



Verhaltenskodex / Compliance Richtline

Gödde GmbH



Seit der Gründung unseres Familienunternehmens im Jahr 1960 leben wir bei Gödde ein vollumfänglich ethisches und rechtlich korrektes Geschäftsgebaren. Als fest integrierter Bestandteil unserer Unternehmenskultur bildet dieser Grundsatz einen essenziellen Eckpfeiler unseres nachhaltigen Unternehmenserfolgs. Von unseren Mitarbeitenden erwarten wir daher, neben der Einhaltung rechtlicher Vorschriften, auch die Erfüllung unserer eigenen Wertvorstellungen, zu der wir uns ebenfalls selbst verpflichten. Diese umfassen unter anderem die Bereiche Menschenrechte, Faire Geschäftspraktiken, Schutz der Umwelt, Gleichberechtigung, Anti-Diskriminierung und Datenschutz. Der Verhaltenskodex gilt als Manifest der Gödde Compliance-Kultur und ist von allen Mitarbeitenden sowie von der Geschäftsleitung einzuhalten.



Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	3
1.1. Präambel des Verhaltenskodex	3
1.2. Ziele dieser Richtlinie	3
1.3. Geltungsbereich	3
1.4. Zuständigkeit	3
2. Vermeidung von Korruption und Einhaltung der Rechtsprechung	4
2.1. Verpflichtung zur Gesetzestreue	4
2.2. Hingabe und Annahme von Geschenken und Zuwendungen	4
2.3. Loyalität gegenüber den Unternehmensinteressen	5
2.4. Einladungen zu allgemeinen Veranstaltungen	6
2.5. Bekämpfung von Geldwäsche und Einhaltung steuerlicher Verpflichtungen	7
2.6. Exportkontrollen und Dual-Use-Produkte	7
3. Verantwortungsvoller Umgang mit Menschen und der Natur	7
3.1. Menschenrechte	7
3.2. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	7
3.3. Chancengleichheit	8
3.4. Anti-Diskriminierung	8
3.5. Schutz natürlicher Ressourcen	9
4. Datenschutz	10
4.1. Personenbezogene Daten	10
4.2. Kunden- und Produktdaten	10
4.3. Compliance-Richtlinien von Kunden	10
5. Offenlegung von Verstößen und Schutz des Informanten	11



1. Einführung

1.1. Präambel des Verhaltenskodex

Unsere Partner, Kunden und Lieferanten legen zur Sicherstellung eines integren Handelns aller Beteiligten zunehmend Wert auf ein klares und eindeutiges Wertemanagement. Wir betrachten daher unsere seit jeher an Werte gebundene Unternehmensphilosophie als wesentlichen Erfolgsfaktor für unser Unternehmen. Unsere Verpflichtung zu einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung beinhaltet nicht nur den verantwortungsvollen Umgang mit unseren Mitarbeitenden und Ressourcen sowie das ständige Streben nach einer durch eigene Kraft getragenen Entwicklung, sondern auch die Selbstverpflichtung auf geschäftliche Grundwerte, die von Integrität, Transparenz und Verantwortlichkeit geprägt sind.

Die daraus resultierenden Verhaltensstandards stellen verbindliche Regelungen für den Umgang in allen Belangen unseres Unternehmens dar. Diese Verhaltensstandards sind verbindlich für alle Beschäftigten und auf allen Ebenen unseres Unternehmens gültig. Grundlegender Beitrag hierfür sind das Handeln und Verhalten jedes Mitarbeitenden. Den Führungskräften kommt hierbei eine Schlüsselfunktion zu, da sie durch ihre unmittelbare Vorbildfunktion als Maßstab für ihre Mitarbeitenden dienen.

