

Leitlinien / Grundsätze zum Verhaltenskodex und Compliance Richtlinie – Vergleiche OA 307-3

Diese Leitlinie dient als Orientierungshilfe, insbesondere in den Bereichen der Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, des wettbewerbskonformen Verhaltens und der Korruptionsbekämpfung.

Insoweit orientiert es sich an internationalen Standards, kann jedoch rechtliche Beratungen im Einzelfall nicht ersetzen.

In Zweifelsfällen ist die Geschäftsleitung der Göhler Unternehmensgruppe zu beteiligen. Dies gilt auch für erkannte oder sich abzeichnende Verstöße gegen die hier getroffenen Regelungen oder die ebenfalls für die gesamte Göhler Gruppe geltenden Bestimmungen der Unternehmensleitlinien.

Das Unternehmen ist in diesen sensiblen Bereichen auf die Unterstützung und Kooperation aller Mitarbeiter angewiesen. Keinem Mitarbeiter entstehen aus der Preisgabe von Informationen Nachteile. Ziel ist es vielmehr, zu einem gemeinsamen Verständnis und einer Kommunikationskultur zu kommen bzw. diese zu stärken, um Fehlentwicklungen sowohl im Interesse der jeweils beteiligten Mitarbeiter als auch der Göhler-Unternehmen insgesamt frühzeitig zu erkennen und existenzgefährdenden Schäden an der Reputation oder am Vermögen von Göhler vorbeugen zu können.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass Verstöße im Bereich des Wettbewerbsrechts oder gegen Anti-Korruptionsbestimmungen international erhebliche Strafen für den Einzelnen oder das Unternehmen bedeuten können. Die Höhe der materiellen Schäden und Ersatzansprüche Dritter kann ein bestandsgefährdendes Risiko darstellen.

Bei allen geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen sind die einschlägigen Gesetze und sonstigen maßgeblichen Bestimmungen im In- und Ausland, die Unternehmensleitlinien der Göhler-Gruppe, sowie die sonstigen gruppenweiten Richtlinien zu beachten. Eine stabile geschäftliche Entwicklung und Zusammenarbeit zum Nutzen aller kann es nur bei strikter Einhaltung der rechtlich relevanten Bestimmungen und bei einem fairen Wettbewerb geben.

Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht, Korruption und sonstiges illegales Verhalten sind nicht akzeptabel, sie verzerren den Wettbewerb und führen zu Reputationsverlust, sie sind geeignet, das Vertrauen insbesondere von Kunden und Lieferanten in die Integrität des Unternehmens zu zerstören.

1. Leitlinien für Mitarbeiter

1.1 Korrekter Umgang mit Geschäftspartnern und Behörden, Anti-Korruption

Jegliches Verhalten, das bereits den Verdacht von Korruption hervorrufen kann, ist zu unterlassen. Mitarbeiter der Göhler Gruppe dürfen Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung, Mitarbeitern anderer Unternehmen und sonstigen Dritten im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten keine persönlichen Vorteile oder Geschenke anbieten oder gewähren, fordern oder annehmen.

Dieses Verbot gilt auch, wenn eine Entscheidung des betreffenden Dritten oder die Entscheidung des Mitarbeiters auch ohne die Gewährung bzw. die Annahme des Vorteils gleich ausgefallen wäre. Es ist bereits zu vermeiden, dass der Anschein entstehen kann, eine Entscheidung würde durch Zuwendungen beeinflusst.

Ausnahmen bestehen (Geringfügigkeitsgrenze):
für Einladungen zu Geschäftsessen, die sich im üblichen und angemessenen Rahmen halten, Einladungen zu allgemein üblichen Anlässen (Richtfeste, Einweihungen, Kundenveranstaltungen u.ä.),

Kleine Gastgeschenke (Blumen etc.) soweit diese nach Art und Umfang durch allgemeine Richtlinien oder durch Einzelfallgenehmigungen über die zuständigen Vorgesetzten bzw. Geschäftsleitung zulässig sind. Das Anbieten, Gewähren, Fordern oder Annehmen von Barzahlungen ist generell und ausnahmslos verboten. Benzin- und Warengutscheine, stehen Barzahlungen gleich und sind daher ebenfalls verboten.

