

VMV-VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT) FÜR DIE HERSTELLER VON METALLVERPACKUNGEN UND -VERSCHLÜSSE

Vorwort

Als Wirtschaftsverband ist der Verband Metallverpackungen e.V. (VMV) das Sprachrohr der Hersteller von Metallverpackungen und -verschlüssen in Deutschland. Der VMV vertritt dabei die Interessen der Branche und insbesondere seiner Mitgliedsunternehmen gegenüber der Politik, der Öffentlichkeit und anderen Wirtschaftsgruppierungen in umfassender Weise.

Der VMV gründet sich auch auf dem Ziel, Herstellern von Metallverpackungen und -verschlüssen mit vorhandenen unternehmerischen Wertvorstellungen ein organisatorisches Fundament zu bieten. Kern des gemeinsamen Selbstverständnisses aller Mitgliedsunternehmen ist das verantwortungsvolle und nachhaltige Wirtschaften im Sinne aller Stakeholder. Die gemeinsamen Wertvorstellungen sind im vorliegenden „VMV-Verhaltenskodex (Code of conduct) für die Hersteller von Metallverpackungen und -verschlüsse“ hinterlegt.

Fair Play

Die Mitgliedsunternehmen verpflichten sich in diesem Zusammenhang zu einem fairen und ehrlichen Umgang gegenüber ihren Mitarbeitern, Auftraggebern und Wettbewerbern und Lieferanten.

Werteverpflichtet

Alle Mitgliedsunternehmen sind alle zwei Jahre zu einer Überprüfung der Einhaltung des Verhaltenskodex des Verbands verpflichtet. Größtmögliche Transparenz und die Fähigkeit zur Selbstkritik sind selbstverständliche Voraussetzungen, um dauerhaft alle Unternehmensprozesse hinsichtlich des gemeinsamen Verhaltenskodex zu optimieren. Kommt es im Einzelfall zu einer Fehleinschätzung seitens eines Verbandsmitglieds, steht dieses mit allen Konsequenzen zu deren Beseitigung.

Kontrolliert

Der **verpflichtende Verhaltenskodex** ist neben der **Interessensvertretung seiner Mitgliedsunternehmen** gegenüber der Politik, der Öffentlichkeit und anderen Wirtschaftsgruppierungen das wichtigste **Alleinstellungsmerkmal** des Verbands und seiner Mitglieder. Aus diesem Grund überwacht und verantwortet der Verband die kontinuierliche Kontrolle der

Einhaltung dieser Werte in seinen Mitgliedsunternehmen. Weicht ein Mitglied vorsätzlich oder grob fahrlässig davon ab, hat dies den Ausschluss aus dem Verband zur Folge.

Exklusiv

Die Mitgliedschaft im VMV ist exklusiv. Sie setzt vor der Unterzeichnung des Verhaltenskodex des Verbands die Durchführung eines Auditgesprächs voraus. Ein Verbandsbeitritt ist ferner grundsätzlich nur auf Empfehlung von Verbandsmitgliedern in Verbindung mit einem Aufnahmegespräch möglich. Im Anschluss daran hat der Vorstand mehrheitlich über die Aufnahme eines neuen Mitgliedsunternehmens zu entscheiden.¹⁾

Der vorliegende VMV-Verhaltenskodex ist eine freiwillige Vereinbarung, mit der die Mitgliedsunternehmen insbesondere die Einhaltung globaler Forderungen an ethisches und moralisches Handeln, wie auch die Vorgaben eines wettbewerbs- und kartellrechtlich richtigen Verhaltens (Compliance) gewährleisten wollen. Dies bedeutet auch die Förderung von fairen und nachhaltigen Standards im Umgang mit Lieferanten und Kunden sowie eigenen Unternehmensangehörigen. Die Anforderungen des VMV-Verhaltenskodex sind in Anlage 1 beschrieben.