1.2. Ziele und Weiterentwicklung dieser Richtlinie

Diese Richtlinie regelt den Verhaltenscodex zur Unterstützung folgender Punkte:

- Verminderung und Vermeidung von Korruption
- Einhaltung der Rechtsprechung
- Sicherstellung fairer Geschäftspraktiken
- Schutz der Menschenrechte und natürlicher Ressourcen
- Verbesserung von geschäftlichen Standards für Integrität, Transparenz und Verantwortlichkeit

Aufgrund der zunehmenden Dynamik in dem regulatorischen Unternehmensumfeld und wechselnder Anforderungen unterschiedlicher Stakeholdergruppen ist diese Richtlinie nicht statisch, sondern wird in regelmäßigen Abständen auf Ihre Opportunität geprüft und bei Notwendigkeit entsprechend anpasst.

1.3. Geltungsbereich

Diese Richtlinie ist sowohl für alle Mitarbeitenden der Gödde GmbH und der Gödde SRL als auch für deren Geschäftsleitung gleichermaßen bindend. Alle in dieser Richtlinie erfassten Grundsätze sind umfassend einzuhalten, ein Zuwiderhandeln wird nicht toleriert und zieht, unabhängig der jeweiligen Hierarchiestufe, dem Verstoß entsprechende disziplinarische Maßnahmen nach sich.

1.4. Zuständigkeiten

Verantwortlich: Herr Oliver Gödde (Geschäftsführender Gesellschafter)

Compliance-Beauftragter: Herr Thomas Boese



2. Vermeidung von Korruption und Einhaltung der Rechtsprechung

2.1. Verpflichtung zur Gesetzestreue

Wir erwarten, dass die gültigen Gesetze und Vorschriften beachtet und eingehalten werden. Bei Verstößen gegen dieses Gebot zur Rechtstreue müssen Mitarbeitende mit Konsequenzen rechnen. Wir akzeptieren keinerlei Verhalten, das unsere Integrität in Frage stellt oder gefährdet. Integrität, Loyalität, die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, der Menschenrechte und der umweltschonende Umgang mit Ressourcen sind Grundwerte, woran wir unser Verhalten und Handeln im Rahmen einer transparenten und verantwortungsvollen Unternehmenspolitik ausrichten. Sie dienen uns als verbindliche Leitlinie, überall dort, wo wir geschäftlich aktiv sind.

In diesem Zusammenhang weisen wir ausdrücklich auf die strafrechtlichen Bestimmungen zur Korruption hin, so wie sie im Strafgesetzbuch (StGB) in § 298 und § 299 (Straftaten gegen den Wettbewerb) festgelegt sind. Hiernach kann eine Gefängnisstrafe von bis zu fünf Jahren verhängt werden. Außerdem verweisen wir auf das Gesetz über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr (IntBestG).

Darüber hinaus drohen jedem Mitarbeitenden bei Missachtung unserer Standards und den daraus resultierenden Richtlinien und Anweisungen neben diesen rechtlichen Konsequenzen auch disziplinarischen Maßnahmen.

2.2. Hingabe und Annahme von Geschenken und Zuwendungen

Begünstigung, persönliche Bereicherung und Korruption, also das Anbieten, Geben oder die Annahme eines Geschenks, Darlehens, Provision, Belohnung oder irgendeines anderen Vorteils an oder von einer Person als Anreiz dazu, im Rahmen des normalen Geschäfts eines Unternehmens etwas zu tun, was unredlich, illegal oder ein Vertrauensbruch ist, widerspricht grundlegenden rechtlichen und ethischen Anforderungen, die bei Gödde uneingeschränkt gültig sind.

Wir definieren Geschenke und Zuwendungen als alles, was der Empfänger erhält und das normale Maß einer geringwertigen Aufmerksamkeit übersteigt. Als allgemeine Regel für Angemessenheit gilt, dass die Annahme vom Empfänger nicht verheimlicht werden muss und er sich nicht in Verpflichtung gebracht sieht. Alles, was wir tun, können Vorgesetzte und Kollegen vorbehaltlos erfahren. Wir vermeiden Grauzonen durch, über die gesetzliche Vorschrift hinausgehende, interne Standards und legen diese durch Dokumentation und Transparenz offen.

