

Geschwister Oetker

Beteiligungen KG

Kodex für das Verhalten im Geschäftsleben

„Verhaltenskodex“

Bielefeld, im Januar 2024

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der gute Name unseres Unternehmens, unserer Marken und Produkte gehört zu unseren wertvollsten Gütern. Unser Ansehen wird in hohem Maße durch unser Verhalten im Geschäftsleben bestimmt. Bereits vermeintlich geringe Rechtsverstöße können den guten Ruf unseres Unternehmens und unserer gesamten Gruppe erheblich beeinträchtigen und ihm großen – auch finanziellen – Schaden zufügen. Für den Erfolg der Geschwister Oetker Beteiligungen KG und ihrer Gruppenunternehmen ist es daher von großer Bedeutung, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit alle gesetzlichen Anforderungen einhalten.

Verstöße gegen geltendes Recht werden in unserem Unternehmen nicht geduldet. Hierzu gibt es keine Ausnahme. Lieber verzichten wir auf ein Geschäft und das Erreichen interner Ziele, als gegen Gesetze zu verstoßen.

Der Kodex für das Verhalten im Geschäftsleben („Verhaltenskodex“) beschreibt die grundlegenden Anforderungen, an die wir uns halten wollen und müssen. Der Verhaltenskodex soll Sie bei Ihrer täglichen Arbeit unterstützen und Ihnen eine Orientierungshilfe bieten. Bitte lesen Sie diesen Verhaltenskodex sorgfältig und befolgen Sie ihn in Ihrer täglichen Arbeit.

Bestehen im Einzelfall Zweifel, ob eine Verhaltensweise den Anforderungen des Verhaltenskodex oder des geltenden Rechts entspricht, müssen Sie Ihre Führungskraft, die zuständigen Fachabteilungen oder den zuständigen Compliance Koordinator oder Compliance Officer rechtzeitig um Rat fragen. Durch eine vorbeugende Beratung kann in der Regel vermieden werden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder unsere Unternehmen in riskante oder verhängliche Situationen geraten.

Dr. Alfred Oetker

Carl Ferdinand Oetker

Dr. Harald Schaub

Dr. Andreas Brokemper

Dr. Detlev Krüger

Dr. Stefan Lihl

Dr. Timo Grünert

I. Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt – neben den selbstverständlich jeweils anwendbaren Gesetzen – für alle in- und ausländischen Unternehmen der Geschwister Oetker Beteiligungen KG¹, und wird durch die einzelnen Gruppenunternehmen (nachfolgend auch „Unternehmen“) umgesetzt. Die in dem Verhaltenskodex festgeschriebenen Verhaltensgrundsätze sind für alle Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, General Manager, leitenden Angestellten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GOB-Gruppe (nachfolgend „Mitarbeitende“) verbindlich.

II. Die Basis: strikte Einhaltung der Gesetze

Das Unternehmen respektiert das geltende Recht und erwartet das gleiche von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Geschäftspartnern. Im täglichen Geschäftsverkehr müssen alle Geschäftsangelegenheiten so geführt werden, dass sie allen anwendbaren Gesetzen (etwa des Arbeits-, Steuer- oder Zollrechts) genügen. Jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter trifft daher die Pflicht, in seinem Aufgabenbereich geltendes Recht zu befolgen und sich über die für den jeweiligen Aufgabenbereich geltenden Gesetze zu informieren. Es ist strikt untersagt, Dritte zu ungesetzlichen Handlungen zu veranlassen oder an solchen Handlungen mitzuwirken.

III. Verantwortung als Mitglied der Gesellschaft

1. Achtung der Menschenrechte

Das Unternehmen und jeder Mitarbeitende achten, schützen und fördern weltweit die geltenden Vorschriften zum Schutz der Menschen- und Kinderrechte als fundamentale und allgemeingültige Vorgaben. Zu den allgemeingültigen Menschenrechten zählen beispielsweise:

- das Verbot von Kinderarbeit unter dem zulässigen Mindestalter oder von sonstigen verbotenen Formen der Kinderarbeit,
- das Verbot der Beschäftigung von Personen in Zwangsarbeit,
- das Verbot aller Formen der Sklaverei,
- das Verbot jeder Form der Diskriminierung, insbesondere aufgrund des Geschlechts, der Abstammung, Rasse, Sprache, Herkunft, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Glaubens und seiner religiösen oder politischen Anschauungen,
- das Verbot der Missachtung des Arbeitsschutzes,
- das Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit,

¹ Die „Geschwister Oetker Beteiligungen KG“ bezeichnet die Geschwister Oetker Beteiligungen KG und ihre Gruppenunternehmen.

