

# Unsere Verhaltensleitlinie

## Emil Löffelhardt GmbH & Co. KG



### Präambel

Unser Unternehmen, die Emil Löffelhardt GmbH & Co. KG, blickt auf eine über hundertjährige Tradition zurück. Bei allem notwendigen Erfolgsstreben war und ist dabei stets ein wertorientiertes Arbeiten die Grundlage unseres Handelns. Dies gilt auch für die Zukunft. Wir gehen mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Lieferanten und Kunden sowie allen anderen Geschäftspartnern wertschätzend und fair um.

Erfolg bedeutet die Ausnutzung aller Chancen, die uns der Markt bietet, aber nicht um jeden Preis. Auch hier gilt – bei aller notwendigen Konkurrenz - der Grundsatz der Fairness gegenüber unseren Mitbewerbern. Verantwortungsvolles und ethisches Handeln gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden und Geschäftspartnern sind fester Bestandteil unseres Wertesystems.

Dies haben wir in der Vergangenheit bereits verschiedentlich formuliert und zum Ausdruck gebracht.

Beispielsweise in unserem Unternehmensleitbild. Dieses wurde ergänzt um unser Umweltleitbild und unsere Qualitätspolitik. Gleichzeitig erhält jede neue Mitarbeiterin, jeder neue Mitarbeiter bei Eintritt in unser Unternehmen die Betriebsordnung, die viele Dinge des täglichen Umgangs miteinander und des Verhaltens im Unternehmen regelt.

Immer mehr Lieferanten und Kunden fordern von uns den Nachweis eines internen Compliance-Systems. Dieses setzt verbindlich formulierte Verhaltensmaßstäbe voraus. Daher ist es nun notwendig, ein zusammenfassendes grundlegendes Regelwerk zum Verhalten im Unternehmen und im Umgang mit Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern zu verabschieden. Dieses bildet künftig die Grundlage für alle internen Regelungen und Anweisungen. Viele Punkte dieser Verhaltensleitlinie sind für uns allerdings bisher schon selbstverständlich und werden im Alltag bereits gelebt.

Wir räumen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Handlungsspielraum wie möglich ein. Dabei verlangen wir, dass sie stets im Einklang mit dem geltenden Recht sowie unseren internen Richtlinien handeln. Gesetzesverstöße tolerieren wir nicht.

Eine besondere Vorbildfunktion kommt dabei unseren Führungskräften zu. Diese müssen diese Werte täglich vorleben. Gleichzeitig müssen sie diese von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aktiv einfordern und bei Fragen mit Rat und Hilfe zur Seite stehen.

Dieser Verhaltenskodex verlangt von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesetzestreu Verhalten. Er enthält präzise Vorgaben, etwa zur Beachtung des Wettbewerbsrechts und des Antikorruptionsrechts, zur Vermeidung von Interessenskonflikten bei der Dienstausübung, zum Schutz des Unternehmensvermögens und zum Datenschutz. Dabei werden Mindeststandards definiert, die gegebenenfalls durch weitere interne Regelungen ergänzt werden.

## 1. Allgemeine Pflicht zur Einhaltung von Gesetzen

Wir halten uns an geltendes Recht auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. Die Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen ist für uns in allen unternehmerischen Entscheidungen selbstverständlich. Dafür ist es notwendig, dass sich jeder Mitarbeiter\* im Rahmen seines Aufgabengebiets mit den für seine Aufgabe maßgeblichen Vorschriften und Verordnungen vertraut macht. Bei Fragen bezüglich einzelner Vorschriften oder der Angemessenheit einer Entscheidung ist im Zweifelsfall der jeweilige Vorgesetzte oder die Geschäftsleitung zu fragen.

\*Selbstverständlich sind hier und im weiteren mit Mitarbeiter sowohl Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeiter gemeint.

Der besseren Lesbarkeit halber wird aber nur der Begriff „Mitarbeiter“ verwendet.

## 2. Allgemeine Verhaltensanforderung

Wir gehen respektvoll, wertschätzend, vertrauensvoll, offen, ehrlich und partnerschaftlich miteinander um.

Persönliche Integrität jedes Einzelnen ist die Grundlage unseres Umgangs miteinander und mit unseren Geschäftspartnern.

Das bedeutet, dass wir unterschiedliche Meinungen zulassen, Probleme offen ansprechen und gemeinsame Lösungswege suchen. Wir begegnen uns auf der Basis von Vertrauen und Anerkennung.

Unser gemeinsames Ziel ist der konstruktive Dialog untereinander. So wollen wir unser Unternehmen langfristig zum Erhalt unserer Selbständigkeit und aller Arbeitsplätze weiterentwickeln. Für dieses Ziel engagieren wir uns mit hoher Leistungsbereitschaft, Motivation und Teamgeist.