Um die Grenzen zwischen notwendigen geschäftlichen Kontakten sowie persönlicher Bereicherung oder Begünstigung Dritter zu verdeutlichen, werden folgende Verhaltensstandards beispielhaft festgelegt:

1. Einladungen und Geschenke an Mitarbeitende und Beamte des Öffentlichen Dienstes sind grundsätzlich untersagt, es sei denn, es handelt sich um Einladungen zu offiziellen, öffentlichen Veranstaltungen von Gödde, wie z. B. zu Schulungen, Messen und Informationstagen. In Zweifelsfällen ist die Genehmigung des jeweiligen Vorgesetzten einzuholen. Vom Vorgesetzten genehmigte Ausnahmen sind durch diesen zu dokumentieren und der Geschäftsleitung zu melden.
2. Einladungen oder Geschenke von und an Geschäftspartner oder mit diesen in Lebensgemeinschaft lebenden Personen sollen die Größenordnung von privat üblichen Maßstäben bei Aufmerksamkeiten nicht überschreiten und sind von geringem materiellem oder nur symbolischem Wert. Dies trifft zu, sofern der Wert der Geschenke die jeweilige steuerliche Höchstgrenze (zurzeit 35 Euro) nicht überschreitet.



3. Die Annahme oder die Einladung zu Sport-, Kultur- und/oder anderen Eventveranstaltungen auf einer nicht regelmäßigen Basis ist ebenso wie die Annahme einer Einladung oder die Einladung zu einer Feier oder einem Geschäftsessen gestattet, wenn sie zur Pflege von geschäftlichen Kontakten dienen. Reisen und Übernachtungen zu diesem Zweck sind Dienstreisen und müssen bei dem zuständigen Vorgesetzten im Rahmen der Dienstreiseordnung gemeldet/beantragt und abgerechnet werden. Überschreiten die Angebote der Veranstaltung das der üblichen Verkehrssitte entsprechende Maß, wie z.B. Abendveranstaltungen in einem gehobenen Rahmen, ist in Zweifelsfällen die Genehmigung des jeweiligen Vorgesetzten oder die schriftliche Bestätigung der Übereinstimmung der Einladung mit den jeweiligen Compliance-Richtlinien des Kunden einzuholen. Vom Vorgesetzten genehmigte Ausnahmen sind durch diesen zu dokumentieren und der Geschäftsleitung zu melden.
4. Grundsätzlich verboten ist die Hingabe oder Annahme von zum Beispiel:
 - Bargeld, Überweisungen, Überweisungen Dritter auf andere Konten zugunsten von Gödde Mitarbeitenden oder Angestellten unserer Geschäftspartner, zinslose oder zinsgünstige Darlehen und unübliche, nicht den Leistungen entsprechende Vergütungen für private Nebentätigkeiten.
 - Sachwerten und sonstige Werten des privaten Gebrauches, zum Beispiel Kleidungsstücke, Schmuck und Gutscheine, sofern der Wert der Geschenke die jeweilige steuerliche Höchstgrenze (zurzeit 35 Euro) überschreitet.
 - direkten oder indirekten Spenden an Parteien, Organisationen oder politisch tätige Einzelpersonen, um damit geschäftliche Vorteile zu erzielen. Grundsätzlich werden alle getätigten Spenden durch Gödde offengelegt.
 - Spenden für gemeinnützige Zwecke und Sponsoring-Leistungen, bei denen nicht sichergestellt ist, dass sie nicht als Vorwand für Korruption verwendet werden.

Bei Annahme jeglicher Art von Geschenken, die über das Maß eines „normalen“ Werbegeschenkes hinausgehen (Schätzwert € 10,-), wird von allen Beschäftigten der Firma Gödde erwartet, dass eine Abgabe des Geschenkes bei der Einkaufsleitung erfolgt. Dort werden Geschenke zentral gesammelt und einmal jährlich in Form einer Tombola unter den Beschäftigten verlost.