- das Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigungsverhältnissen,
- das Verbot der Vorenthaltung eines angemessenen Lohns,
- das Verbot der Kontamination des Bodens, der Luft und des Wassers oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs,
- das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und des widerrechtlichen Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern und
- das Verbot der Beauftragung oder der Nutzung von Sicherheitskräften, die mangels Unterweisung oder Kontrolle das Verbot der Folter missachten, Leib oder Leben verletzen oder die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigen.

Jeder Mitarbeitende ist dazu aufgerufen, nicht nur innerhalb des Unternehmens, sondern auch bei direkten und indirekten Geschäftspartnern auf die Vorbeugung, Minimierung und gegebenenfalls Abhilfe von menschenrechtlichen Risiken hinzuwirken.

2. Chancengleichheit und Gleichberechtigung

Alle Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten haben das Recht auf eine faire, respektvolle, würdevolle, höfliche und unterschiedslose Behandlung. Wir fühlen uns diesem Grundsatz verpflichtet und wollen dieses Recht in unserem Unternehmen gewährleisten.

3. Respekt am Arbeitsplatz – Verhalten der Mitarbeiter untereinander

Jeder Mitarbeitende muss wissen, dass sein Verhalten den Ruf des Unternehmens nach außen wie nach innen prägt. Das Unternehmen erwartet daher von jedem Mitarbeitenden einen freundlichen, sachbetonten, vertrauensvollen und fairen Umgang mit Kolleginnen und Kollegen. Beleidigungen und jede Form von Mobbing haben zu unterbleiben.

4. Schutz der Umwelt

Das Unternehmen ist bestrebt, mit Umweltressourcen möglichst schonend umzugehen, Gefährdungen für Menschen und Umwelt zu vermeiden und alle Verfahren und Prozesse kontinuierlich zu verbessern, um Umweltbelastungen weiter zu reduzieren. Jeder Mitarbeitende ist für den Schutz von Mensch und Umwelt in seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Das Entstehen von Abfällen soll bestmöglich vermieden werden. Die nicht genehmigte Einleitung umweltbelastender Stoffe in Luft, Wasser oder Boden ist zu unterlassen.

5. Auftreten/Kommunikation in der Öffentlichkeit

Als weltweit agierendes Unternehmen hängt der Ruf jeder Gesellschaft der Geschwister Oetker Beteiligungen KG sowie deren Gruppenunternehmen maßgeblich von der Darstellung und Wirkung nach außen, insbesondere auch von dem Umgang mit den Medien, ab. Für das Bild des Unternehmens in der Öffentlichkeit ist es daher unverzichtbar, nach außen seriös aufzutreten und wahrheitsgemäße Angaben zu machen.

IV. Verantwortung als Geschäftspartner

1. Verhalten im Wettbewerb – Kartellrecht

Kartellgesetze schützen den freien Wettbewerb. Verstöße gegen das Kartellrecht können zu besonders hohen Geldbußen und Schadensersatzrisiken sowohl für das Unternehmen als auch für die verantwortlichen Mitarbeitenden und schließlich auch zu Rufschädigungen führen. Das Unternehmen hat daher großes Interesse an der Einhaltung der jeweils anwendbaren Kartell- und Wettbewerbsvorschriften. Bei allen Zweifelsfällen auf dem Gebiet des Kartellrechts ist frühzeitig Kontakt mit der Führungskraft und dem Compliance-Koordinator bzw. Compliance Officer aufzunehmen.

a) Umgang mit Wettbewerbern

Verboten sind insbesondere Vereinbarungen und abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern, die eine Einschränkung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Dies gilt insbesondere für Preisabsprachen, Absprachen über Märkte oder Produktionsmengen, Marktaufteilung (Gebiete, Kunden), Absprachen über Quoten und Kapazitäten sowie zu Ausschreibungen und Austausch von marktrelevanten Informationen, insbesondere auch bei Verbandsarbeit, Messen etc.

b) Umgang mit Kunden

Kunden, Lieferanten und Distributoren müssen in der Festsetzung ihrer Wiederverkaufspreise frei bleiben. Wiederverkaufspreise dürfen mit Kunden nicht vereinbart oder abgestimmt werden, weder direkt noch auf indirektem Wege. Verboten sind insbesondere Festlegung von Verkaufspreisen (sog. „Preisbindungen der zweiten Hand“), Beschränkungen des Gebiets oder des Kundenkreises, an den der Händler aktiv verkaufen darf, Verbot oder Beschränkungen des Internetverkaufs, Wettbewerbsverbote, die den Händler beschränken, Produkte herzustellen, zu verkaufen oder zu vertreiben, die im Wettbewerb mit den Produkten des Unternehmens stehen, „Meistbegünstigungsklauseln“ (Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und einem Kunden, dass das Unternehmen keinem Kunden bessere Konditionen gewähren darf), Bezugsbindungen, wonach der Kunde verpflichtet ist, die Vertragsprodukte nur von dem Unternehmen zu beziehen, oder sonstige Abnahmeverpflichtungen und Export- oder Importbeschränkungen.

