

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 für uns die Nutzung 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.

Diese Unternehmensziele und dieses Selbstverständnis haben wir in der Vergangenheit bereits verschiedentlich formuliert und zum Ausdruck gebracht. Unser Unternehmensleitbild wird ergänzt um unser Umweltleitbild und durch 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.

Diese Verhaltensleitlinie stellt in diesem Kontext die allgemeine Grundlage zum Verhalten im Unternehmen und im Umgang mit Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern. Ein Verstoß gegen diese – eigentlich selbstverständlichen – Regeln werden wir – um Schaden von unserem Unternehmen abzuwehren und zur Sicherung langfristigen Sicherung aller Arbeitsplätze – nicht tolerieren. Daher ist es uns wichtig, unsere Werte und Anforderungen zu dokumentieren und zur Basis der Zusammenarbeit mit allen Partnern zu machen.

Wir räumen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Handlungsspielraum wie möglich ein. Dabei verlangen wir, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stets im Einklang mit dem geltenden Recht sowie unseren internen Richtlinien handeln. Verstöße gegen unsere internen Regeln und Gesetzes können erhebliche Nachteile für unser Unternehmen nach sich ziehen (z.B. Reputationsverluste, zivilrechtliche Ansprüche Dritter und Bußgelder) und werden von uns nicht toleriert.

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 Dienstausbübung, 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 als Einzelner und als Unternehmen stets an Recht und Gesetz - weltweit.“

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 Mitarbeiter¹ im Rahmen seines Aufgabengebiets mit den für seine Aufgabe maßgeblichen Vorschriften und Verordnungen vertraut macht.

2. Allgemeine Verhaltensanforderung

„Wir legen großen Wert auf ein harmonisches Miteinander und einen respektvollen Umgang.“

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 sorgen dafür, dass andere Menschen nicht diskriminiert oder belästigt werden.“

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.

¹ Selbstverständlich sind hier und im Weiteren mit Mitarbeiter sämtliche Mitarbeiter (weiblich/divers/männlich) gemeint. Der besseren Lesbarkeit halber wird aber nur der Begriff „Mitarbeiter“ verwendet.

4. Kartellrecht

„Wir leben einen fairen und offenen Wettbewerb.“

Wir fühlen uns dem fairen und freien Wettbewerb verpflichtet. Dadurch leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Verhinderung von Wettbewerbsverzerrung auf dem Markt zum Wohl aller Marktteilnehmer. Die Beachtung kartellrechtlicher Vorschriften ist für uns selbstverständlich und wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Die gilt vor allem mit Blick auf Mitgliedschaften in Verbänden, Marketinggemeinschaften und Einkaufskooperationen. Wir erwarten daher von allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern die konsequente Einhaltung der nationalen und internationalen kartellrechtlichen Vorschriften und Standards.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, ein Problembewusstsein für die in seinem Verantwortungsbereich geltenden kartellrechtlichen Vorschriften zu entwickeln und entsprechend zu handeln. Insbesondere sind Vereinbarungen, wie bspw. Gebiets- oder Preisabsprachen und abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern unzulässig.

Darüber hinaus ist es verboten, eine marktbeherrschende Stellung zu missbrauchen. Ein solcher Missbrauch kann zum Beispiel bei unterschiedlicher Behandlung von Kunden ohne sachliche Rechtfertigung (Diskriminierung) vorliegen, bei Lieferverweigerung, bei der Durchsetzung unangemessener Einkaufs- oder Verkaufspreise und Konditionen oder bei Koppelungsgeschäften ohne sachliche Rechtfertigung für die abverlangte Zusatzleistung.

5. Antikorruption

„Korruption hat bei uns keinen Platz.“

Wir distanzieren uns von jeder Form von Korruption oder Bestechung. Im Umgang mit unseren Geschäftspartnern handeln wir integer und erwarten auch uns gegenüber integres Handeln sowie die Einhaltung von Recht und Gesetz.

Kein Mitarbeiter darf im geschäftlichen Verkehr Vorteile für sich oder einen Dritten fordern oder annehmen, dafür, dass er einen Geschäftspartner etwa beim Bezug von Waren oder Dienstleistungen bevorzugt. Die Annahme von Geschenken und anderen Vergünstigungen (z. B. Einladungen) ist grundsätzlich untersagt, sofern sie nicht einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und über einen üblicherweise angemessenen Rahmen hinausgehen. Dies ist etwa dann anzunehmen, wenn die Interessen unseres Unternehmens negativ berührt werden oder die professionelle Unabhängigkeit unserer Mitarbeiter gefährdet sein könnte, sei es tatsächlich oder jedenfalls dem Anschein nach. Als üblich werden (Werbe-)Geschenke betrachtet, die einen Wert von 35 € im Einzelfall nicht überschreiten. Die Annahme oder Vergabe von Geldgeschenken ist ausdrücklich untersagt. Geschenke, die den Orientierungswert von 35 € übersteigen bedürfen der Vorab-Genehmigung durch die Geschäftsleitung oder einen Prokuristen.