Für die Annahme jeglicher Art von Einladungen, ist beim jeweiligen disziplinarischen Vorgesetzten das Einverständnis einzuholen.

2.3. Loyalität gegenüber den Unternehmensinteressen

Der achtungsvolle und verantwortliche Umgang mit unserer Belegschaft ist grundlegender Bestandteil unseres Werteverständnisses. Demgegenüber steht unsere Erwartung, dass die Mitarbeitenden sich dem Unternehmen gegenüber loyal verhalten und seine Interessen wahren und respektieren.

Ein Interessenkonflikt liegt dann vor, wenn die privaten Interessen eines Beschäftigten, die des Unternehmens beeinträchtigen oder schädigen. Beschäftigte sind daher angehalten, Situationen zu vermeiden, die zu einem Loyalitätskonflikt führen.



Um Loyalitätskonflikte zu vermeiden, gelten folgende Grundsätze:

1. Private Geschäftsbeziehungen zu Partnerfirmen und/oder Kunden von Gödde sind der Geschäftsleitung schriftlich anzuzeigen. Die gleiche Meldepflicht gilt auch im Falle wesentlicher Beteiligungen an Geschäftspartnern oder Kunden von Gödde.
2. Die Loyalität gegenüber den Unternehmensinteressen macht es erforderlich, Interessenskonflikte grundsätzlich zu vermeiden. Diese liegen insbesondere dann vor, wenn private Interessen eines Mitarbeitenden das Interesse des Unternehmens tangieren könnten. Die Beschäftigten sind daher gehalten, alles zu vermeiden, was den Verdacht eines Loyalitätskonfliktes auslösen könnte.
3. Einstellungen von Kindern oder sonstigen privat nahestehenden Personen als Praktikanten, Werkstudenten oder Auszubildende sind grundsätzlich erwünscht und dienen auch einem positiven Firmenimage in den Familien/ Bekanntenkreisen der Mitarbeitenden. Einsatzgebiet und vertragliche Vereinbarungen dieses Nachwuchskreises sollten zur Vermeidung von Interessenskollisionen jedoch außerhalb des Wirkungsbereiches des verwandten / befreundeten Angestellten liegen.

2.4. Einladungen zu allgemeinen Veranstaltungen

Einladungen zu Veranstaltungen, die den Rahmen der üblichen Verkehrssitte übersteigen und/oder einem eingeschränkten Kreis zugänglich sind, müssen grundsätzlich mit einem „Compliance-Hinweis“ und einem „Steuerhinweis“ versehen werden. Diese Hinweise müssen vom Eingeladenen schriftlich bestätigt werden. Bestätigungen werden zentral im Sekretariat der Geschäftsleitung archiviert.

- **Compliance-Hinweis**

„Mit der Annahme der Einladung gehen wir davon aus, dass bei firmenbezogenen Einladungen dies mit den unternehmensinternen Aufsichtsvorgaben Ihres Unternehmens übereinstimmt. Wir gehen zudem davon aus, dass sofern notwendig, das Einverständnis Ihres Dienstvorgesetzten zur Annahme der Einladung vorliegt. Eventuelle Amtstragende bitten wir zu prüfen, ob Sie diese Einladung nach den, für Sie geltenden gesetzlichen und dienstlichen Regeln annehmen dürfen. Andernfalls bitten wir um Rücksendung.“

- **Steuer-Hinweis**

„Die Einladung und damit verbundene Zuwendungen im Rahmen der Veranstaltung XXX stellen aus steuerlicher Sicht bei Ihnen einen geldwerten Vorteil dar. Seit 2007 besteht für den Zuwendenden die Möglichkeit, diesen geldwerten Vorteil nach §37b EStG pauschal zu versteuern. Wir freuen uns Ihnen mitteilen zu können, dass wir die Besteuerung der Zuwendung im Rahmen des §37b EStG für Sie übernommen haben. Die steuerliche Erfassung des geldwerten Vorteils hat sich insoweit für Sie erledigt. Sollten Sie die oben genannte Zuwendung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erhalten haben, unterliegt der Wert der Zuwendung gegebenenfalls der Sozialversicherungspflicht. Bitte lassen Sie uns wissen, falls Sie den Wert der Zuwendung für Zwecke der Sozialversicherung benötigen.“