Die Unternehmen, die sich zum Einhalten des VMV-Verhaltenskodex verpflichtet haben, informieren ihre Unternehmensangehörigen in regelmäßigen Abständen über die ethischen Ziele und Verhaltensgrundsätze dieses Verhaltenskodexes. Darüber hinaus streben sie an, dass sich auch Lieferanten an diesen Inhalten orientieren.

Der VMV-Verhaltenskodex ist als Selbstverpflichtung konzipiert. Die Vergabe des Zertifikats (**Anlage 2**) erfolgt durch die VMV-Geschäftsstelle nach Durchführung des Auditgesprächs.

¹ ABLEHNUNG DER AUFNAHME NEUER MITGLIEDER

Gelegentlich stellt sich das Problem, ob eine Pflicht zur Aufnahme potenzieller neuer Mitglieder besteht, nachdem diese einen entsprechenden Antrag gestellt haben. Nach der Satzung des VMV hat ein Antragsteller keinen Anspruch auf Aufnahme in den VMV, was auf einen gewissen Ermessensspielraum hindeutet, so dass kein Zwang zur Aufnahme eines neuen Mitglieds besteht.

Allerdings muss diese Entscheidung diskriminierungsfrei getroffen werden. Das kartellrechtliche Diskriminierungsverbot schreibt vor, dass Wirtschaftsvereinigungen die Aufnahme eines Unternehmens nicht ablehnen dürfen, wenn die Ablehnung eine sachlich nicht gerechtfertigte ungleiche Behandlung darstellt und zu einer unbilligen Benachteiligung des Unternehmens oder Verbandes im Wettbewerb führen würde. Eine Verweigerung ist daher nur dann zulässig, wenn es hierfür einen sachlichen Rechtfertigungsgrund gibt.

In diesem Zusammenhang kommt es auf eine Interessenabwägung zwischen dem Interesse des Bewerbers an der Mitgliedschaft und dem Interesse des VMV an der Nichtaufnahme des Bewerbers an. Dabei kann die in der Ablehnung liegende Ungleichbehandlung aus zwei Arten von Gründen gerechtfertigt sein:

- a. Erstens weil der Bewerber die satzungsgemäß fixierten Aufnahmeveraussetzungen nicht erfüllt.
- b. Zweitens wäre eine Nicht-Aufnahme möglich, wenn Gründe vorliegen, die in individuellen Besonderheiten des Bewerbers liegen und einer Aufnahme entgegenstehen. Ein solcher Rechtfertigungsgrund wäre beispielsweise gegeben, wenn die Aufnahme eines bestimmten Mitgliedes das Ansehen des VMV schädigen würde. Denkbar wäre auch der Fall, dass es hierdurch zu erheblichem Unfrieden unter den übrigen VMV-Verbandsmitgliedern käme. In diesem Zusammenhang ist es jedoch nicht ausreichend, wenn die Aufnahme des neuen Mitglieds für die bereits vorhandenen Mitglieder lediglich unliebsam ist. Vielmehr ist es erforderlich, dass die Tätigkeit des VMV faktisch blockiert wird, weil man angesichts des neuen Mitglieds z.B. bislang mitgeteilte, zulässige Informationen zurückhält und somit die Teilnahme an Unternehmenstreffen unattraktiv wird. Auch wenn eine Vielzahl von Unternehmen mit dem Austritt droht, könnte im Einzelfall ein Rechtfertigungsgrund angenommen werden.

Anforderungen des VMV-Verhaltenskodex

I. Allgemeine Regelungen

1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für das Mitgliedsunternehmen einschließlich aller Tochtergesellschaften, Niederlassungen und Produktionsstätten des Unternehmens.

2. Gesetze, Normen und ethischen Verhaltensweisen

Das Unternehmen hält die geltenden Gesetze und Normen der jeweiligen Länder, in denen es tätig ist, ein. Es orientiert sich an den allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere Integrität, Rechtschaffenheit sowie Menschenwürde.

3. Geschäftspartner, Behörden und Verbraucher

Das Unternehmen praktiziert nach den allgemein anerkannten Geschäftspraktiken von Fairness und Ehrlichkeit. Mit Behörden pflegt es einen vertrauensvollen Umgang. Verbraucherschützende Normen werden beachtet.