Wir sind verlässliche Partner, sowohl im internen Umgang als auch im Umgang mit unseren Geschäftspartnern. Das bedeutet vor allem, dass wir nur Zusagen machen, die wir auch einhalten können und einhalten werden.

## 3. Verbot von Diskriminierung

Wir bekennen uns zum Grundsatz der Gleichbehandlung und zum Verbot der Diskriminierung. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, bei dem jeder die gleichen Chancen hat und das von Respekt und Toleranz geprägt ist. Belästigung, Mobbing oder Einschüchterung sind untersagt. Niemand wird aufgrund seiner Abstammung, Herkunft, Nationalität, Religion, Weltanschauung, Geschlecht und sexueller Orientierung, Alter, Behinderung oder Krankheit diskriminiert.

## 4. Korrekter Umgang mit Geschäftspartnern

Im Umgang mit unseren Geschäftspartnern handeln wir integer. Von diesen erwarten wir ebenfalls integeres Handeln und die Einhaltung von Recht und Gesetz.

Wir fühlen uns dem fairen Wettbewerb verpflichtet. Gebiets- oder Preisabsprachen sowie jegliche Verstöße gegen das Kartellrecht sind verboten. Ebenso distanzieren wir uns von jeder Form von Korruption oder Bestechung. Das bedeutet, dass kein Mitarbeiter im geschäftlichen Verkehr Vorteile für sich oder einen Dritten fordern oder annehmen darf, dafür, dass er einen Geschäftspartner beim Bezug von Waren oder Dienstleistungen bevorzugt. Die Annahme von Geschenken und anderen Vergünstigungen (z. B. Einladungen) ist grundsätzlich untersagt, falls die Interessen unseres Unternehmens negativ berührt werden oder die professionelle Unabhängigkeit unserer Mitarbeiter gefährdet sein könnte, sei es tatsächlich oder dem Anschein nach.

Ausgenommen hiervon sind Zuwendungen, etwa im Rahmen von Einladungen oder im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen, die allgemein der Förderung der Geschäftsbeziehung oder zur Präsentation von Waren oder Dienstleistungen dienen, soweit sie maßvoll sind. Das heißt, dass sie nur angenommen oder gewährt werden dürfen, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und nicht als Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil angenommen oder gewährt werden. Die Zuwendung darf dabei die Grenzen des Üblichen nicht überschreiten. Als üblich werden (Werbe-)Geschenke betrachtet, die einen Wert von 35 € gemäß der Orientierungsgröße der Europäischen Union nicht überschreiten.

Bestehen Zweifel über die Zulässigkeit oder Angemessenheit einer Zuwendung ist unverzüglich der Vorgesetzte zu informieren und eine Entscheidung der Geschäftsleitung einzuholen.

Die Annahme oder Vergabe von Geldgeschenken ist ausdrücklich untersagt.

Zuwendungen oder Einladungen zu Veranstaltungen ohne vorherrschenden geschäftlichen Charakter dürfen nicht in der Absicht gewährt oder versprochen werden, unredliche geschäftliche Vorteile zu erlangen. Das Verbot gilt auch dann, wenn bereits die Besorgnis besteht, dass eine solche Absicht unterstellt oder ein Interessenskonflikt angenommen werden könnte.

Jede Vorteilsgewährung muss transparent sein. Einladungen und Geschenke sind ausschließlich an die Geschäftsadresse des Empfängers zu richten oder zu liefern. Geschenke, die den Orientierungswert von 35 € übersteigen und Einladungen zu Veranstaltungen ohne vorherrschenden geschäftlichen Charakter, die über ein normales Geschäftsessen hinausgehen, bedürfen der Vorab-Genehmigung durch die Geschäftsleitung oder einen Prokuristen.

Die Gewährung von Zuwendungen an Amtsträger (Vertreter öffentlicher Institutionen, Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes) ist abweichend von dieser Regelung grundsätzlich ausgeschlossen.

## 5. Kommunikation

Die Weitergabe von Informationen über unser Unternehmen an die Öffentlichkeit darf nur durch die hierzu autorisierten Mitarbeiter erfolgen.

Wir kooperieren mit allen zuständigen öffentlichen Stellen und Aufsichtsbehörden. Die hierfür notwendige Kommunikation wird durch die verantwortlichen Abteilungen geführt.

## 6. Vermeidung von Interessenskonflikten

Wir vermeiden, dass persönliche oder eigene finanzielle Interessen mit den Interessen unseres Unternehmens oder unserer Geschäftspartner kollidieren. Mögliche Interessenskonflikte legen wir umgehend unserem Vorgesetzten offen und lösen diese Konflikte schnellstmöglich. Dies gilt insbesondere für Nebentätigkeiten von Mitarbeitern.

## 7. Beauftragung von Geschäftspartnern für private Zwecke

Um eine Interessenskollision zwischen Unternehmen und Privatbereich zu vermeiden, dürfen Mitarbeiter ihre Geschäftspartner, die in enger Beziehung zum jeweiligen Aufgabengebiet stehen, für private Zwecke nicht in Anspruch nehmen. Ausnahmen sind mit der Geschäftsleitung im Vorfeld abzustimmen.