Zur Sicherstellung einer, in diesem Sinne, richtigen und vollständigen Einladungsgestaltung, müssen alle Einladungen, welche in dem hier gemeinten Zusammenhang stehen, von dem Sekretariat der Geschäftsleitung freigegeben werden. Allein eine Druckfreigabe ohne diese Bestätigung stellt bereits einen Verstoß gegen unsere Verhaltensrichtlinien dar.



2.5. Bekämpfung von Geldwäsche und Einhaltung steuerlicher Verpflichtungen

Da wir uns klar gegen die Finanzierung von Terrorismus und Drogenhandel aussprechen, stehen wir nur mit Unternehmen in geschäftlicher Beziehung, die rechtmäßigen Betriebsaktivitäten nachkommen und ihre monetären Mittel aus seriösen Quellen beziehen. Dazu verpflichten wir uns zur Einhaltung aller geltenden Regularien in der Bekämpfung von Geldwäsche. Sollten Kunden oder andere Geschäftspartner kritische Zahlungsmodalitäten anfragen, die auf eine Missachtung dieser Gesetzesgrundlage hindeuten, oder verdächtige Unstimmigkeiten mit Bezug auf deren Identität bestehen, ist dies dem Compliance-Beauftragtem mitzuteilen.

Um allen, mit unseren Geschäftsaktivitäten verbundenen steuerrechtlichen Verpflichtungen konform nachzukommen, versichern wir die Einhaltung der Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung und Bilanzierung, die ausschließlich auf Grundlage wahrhafter Belege durchgeführt werden darf.

2.6. Exportkontrollen und Dual-Use-Produkte

Zur Wahrung der inneren Sicherheit, des internationalen Friedens und zur Bekämpfung von Terrorismus unterstützen wir alle außen- und sicherheitspolitischen Vorschriften des Gesetzgebers mit Bezug auf Warenlieferungen in bestimmte Länder, an bestimmte Personen (Embargos) mit genehmigungspflichtigen Waren (Dual-Use-Produkte). Die Einhaltung der Gesetzgrundlage wird regelmäßig auf Grundlage aktueller Datensätze überprüft und entsprechend dokumentiert.

Besonders im Handel mit Dual-Use-Produkten, sind Mitarbeitende verpflichtet, Geschäftspartner sorgfältig zu überprüfen und von Kunden, die solche Waren weiter exportieren, eine schriftliche Bestätigung zur Einhaltung geltender Rechtsgrundlage einzuholen.

Diese Richtlinie basiert auf der Verordnung (EG) Nr. 428/2009 (EG-Dual-Use Verordnung), dem Außenwirtschaftsgesetz (AWG) sowie der Außenwirtschaftsverordnung (AWV).

3. Verantwortungsvoller Umgang mit Menschen und der Natur

3.1. Menschenrechte und ethische Grundsätze

Aus unserem Grundverständnis heraus und mit der internationalen Kernarbeitsnorm der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der UN- Menschenrechtskonvention sowie dem UN- Global Compact übereinstimmend, lehnen wir Missachtungen grundlegender Menschenrechte entlang unserer gesamten Lieferkette strikt ab. Darunter fällt insbesondere jegliche Art der ausbeuterischen Zwangsarbeit, Kinderarbeit in seinen schlimmsten Formen und die moderne Sklaverei. Die Einhaltung der Menschenrechte setzen wir, als essenzielle Grundlage für eine erfolgreiche und langfristige Zusammenarbeit voraus. Dies gilt auch für unsere Lieferanten und Partnerunternehmen.