4. Geschäftsgeheimnisse

Geschäftsgeheimnisse von Geschäftspartnern werden vom Unternehmen und seinen Unternehmensangehörigen vertraulich behandelt. Eine Weitergabe vertraulicher Informationen an Dritte oder die öffentliche Zugänglichmachung ist untersagt. Dies gilt für die Unternehmensangehörigen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

II. Kartell- und wettbewerbsrechtliche Vorgaben

1. Wettbewerbsrecht

Das Unternehmen verpflichtet sich zu fairem Wettbewerb. Die Grundsätze des lautereren Wettbewerbs, wie sie insbesondere im Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb (UWG), seinen Nebengesetzen und in den auf seiner Grundlage erlassenen Verordnungen verankert sind, werden von dem Unternehmen eingehalten.

Das Unternehmen verpflichtet sich, keine Verhaltensweisen an den Tag zu legen, durch die es sich unter Verstoß gegen geltende Gesetze oder in sittenwidriger oder irreführender Weise Vorteile gegenüber dem Wettbewerb verschaffen kann bzw. verschafft..

2. Kartellrecht

Das Unternehmen erklärt, die geltenden Gesetze des deutschen und europäischen Kartellrechts zu beachten, die insbesondere im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und entsprechenden Nebengesetzen niedergelegt sind.

Insbesondere wird sich das Unternehmen zu keinem Zeitpunkt an wettbewerbswidrigen Absprachen, Abstimmungen oder Beschlüssen über Preise, Preisbestandteile oder sonstige Ver- und Einkaufskonditionen, Verkaufsgebiete, Kunden oder sonstige wettbewerbssensible Informationen beteiligen.

Der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung oder die Ausnutzung einer marktstarken Stellung widersprechen den Grundsätzen des Unternehmens.

Die Mitgliedsunternehmen verpflichten sich im verbandlichen Umgang die Compliance-Leitlinien des VMV einzuhalten.

III. Bestechung, Bestechlichkeit und Korruption

Das Unternehmen lehnt Bestechung und Korruption ab und toleriert diese Verhaltensweisen auch nicht.

Die Mitarbeiter haben darauf zu achten, dass keine persönlichen Abhängigkeiten oder Verpflichtungen zu Kunden oder Lieferanten entstehen. Insbesondere dürfen Unternehmensangehörige keine Geschenke annehmen oder machen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen beeinflussen können.

Sofern in einem Land Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die landesrechtlichen Normen eingehalten werden.

Zu widerhandlungen werden grundsätzlich mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen geahndet.

IV. Globale Richtlinien

1. Menschenrechte

Die international anerkannten Menschenrechte² werden ausdrücklich und nachhaltig unterstützt.

Auch im Falle von disziplinarischen Maßnahmen sind alle Unternehmensangehörigen mit Würde und Respekt zu behandeln. Solche Maßnahmen dürfen nur im Einklang mit den geltenden nationalen und internationalen Normen und international anerkannten Menschenrechten erfolgen.

2. Kinderarbeit

Kinderarbeit und jegliche Art von Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen werden abgelehnt. Die entsprechenden Gesetze werden eingehalten.

3. Zwangsarbeit

Jede Form der Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Sklavenarbeit oder Sklaverei sowie diesen ähnliche Zustände wird abgelehnt. Unternehmensangehörige dürfen weder direkt noch indirekt durch Gewalt oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden³.

4. Entlohnung, Arbeitnehmerrechte

Alle Beschäftigten sollen für eine Vollzeitbeschäftigung einen fairen Lohn erhalten, der mindestens zur Deckung der Grunderfordernisse ausreicht. Das Entgelt ist in praktischer Weise auszuzahlen (bar, Scheck, Überweisung) sowie eine Lohnabrechnung in angemessenem Umfang zur Verfügung zu stellen⁴. Das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies in dem jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist, wird respektiert⁵.

