



Mankiewicz  
**VERHALTENSKODEX**

# Inhalt

<b>Verpflichtung</b>	3
<b>Geltungsbereich</b>	3
<b>Offener Dialog</b>	3
<b>Unsere Werte</b>	3
<b>Unsere Mitarbeiter*innen</b>	4
Führung	4
Gesundheit, Arbeitsschutz und Sicherheit	5
Inklusion und Diversität	5
Menschenrechte	5
Gesellschaftliches Engagement	5
<b>Unsere Integrität</b>	6
Bekämpfung von Bestechung und Korruption	6
Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und anderen externen Stellen	6
Behandlung von Interessenkonflikten	6
Außenhandel und Exportkontrolle	6
Fairer Wettbewerb	6
<b>Unsere Produkte, Ressourcen und Daten</b>	8
Produktsicherheit	8
Umwelt	8
Schutz unserer Ressourcen	8
Führung korrekter Aufzeichnungen	8
Geheimhaltung und Datenschutz	9
Kommunikationsmanagement	9
<b>Schlussbetrachtung</b>	9

# Verpflichtung

Seit seiner Gründung im Jahre 1895 verpflichtet sich Mankiewicz zu einem langfristigen und nachhaltigen Wachstum in allen Märkten. Dies bedeutet für uns ein verantwortungsvolles Handeln und die Einhaltung und Umsetzung festgelegter Prinzipien. Hierzu gehören auch die *Prinzipien des UN Global Compact*. Dabei beziehen wir unsere gesamte Lieferkette einschließlich unserer Lieferanten ein.

Um Störungen zu vermeiden und etwaige Konflikte schnell aufzulösen, haben die Unternehmensleitungen die Werte, Grundsätze und Handlungsweisen, die das unternehmerische Handeln bei Mankiewicz weltweit bestimmen und den langfristigen Unternehmensinteressen dienen, in diesem Mankiewicz-Verhaltenskodex zusammengefasst. Ziel ist die Einhaltung gesetzlicher und ethischer Normen und die Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das Integrität, Respekt und faires Verhalten fördert.

# Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex ist für die Mitarbeiter\*innen aller Mankiewicz-Unternehmen und -Standorte verbindlich. Die Werte, Grundsätze und Handlungsweisen, die in diesem Verhaltenskodex enthalten sind, bilden dabei den Kernbestand der Unternehmenskultur. Deren einheitliche Beachtung ist unverzichtbar. Hierfür ist jeder(r) Mitarbeiter\*in verantwortlich.

Verstöße führen zu Konsequenzen. In schwerwiegenden Fällen kann dies zu disziplinarischen Maßnahmen oder sogar einer Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses führen.

# Offener Dialog

Mankiewicz zeichnet sich durch eine freundliche, offene Unternehmenskultur aus, die vom Inhaber und den Führungskräften geprägt und vorgelebt wird. Es gilt eine Politik der „offenen Tür“.

Wenn ein(e) Mitarbeiter\*in Anliegen oder Beschwerden über die in diesem Verhaltenskodex angeführten Punkte hat oder Kenntnisse über einen eventuellen Bruch der hierin enthaltenen Verhaltensregeln hat, sollte er oder sie dies unverzüglich seinem oder ihrer Vorgesetzten zur Klärung vorlegen. Dies kann auch anonym oder auf vertrauliche Weise erfolgen. Ist ein(e) Mitarbeiter\*in mit der Klärung nicht zufrieden, so kann er oder sie das Anliegen oder die Beschwerde nicht nur bei Vorgesetzten, sondern auch bei der Rechtsabteilung oder der Personalabteilung vorlegen.

Verstöße gegen Gesetze oder die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Verhaltensregeln oder menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken im Unternehmen und bei Zulieferern können auch über die E-Mail-Adresse [hinweise@mankiewicz.com](mailto:hinweise@mankiewicz.com) gemeldet werden. Eine vertrauliche Bearbeitung des Anliegens oder der Beschwerde wird sichergestellt.

Mankiewicz gestattet keine Repressalien aufgrund von Beschwerden, die im Rahmen dieses Verhaltenskodex in gutem Glauben vorgebracht werden.