c) Kein Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung

Ist das Unternehmen in einem Produktmarkt marktbeherrschend, gelten erhöhte kartellrechtliche Anforderungen. Ein Unternehmen besitzt eine marktbeherrschende Stellung, wenn es eine wirtschaftliche Machtstellung innehat, die es ihm ermöglicht, den Wettbewerb auf dem relevanten Markt zu verhindern.

Indikatoren für eine marktbeherrschende Stellung sind regelmäßig Marktanteile von mehr als 40 % (einige lokale Rechtsvorschriften enthalten bei niedrigeren Marktanteilen eine Marktbeherrschungsvermutung, zum Beispiel in Brasilien bei 20 %) und/oder die Möglichkeit, Preise, Produktion, Entwicklung und Qualität der Produkte selbstständig und unabhängig von Wettbewerbern und Abnehmern zu bestimmen.

Kommt dem Unternehmen auf einem bestimmten Markt eine marktbeherrschende Stellung zu, können insbesondere Preismissbrauch, Treuerabatte und Discounts, Bezugsbindungen, Kopplung/Bündelungen oder Lieferverweigerungen Beispiele ein missbräuchliches Verhalten darstellen.

d) Anmeldung von Unternehmenskäufen und -verkäufen

Geschäftsveräußerungen, Unternehmenskäufe oder Joint-Venture-Vorhaben unterliegen in der Regel der Fusionskontrolle und müssen deshalb vor dem Vollzug bei den zuständigen Kartellbehörden im In- und Ausland angemeldet werden.

2. Keine Verstöße gegen Korruptionsgesetze

In den meisten Ländern ist nicht nur die Korruption von Amtsträgern und Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung, sondern auch die Bestechung im geschäftlichen Verkehr strafbar, und zwar sowohl für den Vorteilsgeber als auch für den Vorteilsempfänger. Verboten ist insbesondere das Anbieten, Gewähren, Fordern oder Annehmen von Vorteilen.

3. Geldwäsche

Kein Mitarbeitender darf allein oder im Zusammenwirken mit Dritten Maßnahmen ergreifen, die gegen in- oder ausländische Geldwäsche-Vorschriften verstoßen. „Geldwäsche“ ist insbesondere das Einschleusen, zum Beispiel durch Umtausch oder Transfer, von unmittelbar oder mittelbar aus Straftaten stammenden Geldern oder sonstigen Vermögensgegenständen in den legalen Wirtschaftskreislauf. Die Mitarbeitenden sollen bei Zweifeln über die Zulässigkeit von finanziellen Transaktionen Nachforschungen anstellen, etwa wenn im Zusammenhang mit einem grenzüberschreitenden Geschäft Zahlungen auf ein Konto in einem Drittland erbracht werden sollen. Die Annahme von Bargeld ist verboten, wenn dies geschäftsunüblich ist.

4. Außenhandelsbestimmungen

Das Unternehmen befolgt alle Außenhandelsbestimmungen, die in den jeweiligen Ländern seiner Geschäftstätigkeit gelten, zum Beispiel Exportkontroll- und Zollbestimmungen, Vorschriften zur Terrorismusbekämpfung oder zum Umgang mit Dual-Use-Produkten.

V. Verantwortung am Arbeitsplatz

1. Trennung von Privat- und Unternehmensinteressen

Die persönlichen Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Interessen des Unternehmens sind strikt zu trennen. Mitarbeitende des Unternehmens sind verpflichtet, ihre Geschäftsentscheidungen im besten Interesse des Unternehmens und unbeeinflusst von persönlichen Interessen zu treffen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter muss seine privaten Interessen von denen des Unternehmens trennen. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn eine Entscheidung für das Unternehmen im Widerspruch zu persönlichen Interessen beruflicher, finanzieller oder privater Natur stehen kann.

Bei der Geschäftsbeziehung zu Dritten zählen nur sachliche Kriterien. Lieferanten werden grundsätzlich nur nach sachgerechten Kriterien wie Preis, Qualität, Zuverlässigkeit, technologischer Standard, Produkteignung, Bestehen einer lang andauernden und konfliktfreien Geschäftsbeziehung und Vorhandensein eines Qualitätsmanagements ausgewählt. Keinesfalls dürfen persönliche Beziehungen oder Interessen einen Vertragsabschluss mit beeinflussen. Geschäftschancen, die dem Unternehmen zustehen, dürfen nicht für eigene Zwecke genutzt werden. Auch Personalentscheidungen dürfen nicht von privaten Interessen oder Beziehungen beeinflusst werden.