3.2. Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitsbedingungen

Die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden sind für uns Herzenssachen. Aus diesem Grund ergreifen wir, über die gesetzlichen Anforderungen hinaus, eine Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen, die darauf abzielen, das Niveau sicherer und fairer Arbeitsbedingungen so hoch wie möglich zu erhalten. Im Umgang mit



verschiedenen Stoffen, speziell im Bereich der Gefahrstoffe, verpflichten wir uns alle regulatorischen Vorschriften einzuhalten und somit, das verbundene Risiko für Mensch und Umwelt weitestgehend zu reduzieren. Entsprechende, der Arbeitssicherheit und dem Umweltschutz dienende Betriebs- und Verfahrensanweisungen sind von allen Beteiligten einzuhalten. Zur Prävention von Arbeitsunfällen werden Mitarbeitende direkt zu Beginn Ihrer Anstellung umfassend über alle Risiken informiert, darin geschult diese zu vermeiden und Ihre Gesundheit zu wahren.

Des Weiteren gewähren wir jedem Mitarbeitenden das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, Arbeitnehmerorganisationen beizutreten und somit ihre Interessen im Kollektiv zu vertreten. Gewerkschaftliche Tätigkeiten dürfen zu keiner Art der Benachteiligung oder unterschiedlicher Behandlung führen.

Wir befähigen Menschen, ihr Bestes zu leisten. Um diesen Grundwert dauerhaft aufrecht zu erhalten, gewähren wir den Mitarbeitenden über die gesetzlichen Vorschriften hinaus Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten und verpflichten uns die vertraglichen Bedingungen einzuhalten. Dem gegenüberstehend erwarten wir auch eine Einhaltung dieser Vereinbarungen seitens der Mitarbeitenden.

3.3. Chancengleichheit

Wir bei Gödde sehen unsere, von Diversität und Mannigfaltigkeit gekennzeichnete Belegschaft als ein wertvolles Gut voller Stolz an. Um dieses Gut zu bewahren, wird eine Besser- oder Schlechterstellung unterschiedlicher Personengruppen (z.B. Geschlecht, Ethische Herkunft, Religion) jeglicher Art nicht toleriert. Jedem Mitarbeitenden stehen dieselben, seinem Verantwortungsbereich entsprechenden, Rechte und Pflichten zu. Die Höhe der Gehälter, das Angebot von speziellen Weiterbildungsmaßnahmen und Aufstiegsmöglichkeiten orientieren sich allein an den persönlichen Fähigkeiten und Qualifikationen der Mitarbeitenden.

3.4. Anti-Diskriminierung

Als traditioneller Familienbetrieb ist uns ein respektvoller Umgang miteinander, der von der Wertschätzung persönlicher Vielfalt geprägt wird, sehr wichtig. Diese Art des gegenseitigen Umgangs ist ein wesentlicher Grund für das gesunde Betriebsklima in unserem Unternehmen und steigert die Qualität der partnerschaftlichen Zusammenarbeit. Jegliche Art der Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz oder im Betrieb werden nicht akzeptiert. Der Schutz vor und Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung ist nicht nur Sache der Geschäftsleitung, sondern liegt in der Verantwortung aller Mitarbeitenden. Im Detail heißt das, keiner der Mitarbeitenden darf aufgrund einer der folgend aufgeführten Gründe schlechter behandelt oder diskriminiert werden:

- Rasse und Ethische Herkunft: *Verboten sind Diskriminierungen wegen der Herkunft, Abstammung, Hautfarbe, des nationalen Ursprungs oder des Volkstums.*
- Geschlecht und sexuelle Identität: *Verboten sind Diskriminierungen wegen der Zugehörigkeit zu dem einen oder anderen Geschlecht oder dem Gefühl der Zugehörigkeit homosexueller, heterosexueller oder bisexueller Ausrichtung.*
- Religion: *umfasst alle anerkannten Religions- und Glaubensgemeinschaften (z.B. Christentum, Judentum, Islam, Zeugen Jehovas). Eine Diskriminierung wegen der Religionszugehörigkeit ist verboten.*
- Weltanschauung: *beschränkt sich im Gegensatz zur Religion auf innerweltliche Bezüge (z.B. Atheismus). Rein politische Auffassungen sind nicht als Weltanschauung anerkannt und geschützt.*
- Behinderung: *Der Begriff Behinderung geht über den Begriff der Schwerbehinderung hinaus und umfasst die Beeinträchtigung der körperlichen Funktion, der geistigen Fähigkeit oder seelischen Gesundheit.*