# Unsere Werte

Dieser Verhaltenskodex baut auf unseren zentralen Werten auf:

- [Kundenorientierung](#)
- [Gegenseitige Wertschätzung](#)
- [Offene Kommunikation](#)
- [Klare Führung und Coaching](#)
- [Kultur der offenen Türen](#)
- [5 Fs: Fokus, Fast, Flexibel, Friendly und Fun](#)
- [Innovation: Neugier, Integrität, Verlässlichkeit und Engagement](#)
- [Mitarbeiter\\*in als Unternehmer\\*in im Unternehmen](#)
- [Ganzheitliches Denken – KVP](#)

Jede(r) unserer Mitarbeiter\*innen ist täglich in der Verantwortung, diese Werte im Umgang mit seinen oder ihren Kolleg\*innen, Mitarbeiter\*innen und externen Geschäftspartnern umzusetzen und zu leben.



## Unsere Mitarbeiter\*innen

### Führung

Traditionen werden bewahrt und erfolgreich mit neuen Strukturen und Ideen zu einer klaren Corporate Identity kombiniert. Flache Hierarchien führen zu kurzen Entscheidungswegen und ermöglichen außerdem eine schnelle Übernahme von Verantwortung. Abteilungs-übergreifendes Handeln ist ein fester Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Im Rahmen ihrer gesetzlichen Unternehmensleitungs-pflicht haben die Leitungsorgane bei Mankiewicz die Aufgabe, durch geeignete organisatorische Maßnahmen sicherzustellen, dass die gesetzlichen Vorgaben, internen Regelungen und eingegangenen Selbstverpflichtungen vom Unternehmen bzw. von den betroffenen Mitarbeiter\*innen eingehalten werden. Dabei gilt: Je größer die aus der Nichteinhaltung von Regeln drohenden Risiken und potentiellen Schäden sind, desto umfangreicher und intensiver sind die zu treffenden Vermeidungsmaßnahmen.

Von den Führungskräften wird erwartet, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen. Die Einhaltung der einschlägigen Regeln dient neben der Erfüllung von einschlägigen Kundenforderungen vor allem auch der Vermeidung von

- Schadensersatzhaftungs-, Straf- und Bußgeldrisiken,
- sonstigen finanziellen Nachteilen für Mankiewicz (durch Diebstahl, Betrug, Unterschlagung, Untreue, Sachbeschädigung etc.) sowie
- Imageschäden für Mankiewicz sowie seine Mitarbeiter\*innen.

### Gesundheit, Arbeitsschutz und Sicherheit

Gesunde Mitarbeiter\*innen sind eine wesentliche Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit und den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens. Auf Basis der gesetzlichen Anforderungen und darüber hinaus, sind der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die Unfallverhütung sowie die Sicherheit der Maschinen und Anlagen wesentliche Bestandteile unserer Unternehmenspolitik. Dazu zählt im Besonderen eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Regelmäßige Wartungen, Gefährdungsbeurteilungen und verschiedene Messungen bilden dafür die Grundlage. Die zugehörigen Verantwortlichkeiten sind entsprechend festgelegt. Dazu zählen u.a. die jeweiligen beauftragten Personen für die verschiedenen Bereiche, wie z.B. für den Brandschutz und die Arbeitssicherheit. Bei Bedarf werden externe Dienstleister zur Unterstützung genutzt.

Alle Mitarbeiter\*innen werden regelmäßig zu ihren Rechten und Pflichten geschult. Dazu zählen allgemeine Sicherheitsunterweisungen sowie Schulungen zum Brandschutz, zum Umgang mit Gefahrgut oder zur Ersten Hilfe. Außerdem werden betriebsärztliche Untersuchungen und Gesundheitstage angeboten. Das gesundheitsbewusste Verhalten unserer Mitarbeiter\*innen wird außerhalb der Arbeitszeit durch unterstützende Maßnahmen gefördert. Die Mitarbeiter\*innen können dabei aus einem breiten Betriebssportangebot auswählen. Für seine Aktivitäten ist Mankiewicz Gebr. & Co. mit dem Gesundheitspreis der Stadt Hamburg ausgezeichnet worden.