Die Entgegennahme jeder über die Ausnahmen hinausgehenden Zuwendung ist unverzüglich dem Vorgesetzten bzw. der Geschäftsleitung anzuzeigen, diese entscheiden über die weitere Verwendung. Im Falle von Unsicherheit, ob ein Verhalten verboten ist oder nicht, ist die Geschäftsleitung zu kontaktieren. Im Zweifelsfall ist das Anbieten, Gewähren, Fordern und Annehmen eines Vorteils zu unterlassen.

Versuche Dritter, Mitarbeiter in ihrer Entscheidung unlauter zu beeinflussen, werden nicht geduldet; sie sind dem Vorgesetzten bzw. der Geschäftsleitung anzuzeigen.

1.2. Vermeidung von Interessenkonflikten

Im Rahmen von geschäftlichen Beziehungen zu Dritten zählen ausschließlich sachliche Kriterien.

Geschäftliche Beziehungen (Auftragsverhältnisse, Beratungstätigkeiten, Beschäftigungsverhältnisse, etc.) zu Verwandten, Lebensgefährten oder vergleichbar nahestehenden Personen sind grundsätzlich untersagt. Gleiches gilt für geschäftliche Beziehungen zu Firmen, an denen Verwandte, Lebensgefährte oder vergleichbar nahestehende Personen unmittelbar oder mittelbar beteiligt sind.

Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn vor Aufnahme der geschäftlichen Beziehung die schriftliche Zustimmung der Geschäftsleitung eingeholt wurde.

1.3. Einhaltung des Wettbewerbsrechts

Das Wettbewerbsrecht wird weltweit zunehmend reglementiert, es existieren vielfältige landesspezifische Regelungen und Verfahrensvorschriften für immer mehr nationale sowie zwischenstaatliche Kartellbehörden.

Mit Blick auf diese Vielfalt und die hierdurch ggf. verursachte Unsicherheit darüber, ob ein Verhalten mit dem geltenden Recht und/oder dieser Compliance-Richtlinie im Einklang steht, ist die Geschäftsleitung zu informieren.

Ein Verhalten, bei dem Unsicherheit im Hinblick auf einen möglichen Gesetzesverstoß besteht, ist zu unterlassen.

Sämtliche Erklärungen gegenüber Dritten, die wettbewerbsrechtliche Konsequenzen für die Göhler Gruppe haben könnten, sind vor ihrer Abgabe ebenso in beschriebener Art und Weise abzustimmen.

Die Mitarbeiter der Göhler Gruppe beachten die einschlägigen wettbewerbs-rechtlichen Bestimmungen.

Eine im Einzelfall gegebenenfalls anzunehmende marktbeherrschende Stellung darf vor allem gegenüber Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern nichtmissbraucht oder ausgenutzt werden.

Das gilt vor allem für das Verbot horizontaler Absprachen mit Wettbewerbern, die zu einer spürbaren Einschränkung des Wettbewerbes führen können. Hierzu zählen Preis- und Gebietsabsprachen, Absprachen über Marktanteile, Produktions- oder Kapazitätsabsprachen sowie die Aufteilung von Kunden bzw. Aufträgen.

Das Verbot gilt auch für bestimmte vertikale Absprachen mit Kunden, Händlern oder Lieferanten. Hierunterfallen z.B. Preisbindungen, langfristige Exklusivitätsvereinbarungen, Ausschließlichkeitsbindungen oder Gesamtbedarfsdeckungsverpflichtungen, deren Wirksamkeit im Einzelfall rechtlich zu prüfen ist. Es ist verboten, bei Kontakten mit Wettbewerbern, z.B. im Rahmen von Verbandstätigkeiten, Informationen auszutauschen oder Absprachen, insbesondere über Produkte, Preise, Marktanteile und Kundendaten, zutreffen, sowie sonstige vertrauliche oder gesetzlich geschützte Inhalte zu offenbaren.

Zulässig ist die gemeinsame Interessenvertretung in Gesetzgebungsverfahren bzw. bei der Erarbeitung technischer Standards.

1.4. Vielfalt, Chancengleichheit und Toleranz (Diskriminierungsverbot)

Göhler steht für Vielfalt, Chancengleichheit und Toleranz. Unmittelbare und/oder mittelbare Diskriminierungen sind verboten, insbesondere wegen der ethnischen Herkunft, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität, sexueller Ausrichtung oder des Geschlechts.