² Allgemeine Erklärung der Menschenrechte – UN-Doc. 217, sog. UN-Menschenrechtscharta

³ Vgl. ILO-Konventionen 29 und 105

⁴ Vgl. ILO-Konventionen 26 und 131

⁵ Vgl. ILO-Konvention 87 v. 1948 und 98 von 1949

5. Arbeitszeit

Arbeitszeiten entsprechen dem geltenden nationalen Recht, dem Branchenstandard oder den einschlägigen ILO-Konventionen. Mehrarbeit muss auf freiwilliger Basis erfolgen.

6. Gesundheit und Arbeitsschutz

Die nationalen und internationalen Vorschriften für die Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden eingehalten. Es sind entsprechende Systeme einzurichten, die Risiken für Gesundheit und Sicherheit vermeiden⁶.

7. Umweltschutz

Das Unternehmen beachtet die Ziele eines nachhaltigen Umweltschutzes. Umweltschonende Produktionsmethoden werden in diesem Zusammenhang angestrebt. Im Einklang mit den Grundsätzen der Rio-Deklaration der Vereinten Nationen⁷ geht das Unternehmen mit natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll um.

⁶ Vgl. ILO-Konventionen 1 und 14

⁷ Vgl. ILO-Konvention 155

V. Ethische und soziale Grundsätze

1. Nicht-Diskriminierung

Das Unternehmen lehnt eine Diskriminierung bei der Anstellung oder Beschäftigung ab, insbesondere auch eine Diskriminierung wegen Rasse, ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, geistiger oder körperlicher Behinderung, Alter, Glaubensbekenntnis, Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation oder anderer persönlicher Merkmale⁸.

2. Belästigung

Das Unternehmen missbilligt physische, psychische oder sexuelle Gewalt⁹.

3. Meinungsfreiheit

Das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung wird gewährleistet.

4. Privatsphäre

Die Privatsphäre wird geachtet.

⁸ 27 Grundsätze der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung, beschlossen von der Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung (UNCED), Rio de Janeiro, 1992

⁹ Vgl. ILO-Konventionen 100, 111, 158 und 159

VI. Einhaltung des Verhaltenskodex

1. Maßnahmen

Das Unternehmen bringt in geeigneter Art und Weise und in vorgegebenen Zeitabständen seinen Unternehmensangehörigen diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis und achtet auf dessen Einhaltung.

2. Bestätigung und Vergabe des Zertifikats

Bestätigt das Mitgliedsunternehmen im Rahmen eines mit der VMV-Geschäftsstelle durchgeführten Auditgesprächs die Einhaltung des Verhaltenskodex, darf das Mitgliedsunternehmen den Hinweis „Mitglied im VMV“ bzw. das folgende Kodex-Logo des VMV für seine Geschäftsausstattung nutzen.



Dem auditierten Unternehmen wird ferner die Zertifikatsurkunde (Anlage 2) überreicht. Die auditierten Unternehmen können in geeigneter Weise durch den VMV bekannt gemacht werden.

Die Gültigkeit des Zertifikats erlischt nach zwei Jahren. Die Verlängerung erfolgt auf Grundlage einer erneut durchgeführten Befragung.

Erfüllt das teilnehmende Unternehmen die Voraussetzungen für die Vergabe des Zertifikates nicht oder nicht mehr, wird ihnen die Erlaubnis zum Tragen des Zertifikats der Compliance-Initiative entzogen.

Düsseldorf, März 2018

VERBAND METALLVERPACKUNGEN E.V.

Der Geschäftsführer

Jörg Höppner

Zertifikat



ZERTIFIKAT



Der Verband Metallverpackungen e.V. bescheinigt hiermit,
dass das Unternehmen

.....

den Verhaltenskodex eingeführt und die Voraussetzung der
Zertifizierung im Rahmen einer Selbstauskunft erfüllt hat.

Zertifikat-Nr.

Düsseldorf, xx.xx.2017

.....

Jörg Höppner
VMV-Geschäftsführer