Zuwendungen oder Einladungen zu Veranstaltungen ohne vorherrschenden geschäftlichen Charakter dürfen beispielsweise nicht in der Absicht gewährt oder versprochen werden, unredliche geschäftliche Vorteile zu erlangen. Das Verbot gilt insbesondere auch dann, wenn bereits die Besorgnis besteht, dass eine solche Absicht unterstellt oder ein Interessenskonflikt angenommen werden könnte. Einladungen zu Veranstaltungen ohne vorherrschenden geschäftlichen Charakter, die über ein normales Geschäftsessen hinausgehen, bedürfen der Vorab-Genehmigung durch die Geschäftsleitung oder einen Prokuristen.

Jede Vorteilsgewährung muss transparent sein. Dazu gehört etwa auch der Grundsatz, Einladungen und Geschenke ausschließlich an die Geschäftsadresse des Empfängers zu richten oder zu liefern.

Bestehen Zweifel über die Zulässigkeit oder Angemessenheit einer Zuwendung, darf diese grundsätzlich nicht angenommen oder vergeben werden. Zudem ist unverzüglich der Vorgesetzte zu informieren und eine Entscheidung der Geschäftsleitung einzuholen.

Ebenso ist die Gewährung von Zuwendungen an Amtsträger (Vertreter öffentlicher Institutionen, Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes) grundsätzlich verboten.

6. Vermeidung von Interessenskonflikten

„Wir legen Interessenskonflikte offen und bemühen uns um eine gemeinsame und zügige Lösung.“

Interessenskonflikte bestehen, wenn private Interessen mit den Interessen unseres Unternehmens oder den arbeitsrechtlichen Pflichten kollidieren oder kollidieren zu scheinen.

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. Nebentätigkeiten unserer Mitarbeiter stehen häufig in engem Zusammenhang mit unserer Unternehmenstätigkeit und bergen oftmals ein erhöhtes Risiko für das Bestehen von Interessenskonflikten. Daher legen wir besonderen Wert auf die genaue Prüfung ihrer Zulässigkeit. Jede Art von Nebentätigkeit unterliegt daher der Anzeigepflicht.

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.

7. Geschäftsgeheimnisse und Kommunikation mit Dritten

„Wir schützen unsere Geschäftsgeheimnisse und die unserer Geschäftspartner.“

Wir respektieren und schützen Informationen und geistiges Eigentum jeder Art und unabhängig vom Inhaber, sei es z.B. ein Konkurrent, ein Geschäftspartner oder ein sonstiger Dritter. 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.

Selbstverständlich gilt dies auch für Informationen unseres Unternehmens. 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.

Wir gehen stets besonders vorsichtig mit der Weitergabe von Informationen um. So ist insbesondere die Kommunikation nach außen den von uns ausgewählten Mitarbeitern vorbehalten. Anfragen jedweder Personen oder Einrichtungen müssen an die dafür zuständigen Mitarbeiter weitergeleitet und dürfen grundsätzlich nicht selbst beantwortet werden.

8. Datenschutz und Datensicherheit

„Wir respektieren den Schutz und die Vertraulichkeit personenbezogener Daten.“

Wir beachten die gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz bei der Erhebung, Speicherung und Weiterverarbeitung personenbezogener Daten und können dies nachweisen. Insbesondere beachten wir Grundsätze wie Treu und Glauben, Richtigkeit, Integrität und Vertraulichkeit. 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 transparent, nur für erforderliche und festgelegte Zwecke sowie nicht unbefugt erhoben, verarbeitet oder genutzt. Dabei wird die Identifizierung der betroffenen Person nur solange ermöglicht, wie es die zugrundeliegenden Zwecke erfordern. Der sparsame Umgang mit personenbezogenen Daten ist uns im Rahmen unserer Datenverarbeitungen besonders wichtig.

Gleichzeitig tragen wir Sorge dafür, dass ein Missbrauch der uns überlassenen Daten durch unberechtigten Zugriff nicht möglich ist. Sollte jemand ohne Berechtigung versuchen, vertrauliche Daten zu erhalten, so hat der angesprochene Mitarbeiter unverzüglich hierüber die Geschäftsleitung und den Datenschutzbeauftragten zu informieren.

9. IT-Sicherheit

„Wir beachten die IT- und EDV-Sicherheit und tragen zum Schutz vor Missbrauch bei.“

Wir wissen um die vielfältigen Risiken im Bereich der IT-Sicherheit und wirken diesen effektiv entgegen.