Ein Arbeitsschutzausschuss mit Mitgliedern der Geschäftsleitung, Führungskräften und Mitarbeiter\*innen verschiedener Bereiche tagt regelmäßig, um die aktuellen Themen zu bewerten und ggf. Maßnahmen daraus abzuleiten. Bei der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen an unseren Standorten berücksichtigen wir die geltenden lokalen, regionalen, nationalen sowie internationalen Vorgaben und schließen unsere Lieferanten und externen Dienstleister mit ein.

### Inklusion und Diversität

Unser Umgang miteinander ist von gegenseitigem Respekt und Verständnis für andere Kulturen geprägt. Bei Mankiewicz arbeiten Mitarbeiter\*innen aus über 50 verschiedenen Nationen. Diversität ist ein wichtiger Baustein unserer Unternehmensphilosophie.

Landesspezifische sowie kulturelle Unterschiede werden stets respektiert. Bereits bei der Auswahl und Einstellung sowie der späteren Förderung unserer Mitarbeiter\*innen spielen ethnische Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Familienstand oder Behinderungen keine Rolle. Unterschiede sind willkommen und tragen entscheidend zu unserem Unternehmenserfolg bei.

### Menschenrechte

Mankiewicz respektiert die Menschenrechte seiner Mitarbeiter\*innen ist stets bestrebt sowohl an den eigenen Standorten als auch bei Geschäftspartnern sicherzustellen, dass die Arbeitsbedingungen den gesetzlichen Vorschriften und internationalen Normen und Konventionen entsprechen. Dazu gehört die Einhaltung der sich daraus ergebenden Anforderungen an die Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit in der Lieferkette, an Löhne, Sozialleistungen und Arbeitszeiten, sowie entsprechende Rechte auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit.

Sämtliche Mitarbeiter\*innen von Mankiewicz haben für ein sicheres und gesundes Umfeld Sorge zu tragen. Daher sind geltende Sicherheitsvorschriften und -praktiken strikt einzuhalten.

Als sozialverantwortlicher Arbeitgeber betrachtet Mankiewicz seine Mitarbeiter\*innen als großen Wert. Mankiewicz fordert großes Engagement von seinen Mitarbeiter\*innen und teilt als Gegenleistung den geschäftlichen Erfolg mit ihnen. Offener Meinungs-austausch, Kritik und Ideen werden gefördert.

Mankiewicz verurteilt rechtswidrige Diskriminierungen oder Belästigungen jeglicher Art.

### Gesellschaftliches Engagement

An allen unseren Standorten setzen wir uns mit den gesellschaftlichen Themen vor Ort auseinander, nehmen Hinweise und Wünsche unserer Mitarbeiter\*innen auf und pflegen ein gutes Verhältnis zu unseren Nachbar\*innen. Wir sind vielfältig engagiert und leisten auf verschiedensten Wegen Unterstützung zur Förderung kultureller, sozialer, wissenschaftlicher und gemeinnütziger Zwecke im In- und Ausland.

Dazu gehört die Förderung von Sportvereinen (z.B. Sponsoring der Basketballmannschaft Hamburg Towers, Trikots für lokale Fußballvereine), Sportveranstaltungen (z.B. Hamburger Firmen-Staffellauf, Bridgerun Charleston) und die Zusammenarbeit mit Universitäten. Mankiewicz und seine Mitarbeiter\*innen sorgen für die Verteilung von Kleidung an Flüchtlingsheime, stellen Pakete für sozial schwächere Familien zusammen oder versorgen Krankenhäuser mit Masken und Schutzanzügen. Grundsätzlich zeichnen wir uns durch eine hohe Spendenbereitschaft aus.

# Unsere Integrität

## Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Mankiewicz ist gegen Korruption und Bestechung. Handlungsweisen, bei denen Geschäfte mit unlauteeren Mitteln erfolgen, werden nicht toleriert. Mitarbeiter\*innen von Mankiewicz dürfen Geschäftspartnern keinerlei Vergünstigungen anbieten oder von ihnen solche erhalten oder annehmen, die zu einer Beeinträchtigung einer objektiven und fairen Geschäftsentscheidung führen oder auch nur einen derartigen Anschein erwecken könnten. Zur Abgrenzung von erlaubter Kundenpflege und verbotener Geschäftsbeeinflussung hat Mankiewicz *Leitlinien für Geschenke und Einladungen an Geschäftspartner* formuliert.

## Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und anderen externen Stellen

Mankiewicz erwartet einen fairen und respektvollen Umgang der Vorgesetzt\*innen, Mitarbeiter\*innen innerhalb des Unternehmens, auch gegenüber Kunden und Geschäftspartnern. In allen geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen ist Mankiewicz bestrebt, die geltenden Gesetze und sonstigen maßgebenden Bestimmungen im In- und Ausland zu beachten. Integrität und Aufrichtigkeit fördern einen fairen Wettbewerb, auch im Verhältnis zu Kunden und Lieferanten. Für Lieferanten ist dies explizit in einem *Verhaltenskodex für Lieferanten* formuliert, der sich an den zehn Prinzipien des *UN Global Compact* orientiert.

## Behandlung von Interessenkonflikten

Mankiewicz erwartet von seinen Mitarbeiter\*innen Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Sämtliche Mitarbeiter\*innen müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen von Mankiewicz in Konflikt geraten. Daher ist es insbesondere untersagt, sich an Wettbewerber, Lieferanten oder Kunden zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, sofern dies zu einem Interessenkonflikt führen kann. Durch Konfliktsituationen dürfen die Interessen von Mankiewicz nicht beeinträchtigt werden.

Solche Interessenkonflikte können in vielen Situationen entstehen: So darf kein(e) Mitarbeiter\*in Vorteile – in welcher Form auch immer – annehmen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise davon auszugehen ist, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen von Mankiewicz beeinflussen könnten. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten. Mitarbeiter\*innen sollen sich aufgrund ihrer Position bei Mankiewicz nicht persönlich durch Zugang zu vertraulichen Informationen unmittelbar und/oder mittelbar Vorteile verschaffen.

Alle Mitarbeiter\*innen haben die Pflicht, die legitimen Interessen von Mankiewicz soweit wie möglich zu fördern. Jede Konkurrenzsituation mit dem Unternehmen ist zu vermeiden. Jeder tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikt muss gemeldet und mit den betreffenden Vorgesetzten besprochen werden.

## Außenhandel und Exportkontrolle

Als Exporteur sorgen wir in allen Unternehmensbereichen für die absolute Einhaltung der geltenden Exportkontroll- und Terrorismusbekämpfungsbestimmungen sowie der internationalen Handelsembargos. Hierzu sind detaillierte Verfahren beschrieben und Verantwortlichkeiten einer zentralen Zoll- und Exportkontrollabteilung festgelegt.

Mitarbeiter\*innen haben die geltenden Außenwirtschafts- und Zollvorschriften beim grenzüberschreitenden Verkauf oder Kauf von Produkten oder Dienstleistungen zu beachten. Alle Im- und Exporte sind korrekt zu verzollen.

## Fairer Wettbewerb

Mankiewicz sieht sich in der Pflicht, ökonomisch, sozial und umweltbewusst zu handeln. Mankiewicz ist daher bestrebt, seine Geschäfte kompetent und ethisch zu betreiben und in allen Märkten, in denen Mankiewicz tätig ist, den fairen Wettbewerb zu schützen, indem geltende Gesetze über Kartellverbote, Wettbewerb und Wettbewerbsbeschränkungen eingehalten werden. Unfaire Vorteile gegenüber Kunden, Lieferanten oder Mitbewerbern sind zu vermeiden.



# Unsere Produkte, Ressourcen und Daten

## Produktsicherheit

Unsere Produkte erfüllen die höchsten Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen unserer Kunden. Durch qualifizierte Mitarbeiter\*innen und regelmäßige Investitionen in unsere technische Ausstattung haben wir stets besondere Produkt- und Prozessinnovationen entwickeln können. Zur Festlegung unseres globalen Managementsystems orientieren wir uns an den höchsten Qualitätsstandards ISO 9001, EN 9100 und IATF 16969 der Automobil-, Luftfahrt- und allgemeinen Industrie. Die Wirksamkeit unseres integrierten Managementsystems lassen wir uns regelmäßig durch externe Zertifizierungsgesellschaften bestätigen.