## 8. Schutz geistigen Eigentums

Wir respektieren und schützen geistiges Eigentum jeder Art. Das gilt vor allem für Informationen, in deren Kenntnis wir im Rahmen der Auftragsausführung gelangen. Diese werden wir ausschließlich im zur Auftragsdurchführung notwendigen Maß verwenden.

## 9. Datenschutz und Datensicherheit

Wir beachten die gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz bei der Erhebung, Speicherung und Weiterverarbeitung personenbezogener Daten.

Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Tätigkeit mit personenbezogenen Daten im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung (Art. 4 Nr. 1), d. h. mit Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse bestimmter und bestimmbarer natürlicher Personen in Berührung kommen, wahren das Datengeheimnis. Personenbezogene Daten werden nicht unbefugt verarbeitet, erhoben oder genutzt.

Gleichzeitig tragen wir Sorge dafür, dass ein Missbrauch der uns überlassenen Daten durch unberechtigten Zugriff nicht möglich ist. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse absolutes Stillschweigen zu bewahren – auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Sollte jemand ohne Berechtigung versuchen, vertrauliche Informationen zu erhalten, so hat der angesprochene Mitarbeiter unverzüglich hierüber die Geschäftsleitung zu informieren.

## 10. Finanzielle Integrität

Wir sind finanziell integer. Das bedeutet, dass wir unsere Geschäfte, unsere Buchführung und Finanzberichterstattung sowie die Aufbewahrung von Unterlagen nach den geltenden Regeln ordnungsgemäß und transparent führen. Unsere Unterlagen sind vollständig und unsere Bücher bilden jede Transaktion oder Aufwendung wahrheitsgetreu und vollständig ab.

## 11. Verantwortungsvoller Umgang mit Firmeneigentum

Wir gehen verantwortungsvoll mit Firmeneigentum und anderen Vermögenswerten des Unternehmens um. Das bedeutet, Firmeneigentum zu schützen, sachgemäß und schonend zu behandeln und nur für Unternehmenszwecke zu verwenden. Zum Schutz der Umwelt werden Arbeitsmaterialien sparsam verwendet. Unsere IT-Systeme werden wir nur sachgemäß verwenden und aktiv zum Schutz dieser Systeme vor internem und externem Missbrauch beitragen.

## 12. Umgang mit Verstößen

Jeder Mitarbeiter muss Verstöße oder Unregelmäßigkeiten, von denen er Kenntnis erlangt, unverzüglich seinem Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung anzeigen. Dabei muss er in gutem Glauben handeln. Durch die Meldung eines Verstoßes in gutem Glauben wird dem Mitarbeiter kein persönlicher Nachteil entstehen. Erfolgen Anschuldigungen dagegen in verleumderischer Absicht, werden diese entsprechend geahndet.

Diese Regelungen geben ein Rahmenwerk für unser Handeln im Umgang miteinander und mit unseren Geschäftspartnern vor. Allerdings kann nicht jede mögliche Situation damit gelöst werden. Daher sind persönliche Integrität und bei jeder Entscheidung ein Abwägen, ob sie im Sinne der Werte unseres Unternehmens getroffen wird, durch nichts zu ersetzen. Wenn Sie bei einer Entscheidung unsicher sind, fragen Sie ihre Führungskraft um Rat.

Sollten Sie im Einzelfall eine Entscheidung treffen müssen, bei der sie unsicher sind und in diesem Moment keinen Vorgesetzten um Rat fragen können, lassen Sie sich bei Ihrer Entscheidungsfindung von folgenden Fragen leiten:

- Ist meine Entscheidung legal?
- Ist meine Entscheidung im Einklang mit den Regeln des Unternehmens?
- Kann ich meine Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden eigenen Interessen fällen?
- Kann ich meine Entscheidung später problemlos offenlegen und vertreten?
- Würde meine Entscheidung einer Überprüfung durch Dritte standhalten?
- Wird durch meine Entscheidung der gute Ruf des Unternehmens gewahrt?

Wenn Sie ihre Entscheidung treffen und dabei alle Fragen bejahen können, können Sie davon ausgehen, eine vertretbare Entscheidung zu treffen.

Zusammenfassend gilt: Respektvoller wertschätzender Umgang miteinander, gegenseitiges Vertrauen, Verantwortungsübernahme für das eigene Handeln, faires Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen und Geschäftspartnern sowie klare und verständliche Regeln sind die elementaren Voraussetzungen für gelebte Integrität in unserem Unternehmen.

So schaffen wir...

...technische und menschliche Verbindung...

...enge und gute Verbindungen zu unseren Kunden...

...langjährige Verbindungen zu unseren Lieferanten...

...persönliche Verbindungen zu den Mitarbeitern...