Jede Form schikanierenden Verhaltens, insbesondere das sog. „Mobbing“ und sexuelle Belästigung, ist zu unterlassen.

Dem Täter drohen strafrechtliche Verurteilung und Arbeitsplatzverlust durch Kündigung.

1.5. Aus- und Fortbildung

Die Prävention gegen Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten findet neben der Darstellung in dieser Compliance-Richtlinie, dem Einfluss auf Arbeits- und Werkverhältnisse auch im Bereich Aus- und Fortbildung ihren Niederschlag. Mittels gezielter Informationen sowie anderer geeigneter Maßnahmen wird die Sensibilität und das Verständnis der Geschäftsleitung und Mitarbeiter für realkonformes Verhalten gestärkt. Jeder Mitarbeiter muss sich darüber hinaus mit den für seinen Tätigkeitsbereich relevanten Gesetzen, Verordnungen, sonstigen Rechtlichen Regelungen und Richtlinien vertraut machen und diese kennen. Die Unternehmen der Göhler Gruppe, die Geschäftsleitung, Vorgesetzten. Compliance-Officer leisten hierzu die notwendige Unterstützung.

1.6. Datenschutz

Wir sind verpflichtet, die Sicherheit und Vertraulichkeit der Daten zu schützen, die uns anvertraut werden. Dazu gehören die persönlichen Informationen, die Sie dem Unternehmen mitteilen sowie Informationen von unseren Kunden, Zulieferern und anderen Dritten, mit denen wir Geschäfte tätigen. Wir halten alle geltenden Gesetze bezüglich Datenschutz und Privatsphäre ein.

1.7. Finanzielle Verantwortung

Unsere Gesellschafter, unsere Mitarbeiter und beteiligte Dritte sind abhängig von unseren Finanzinformationen, um Entscheidungen über unser Unternehmen und über Investitionen zu treffen. Außerdem erfordern Gesetze und Bestimmungen, dass wir korrekte Bücher und Unterlagen führen.

Wir stellen sicher, dass die Unterlagen des Unternehmens wahrheitsgemäße und korrekte Informationen und angemessene Einzelheiten über alle Transaktionen und Verfügungen über unsere Vermögenswerte enthalten. Wir unterhalten ein System interner Kontrollen, anhand derer wir hinreichend gewährleisten, dass alle Transaktionen und Zugriffe auf

Vermögenswerte des Unternehmens nur mit der Genehmigung des Managements erfolgen.

Sie sollten niemals einen erforderlichen Eintrag verschieben oder falsche oder erfundene Einträge in den Büchern und Unterlagen des Unternehmens machen, egal aus welchem Grund. Sie dürfen niemals Handlungen ausführen oder unterstützen, wenn diese zu einem Eintrag führen könnten, der nicht ordnungsgemäß belegt ist. Als Manager überprüfen Sie alle Kostenabrechnungen gründlich und stellen immer sicher, dass Transaktionen legitim sind.

1.8. Öffentliche Berichterstattung und Kommunikation

Die Göhler GmbH und Co.KG ist ein inhabergeführtes Unternehmen und ist als solche nicht zur Einreichung von Geschäftsberichten und anderen Unterlagen verpflichtet. Es ist dennoch wichtig, dass wir eindeutig und einheitlich kommunizieren. Deshalb dürfen ausschließlich autorisierte Unternehmenssprecher Presse-Mitteilungen herausgeben. Dasselbe gilt für andere öffentliche Erklärungen, die Finanz- und andere Informationen über unser Unternehmen, dessen finanzielle Lage und das Geschäftsergebnis enthalten.

In Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Vorschriften und üblichen Branchenpraktiken geben wir Informationen bekannt. In solchen Fällen informieren wir über unsere Arbeitsbedingungen, gesundheits-, sicherheits- und umweltrelevante Aspekte, Geschäftstätigkeiten und absehbare Risiken.

1.9. Geistiges Eigentum Anderer

Wir respektieren die geistigen Eigentumsrechte Dritter, ebenso wie wir erwarten, dass andere unsere Rechte respektieren. Wir halten unsere Verpflichtungen bezüglich Geheimhaltungsvereinbarungen oder anderer vertraglicher Verpflichtungen ein und gehen ähnlich dem Schutz unserer eigenen Informationen vor.