- Alter: *Untersagt sind ungerechtfertigte unterschiedliche Behandlungen, die an das konkrete Lebensalter anknüpfen, gleich ob jung oder alt*

Bei Verstößen gegen diese Richtlinie, die auf dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie auf der ILO-Kernarbeitsnorm beruht, muss der Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung einleiten. Je nach Schwere der Missachtung können Verstöße neben Versetzungen und Abmahnungen auch zur Kündigung der ausübenden Personen führen.

Beschäftigte der Firma Gödde, die sich im Betrieb benachteiligt fühlen, können sich an die, dafür eingerichtete Beschwerdestelle in der Personalabteilung, in Person von Frau Andrea Krebs wenden. Sie ist mit der Aufgabe betraut die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften des AGG, auch Antidiskriminierungsgesetz genannt, zu überwachen und die notwendigen Schritte gegen eventuelle Verstöße zu ergreifen.

3.5. Schutz der Umwelt und natürlicher Ressourcen

Mit dem Ziel, die natürlichen Ressourcen und unsere Umwelt auch für nachfolgende Generationen sowie als Grundlage unseres wirtschaftlichen Wohlstands aufrecht zu erhalten, legen wir einen besonderen Wert auf einen möglichst effizienten Ressourceneinsatz und die stetige Optimierung unserer Nachhaltigkeitsleistungen. Alle Gesetze und Richtlinien, die zum Schutz der Umwelt und zur Schonung natürlicher Ressourcen erlassen wurden, sind im Geschäftsalltag umfassend zu berücksichtigen. Mit der Einführung eines international genormten Umweltmanagementsystems nach DIN EN ISO 14001 und den damit verbundenen internen Verfahrensanweisungen gehen zukünftig weitere Verpflichtungen einher, die von allen Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung einzuhalten sind. Beispielhafte Maßnahmen dafür sind Abfallkonzepte und Kreislaufkonzepte zur Steigerung der Recyclingfähigkeit und Reduktion der Abfallmengen, eine verstärkte Nutzung eigener, regenerativer Energiequellen sowie die Umsetzung von Energieeinsparkonzepten.

Bei der Beschaffung unserer Produkte stellen wir sicher, dass alle geltenden umweltrechtlichen Richtlinien eingehalten werden. Gerade im Hinblick auf den Umgang mit gesondert regulierten Stoffgruppen, legen wir besonders viel Wert auf die Gesetzeskonformität. In Zusammenarbeit mit unseren Partnerunternehmen zielen wir darauf ab, das Angebot besonders umweltverträglicher Produkte konstant auszubauen (z.B. Garant GreenPlus) und somit auch unseren Kunden Verbesserungen in Ihrem nachhaltigen Wirtschaften zu ermöglichen.



4. Datenschutz und Kundeninformationen

4.1. Personenbezogene Daten

Neben den besonderen Geheimhaltungsvorschriften in unserem Betrieb und sonstigen Geheimhaltungsvorschriften (z.B. § 17 UWG) verpflichtet sich jeder Arbeitnehmer aufgrund seiner/ihrer Aufgabenstellung das Datengeheimnis zu wahren. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit beim Arbeitgeber fort.

Es ist untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten. Davon erfasst ist jeder mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführte Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung.

Es wird hiermit über Inhalt und Bedeutung des Datengeheimnisses unterrichtet und auf mögliche Rechtsfolgen hingewiesen. Verstöße gegen das Datengeheimnis können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen und werden nach Art. 83 DSGVO, §§ 42 und 43 BDSG und anderen Rechtsvorschriften mit Geld- oder Freiheitsstrafen geahndet.

