtlinien ausreicht, um das gesamte Unternehmen **marburg** in eine existenzbedrohende Krise zu manövrieren. Deshalb ist es zur Sicherung des Bestandes von **marburg** entscheidend, über mögliches Fehlverhalten informiert zu werden. Dazu wurde eine Whistleblowing-Hotline eingerichtet, die wie folgt funktioniert:

1. **marburg** möchte über rechtswidriges Verhalten im Unternehmen informiert werden, um dieses aufzuklären und abzustellen. Daher ermutigt **marburg** jedermann, Mitarbeiter, ehemalige Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten oder Dritte, uns Hinweise oder den Verdacht auf Rechtsverstöße mitzuteilen.
2. Mitarbeiter sollten sich zunächst an ihren Vorgesetzten, den Kaufmännischen Geschäftsführer oder den Betriebsrat wenden. Allen Hinweisgebern sichert **marburg** eine vertrauliche Bearbeitung zu.
3. Möchte der Hinweisgeber anonym bleiben, kann er eine Mail mit dem Sachverhalt an compliance@marburg.com senden. In dem Fall bitten wir darum, dass sich der Absender eine anonyme Mailadresse besorgt, an die **marburg** auch Rückfragen richten kann.
4. Es wird um Verständnis gebeten, dass dieser Briefkasten ausschließlich zur Meldung von Verstößen gegen Gesetze oder die vorliegenden Verhaltensrichtlinien genutzt werden kann. Andere Themen werden nicht bearbeitet.

Umsetzung

Die vorliegenden Verhaltensrichtlinien wurden in der Geschäftsführung erstellt und mit den Gesellschaftern sowie dem Betriebsrat beraten. Sie treten am 1. März 2020 in Kraft.



Marburger Tapetenfabrik · J. B. Schaefer GmbH & Co. KG
Bertram-Schaefer-Straße 11 · 35274 Kirchhain/Germany
Tel.: +49 (0)6422 81-0 · Fax +49 (0)6422 81-223
contact@marburg.com · www.marburg.com