Wir verwenden vertrauliche Kundeninformationen nur für den vom Kunden bestimmten

Zweck. Wir müssen kommerzielle Software kaufen oder lizenzieren. Kommerzielle Software darf nicht kopiert werden, es sei denn, die Anfertigung von Kopien ist aufgrund der Softwarelizenz ausdrücklich erlaubt.

Wir dürfen größere Informationsinhalte aus Fachzeitschriften oder ähnlichen Medien nicht kopieren, es sei denn, Sie haben zuvor die Genehmigung des Urheberrechtsinhabers eingeholt.

Wir dürfen kommerziell erhältliche Musik- oder Video-CDs und DVDs für das Geschäft von Göhler nur dann verwenden, wenn Sie zuvor eine Lizenz oder eine andere Genehmigung

des Urheberrechtsinhabers eingeholt haben. Vor der Verwendung von Markenzeichen oder Logos Dritter müssen wir die entsprechende Erlaubnis einholen.

1.10. Gefälschte Teile

Göhler unternimmt Anstrengungen das Risiko zu minimieren, dass gefälschten Materialien oder Bauteile in unseren Anlagen verbaut werden.

Wenn Fälschungen identifiziert werden, hält Göhler diese unter Verschluss und informiert den Kunden bzw. die zuständige Strafverfolgungsbehörde. Es wird darauf Wert gelegt, dass bei Verkäufen an Kunden stets alle anzuwendenden Gesetze eingehalten werden

1.11. Schutz von Hinweisgebern

Mitarbeiter und Geschäftspartner sind aufgerufen, Gesetzesverstöße oder Fehlverhalten gemäß diesem Verhaltenskodex zu melden. Göhler garantiert Hinweisgebern Anonymität und Schutz vor Kündigung und wird alles in seiner Macht Stehende tun, um sonstige Nachteile von den Hinweisgebern fernzuhalten. Jeder, der versuchen sollte Vergeltungsmaßnahmen gegen den Hinweisgeber zu ergreifen, muss mit strengsten disziplinarischen Maßnahmen rechnen

1.12. Handelskontrollen

Unsere Mitarbeiter und Lieferanten sind verpflichtet, bei der Ein- und/oder Ausfuhr von Waren, Dienstleistungen, Hardware, Software oder Technologien alle geltenden Wirtschaftssanktions-, Exportkontroll- und Importgesetze und -bestimmungen einzuhalten.

2. Grundsätze / Bekanntmachung

Die Geschäftsleitung und Mitarbeiter sind daher insbesondere zur Beachtung der Regelungen dieser Compliance-Richtlinie verpflichtet.

Die Geschäftsleitung und Führungskräfte der Göhler Gruppe bekennen sich ausdrücklich dazu, wettbewerbswidriges und korruptes Verhalten sowie sonstige erheblichen

Rechtsverstöße mit negativen Auswirkungen auf das Unternehmen konsequent zu bekämpfen.

Die Geschäftsleitung und Vorgesetzte tragen dafür Sorge, dass die genannten Bestimmungen bekannt gemacht und befolgt werden. Dies gilt insbesondere für die

Schaffung von Rahmenbedingungen zur Vermeidung von Wettbewerbsverstößen und in der Korruptionsbekämpfung.

Die Compliance-Richtlinie wird an Mitarbeiter ausgehändigt, die durch Unterzeichnung einer Verpflichtungserklärung ihre Bereitschaft und ihren Willen zur Einhaltung der Grundsätze dokumentieren.

Bei Verstößen gegen diese Verhaltensrichtlinie und/oder gegen gesetzliche Vorschriften werden die erforderlichen organisatorischen, disziplinarischen und rechtlichen Maßnahmen ergriffen, um - ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen - künftigen Zuwiderhandlungen entgegenzuwirken.

Dies kann - je nach Schwere des Verstoßes - auch zu arbeitsrechtlichen Sanktionen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses führen.

Organisatorische Grundsätze haben nur Erfolg, wenn entsprechende Kontrollmaßnahmen sie begleiten. Aus diesem Grunde werden angemessene Kontrollen und Plausibilitätsprüfungen durchgeführt.