Die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebende Geheimhaltungsverpflichtung wird durch diese Verpflichtung nicht berührt. Zum Schutz personenbezogener Daten ist im Rahmen der zugewiesenen Aufgabe die notwendige Sorgfalt anzuwenden. Sollten Mitarbeitende Verstöße gegen das Datengeheimnis feststellen, sind diese dem Datenschutzbeauftragten und/oder der Geschäftsleitung zu melden.

4.2. Kunden- und Produktdaten

Alle Informationen zu und über unsere Kunden, wie auch die kaufmännischen Daten zu unseren Produkten, sind für uns, als technisches Vertriebsunternehmen, besonders schutzwürdig. Die Geheimhaltung der getroffenen Kunden- oder Lieferantenvereinbarungen ist nicht nur eine notwendige Bedingung für die nachhaltige Wertsteigerung des Unternehmens, sondern ist für die nachhaltige Vertrauenswürdigkeit gegenüber unseren Stakeholdergruppen unerlässlich.

Mit dem Arbeitnehmenden ist vereinbart, dass alle die im Zusammenhang mit ihrer Arbeit aus dem Unternehmen bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere Kundenvereinbarungen, Kundenlisten, Preise, Warenbezugsquellen, Kreditwürdigkeit, Gehälter, vertragliche Abreden sowie statistische Auswertungen und Kennzahlen sowie der Inhalt ihres Anstellungsvertrages als Betriebsgeheimnisse gelten.

4.3. Compliance-Richtlinien von Kunden

Eventuelle Richtlinien vom Kunden sind zu beachten. Diese sind zentral durch das Sekretariat der Geschäftsleitung zu archivieren. Eine Scankopie wird im SAP- bzw. CRM-Kundenkonto abgelegt. Der zuständige Außendienstmitarbeitende, der zuständige Regionalverkaufsleitende und die Gesamtvertriebsleitung sind schriftlich zu informieren. Die Kenntnisnahme ist durch den erwähnten Personenkreis schriftlich zu bestätigen.



5. Offenlegung von Verstößen und Schutz des Informanten

Alle Stakeholdergruppen (Kunden, Lieferanten, Partner) haben das Recht, auf Tatbestände hinzuweisen, die im Bezug zu der Missachtung von gesetzlichen, oder in dieser Richtlinie enthaltenden Vorschriften stehen (Whistleblowing). Jeder Mitarbeitende ist explizit dazu angewiesen, eigenverantwortlich alle aufgeführten Vorschriften einzuhalten und Verstöße an seinen direkten Vorgesetzten oder an den Compliance-Beauftragten zu melden.

Wir verpflichten uns zum Prinzip der Nicht-Vergeltung. Hinweisgebende Personen, deren Meldung aufgrund wahrheitsgemäßer Tatbestände in gutem Glauben erfolgt, wird Anonymität, Integrität und der Schutz vor Sanktionierung zugesichert. Sollten Anschuldigen jedoch wissentlich aufgrund nicht wahrheitsgemäßer Aussagen erfolgen, ist mit entsprechenden Konsequenzen zu rechnen.

Zu widerhandlungen gegen gesetzliche Vorschriften oder unternehmensinterne Richtlinien werden in keiner Art und Weise toleriert und ziehen, unabhängig der jeweiligen Hierarchiestufe, arbeitsrechtliche, disziplinarische, strafrechtliche und/oder haftungsrechtliche Konsequenzen nach sich.

Hinweisgebende erreichen den Compliance-Beauftragten unter folgender Kontaktadresse:

E-Mail: compliance@goedde.com
Telefon: +49 221 59906 -116
Postalisch: Gödde GmbH
Compliance
Robert-Perthel-Str. 57-59
50739 Köln

Köln, den 31.07.2023

Geschäftsleitung
Gödde GmbH