## Umwelt

Durch unsere Forschung, Entwicklung und unsere Innovationen treiben wir die ökologische, wirtschaftliche und soziale Nachhaltigkeit unserer Produkte, Prozesse und Dienstleistungen voran und leisten gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern einen wertvollen Beitrag zu einer gesunden Umwelt und hohen Lebensqualität. Wir entwickeln hochwertige und innovative Produkte, die über alle Phasen des Lebenszyklus die größtmögliche Umweltverträglichkeit gewährleisten. Bei unseren Investitionen liegt ein Fokus auf dem Ausbau unserer Technologieführerschaft. Dies erlaubt eine exakte Simulation von Kundenprozessen, damit eine schnelle und ressourcenschonende Implementierung neuer Produkte.

Die Prozessoptimierungen in allen Stufen der Produktion und Instandhaltung sorgen für einen schonenden Umgang mit den verfügbaren Ressourcen. Energieverbräuche werden überwacht und ständig optimiert. Für sichere Herstellprozesse passen wir unsere Anlagen und Einrichtungen regelmäßig dem neuesten Stand der Technik an und steigern ständig den Automatisierungsgrad. Globale Produktionsstandorte, die unter den gleichen Arbeitsbedingungen operieren, sorgen für lokale Wertschöpfungen in den jeweiligen Regionen.

Unsere Mitarbeiter\*innen werden regelmäßig informiert und geschult, um ein Höchstmaß an Umweltbewusstsein zu erreichen. In diese Aktivitäten beziehen wir auch unsere Lieferanten und Unterauftragnehmer ein. Der aktive Dialog mit der Öffentlichkeit sowie Behörden, Verbänden und der kommunalen Verwaltung ist für uns eine Selbstverständlichkeit, um negative Umweltauswirkungen zu minimieren. Darum fassen wir die wesentlichen Informationen in einem *Nachhaltigkeitsbericht* zusammen. Mit unseren Kunden stehen wir in einem engen Austausch, um gemeinsam optimale Lösungen zu entwickeln und umzusetzen. Als Zulieferer von hochwertigen Lacksystemen leisten wir gerne unseren Beitrag um Produkte anzubieten, die dem aktuellsten Stand der Technik entsprechen und damit unseren Kunden stets die umweltfreundlichste und nachhaltigste Lösung bieten, ihre Werte langfristig zu schützen. Unsere langfristig orientierte Unternehmenspolitik stellen wir regelmäßig auf den Prüfstand, um auch den zukünftigen globalen Anforderungen an Umweltschutz und Nachhaltigkeit gerecht zu werden.

## Schutz unserer Ressourcen

Alle Mitarbeiter\*innen sind für den ordnungsgemäßen und schonenden Umgang mit dem Eigentum des Unternehmens verantwortlich. Jede(r) Mitarbeiter\*in ist verpflichtet, das Eigentum von Mankiewicz gegen Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl, Unterschlagung oder Zerstörung zu schützen. Gleiches gilt, sofern und soweit Mitarbeiter\*innen mit Eigentum von Kunden oder Lieferanten in Berührung kommen. Die Mitarbeiter\*innen sind verpflichtet, ihre Vorgesetzten unverzüglich über eine dem Vorstehenden entgegenstehende Benutzung von Vermögenswerten zu informieren.

## Führung korrekter Aufzeichnungen

Unehrlische Berichterstattung innerhalb des Unternehmens oder an firmenfremde Organisationen oder Personen ist strengstens verboten. Alle Jahresabschlüsse und Jahresberichte, Geschäftspapiere und Geschäftsbücher von Mankiewicz müssen Geschäftsvorfälle und Transaktionen zutreffend darstellen und den gesetzlichen Anforderungen sowie den Bilanzierungsgrundsätzen und den internen Buchhaltungs-verfahren bei Mankiewicz entsprechen.

Bei Entscheidungen, die eine erhebliche Bedeutung haben können, müssen Fehler und Missbrauchsmöglichkeiten ausgeschlossen werden. Mankiewicz erwartet von seinen Mitarbeiter\*innen, dass sie kritisch prüfen, ob sie Entscheidungen alleine treffen können oder die Einbeziehung von Kolleg\*innen angebracht ist. In kritischen Fällen gilt daher das 4-Augen-Prinzip.