Unsere IT-Systeme verwenden wir daher nur sachgemäß und tragen aktiv zum Schutz dieser Systeme vor internem und externem Missbrauch bei. Daher nutzen wir etwa grundsätzlich nur unternehmensinterne Systeme zum Datenaustausch bzw. Datenträger und achten auf sichere Kommunikationsmittel. Dadurch leisten wir einen wichtigen Beitrag, um Beeinträchtigungen der Datenverarbeitung durch Schadprogramme (Viren), Verlusten von Daten durch Programmfehler oder Hackerangriffen vorzubeugen.

10. Geldwäsche und finanzielle Integrität

„Geldwäsche hat bei uns keinen Platz. Korrekte und transparente Finanzführung sind für uns oberstes Gebot.“

Wir erfüllen alle gesetzlichen Vorgaben zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und erwarten dies auch von allen Geschäftspartnern. Uns ist bewusst, dass auch bei unbeabsichtigtem Mitwirken an Geldwäsche hohe Sanktionen drohen.

Insofern gehen wir nur Geschäftsbeziehungen mit Geschäftspartnern ein, die seriös sind, sich an geltende Gesetze halten und ihre Finanzmittel auf legitime Weise gewonnen haben. Das schließt eine Analyse der geschäftlichen Aktivitäten und des Umfeldes unserer Geschäftspartner ein.

Wir sind finanziell integer. Das bedeutet, dass wir unsere Geschäfte, unsere Buchführung und Finanzberichterstattung nach den geltenden Regeln ordnungsgemäß und transparent führen. Unsere Unterlagen sind vollständig und unsere Bücher bilden jede Transaktion oder Aufwendung wahrheitsgetreu und vollständig ab. Unterlagen bewahren wir im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben auf.

11. Verantwortungsvoller Umgang mit Firmeneigentum

„Wir schützen das Eigentum des Unternehmens und gehen sorgsam mit allen Vermögenswerten des Unternehmens um.“

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 insbesondere Arbeitsmaterialien sparsam verwendet.

12. Umgang mit Verstößen

„Wir tun alles, um Verstöße gegen diese Verhaltensleitlinie sowie Recht und Gesetz zu vermeiden. Sollte dennoch ein Verstoß vorliegen, gehen wir professionell und lösungsorientiert damit um.“

Die Verhaltensleitlinie ist für uns alle verbindlich. Wir tolerieren keine Verstöße. Verstöße gegen Recht und Gesetz können empfindliche Folgen sowohl für unser Unternehmen als auch für den einzelnen Mitarbeiter haben. Jeder, der den niedergelegten Vorgaben zuwiderhandelt, muss daher mit angemessenen Konsequenzen (bis hin zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen) rechnen. Nur dadurch können wir das Ansehen des Unternehmens in der Öffentlichkeit schützen, Reputationsrisiken begegnen und Schadensersatzansprüche sowie Bußgelder und andere Sanktionen vermeiden.

Jeder Mitarbeiter muss Verstöße oder Unregelmäßigkeiten, von denen er Kenntnis erlangt, unverzüglich seinem Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung anzeigen. Verstöße können auch über das Hinweisgebersystem (<https://loeffelhardt.integrityline.com>) vorgebracht werden.

Im Rahmen von Compliance-Verstößen kooperieren wir mit allen zuständigen öffentlichen Stellen und Aufsichtsbehörden. Die hierfür notwendige Kommunikation wird durch die verantwortlichen Abteilungen geführt.

Durch die Meldung eines Verstoßes entsteht dem Mitarbeiter grundsätzlich kein persönlicher Nachteil. Erfolgen Anschuldigungen jedoch in verleumderischer Absicht, werden diese entsprechend geahndet.

13. Umgang in Zweifelsfällen

„In Zweifelsfällen bei der Auslegung und Anwendung dieser Verhaltensleitlinie verlassen wir uns auf den gesunden Menschenverstand. Verbleiben Restzweifel fragen wir Vorgesetzte.“

Die in dieser Verhaltensleitlinie enthaltenen Regelungen geben ein Rahmenwerk für unser Handeln im Umgang miteinander und mit unseren Geschäftspartnern vor. Um sich in Zweifelsfällen korrekt zu verhalten, muss jeder Mitarbeiter zunächst eigenständig die jeweilige Situation prüfen, indem er die vorliegende Verhaltensleitlinie zugrunde legt. Aus diesen Überlegungen heraus sind grundsätzlich sinnvolle Schlüsse für das weitere Vorgehen zu ziehen und das Handeln daran auszurichten.

Die nachfolgenden Kontrollfragen sollen uns bei der Findung der richtigen Entscheidung helfen:

- 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 alle Fragen bejaht werden können, können wir davon ausgehen, eine vertretbare Entscheidung zu treffen.

Falls nach eigenständiger Erörterung und Prüfung noch Unklarheiten bestehen sollten, muss in der Folge der Vorgesetzte kontaktiert werden.

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.

Schorndorf, im März 2022

Rainer Rommel und Sabine Bachmann
Geschäftsführende Gesellschafter