## Geheimhaltung und Datenschutz

Ein Großteil der geschäftlichen Informationen von Mankiewicz ist vertraulich, sodass für alle Mitarbeiter\*innen eine Pflicht zur Geheimhaltung besteht. Dies gilt nur dann nicht, wenn die Informationen öffentlich bekannt sind, eine Veröffentlichung von Mankiewicz genehmigt wurde oder aufgrund von Gesetzen oder Verordnungen zwingend ist. Die Geheimhaltungspflicht bezieht sich insbesondere auf Kundenbeziehungen, Rezepturen, Produktions-Know-how und Entwicklungsergebnisse, Geschäfts- und Marketingpläne, Gehaltsdaten und alle nicht öffentlichen Finanzdaten und -berichte des Unternehmens.

Alle persönlichen Informationen über Mitarbeiter\*innen oder Personen bei Kunden, Geschäftspartnern und Lieferanten sowie sonstigen Dritte werden bei Mankiewicz unter Einhaltung der Datenschutzgesetze behandelt.

Dokumente, vertrauliche Informationen und physische Ressourcen, insbesondere Computer- und Kommunikationssysteme und Muster von Kunden, sind durch geeignete Maßnahmen vor dem Zugriff Dritter zu schützen. Der Schutz dieser Informationen und Ressourcen muss mit größter Sorgfalt erfüllt werden.

## Kommunikationsmanagement

Jede(r) Mitarbeiter\*in betrachtet sich und die Erfüllung ihrer und seiner Aufgaben – auch in Schnittstellenbereichen zu Kolleg\*innen – als wesentlichen Wertschöpfungsfaktor für Mankiewicz, erfüllt die an sie oder ihn gestellten Anforderungen nach bestem Wissen und Können und ist stets bestrebt, Prozesse logisch weiterzuentwickeln und zu optimieren. Die aktive Nutzung und Einbringung von relevanten Erkenntnissen ist gewünscht und wird von Mankiewicz gefördert.

Sämtliche Mitarbeiter\*innen von Mankiewicz sind verpflichtet, einen schnellen und reibungslosen Informationsaustausch innerhalb des Unternehmens sicherzustellen. Informationen sind richtig und vollständig an die betroffenen Bereiche weiterzugeben, soweit nicht in Ausnahmefällen, insbesondere aufgrund von Geheimhaltungspflichten, vorrangige Interessen bestehen. Relevantes Wissen darf nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden.

Wenn Mitarbeiter\*innen soziale Netzwerke zur geschäftlichen Kommunikation nutzen, muss zuerst die Zustimmung der Geschäftsleitung oder der Marketing- bzw. Personalabteilung eingeholt werden, bevor etwas im Namen von Mankiewicz veröffentlicht wird. Diese Plattformen dürfen nur verantwortungsvoll und im besten Interesse von Mankiewicz genutzt werden und es dürfen in keinem Fall anstößige oder beleidigende Inhalte oder Geschäftsgeheimnisse veröffentlicht werden. Wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter bei privaten Aktivitäten auf sozialen Netzwerken über arbeitsbezogene Themen diskutieren, müssen sie deutlich machen, dass sie ihre eigene, persönliche Meinung und nicht die von Mankiewicz wiedergeben. Offizielle Stellungnahmen im Namen von Mankiewicz erfolgen ausschließlich von Personen, die dazu autorisiert sind.

## Schlussbetrachtung

Dieser Verhaltenskodex bedeutet für uns die Selbstverpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung. Ein Monitoring der Regelungen stellt deren Umsetzung sicher und ist gleichzeitig Ausgangspunkt für ständige Weiterentwicklungen aus eigenem Antrieb. Wir sind bereit, einen zusätzlichen Beitrag zu leisten, der über die gesetzlichen Vorgaben hinausgeht. Dies soll als gutes Beispiel für unsere Umwelt und unsere Geschäftspartner dienen sowie unseren Mitarbeiter\*innen ein klares Leitbild vermitteln.

— Die Geschäftsleitungen der Mankiewicz-Unternehmensgruppe



[www.mankiewicz.com](http://www.mankiewicz.com)