2. Aufnahme von Nebentätigkeiten

Die Aufnahme jeder Nebentätigkeit ist an die Bestimmungen des Arbeitsvertrags geknüpft. Die Personalabteilung wird eine Nebentätigkeit genehmigen, wenn eine solche Tätigkeit den legitimen Geschäftsinteressen des Unternehmens nicht entgegensteht und nachweislich keinen Einfluss auf die Tätigkeit für das Unternehmen haben kann.

3. Umgang mit Eigentum des Unternehmens

Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, mit Eigentum des Unternehmens sorgfältig und verantwortungsvoll umzugehen und Unternehmenseigentum nur für zulässige Geschäftszwecke zu nutzen. Eigentum des Unternehmens ist vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen. Datenbestände, Programme oder Unterlagen dürfen ohne Genehmigung nicht kopiert oder aus dem Unternehmen geschafft werden.

4. Verschwiegenheit/Schutz von Geschäftsgeheimnissen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, sonstigen internen vertraulichen Angelegenheiten des Unternehmens sowie über alle vertraulichen Informationen von oder über unsere Kunden und sonstigen Geschäftspartner verpflichtet. Auch im unternehmensinternen Umgang ist generell darauf zu achten, dass vertrauliche Informationen nur an diejenigen Mitarbeitenden weitergegeben werden dürfen, die diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Die Verschwiegenheitspflicht besteht sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung.

5. Schutz der Forschung und technischen Entwicklung

Erfindungen, Patente und sonstiges Know-how sichern die Zukunft und sind für unser Unternehmen daher von überragendem Wert. Unsere Mitarbeiter in Forschung und Entwicklung und die Techniker sind daher verpflichtet, die Ergebnisse ihrer Tätigkeit entsprechend den gültigen wissenschaftlich-technischen Standards zu erarbeiten, zu dokumentieren und zu kommunizieren bzw. gegenüber Dritten geheim zu halten. Kein Mitarbeitender darf neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form an unbeteiligte Mitarbeitende oder Dritte weitergeben. Verfahren, Rezepturen und Techniken sind unter allen Umständen geheim zu halten, soweit sie nicht allgemein bekannt sind.

6. Umgang mit Akten und Aufzeichnungen

Alle einem Arbeitsplatz zugehörenden Unterlagen und Datenträger dürfen nicht in die Hände von Unbefugten geraten und sind grundsätzlich unter Verschluss zu halten. Computer sind entsprechend der Sicherheitsbestimmungen des Unternehmens zu schützen. Kein Mitarbeitender darf von Geschäftsunterlagen oder Dateien des Unternehmens für andere als dienstliche Zwecke Abschriften oder Kopien fertigen. Alle Aufzeichnungen und Akten sollen so geführt werden, dass eine jederzeitige Vertretung gewährleistet ist. Dies setzt u.a. eine vollständige, klare und nachvollziehbare Aktenführung voraus.

7. Arbeitssicherheit

Jeder Mitarbeitende ist im eigenen Interesse, aber auch im Interesse der Kollegen und des gesamten Unternehmens verpflichtet, sämtliche Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften konsequent anzuwenden. Es ist sicherzustellen, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz vorhanden sind und eingehalten werden.

8. Datenschutz und Datensicherheit

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, mit personenbezogenen Daten (zum Beispiel Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum von Mitarbeitern, Kunden und anderen) streng vertraulich und mit größter Sorgfalt umzugehen und dabei stets die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten. In Zweifelsfällen ist der zuständige Datenschutzbeauftragte einzuschalten.

9. Unterschriften und Vertretung

Das Schriftlichkeitsprinzip ist konsequent einzuhalten. Verträge mit Geschäftspartnern sind schriftlich abzuschließen und mündlich getroffene Vereinbarungen in Schriftform zu bestätigen. Das 4-Augen-Prinzip ist konsequent einzuhalten.

10. IT-Sicherheit

Die Tätigkeit des Unternehmens ist in erheblichem Maße von der Funktionsfähigkeit der IT-Systeme (Netzwerk sowie die dafür erforderliche Hardware) abhängig. Es müssen alle entsprechenden Sicherheitsrichtlinien befolgt werden.

VI. Einhaltung des Verhaltenskodex

1. Compliance-Organisation

Das Unternehmen hat eine Compliance-Organisation implementiert, die für die Umsetzung dieses Verhaltenskodex Sorge trägt. Für jede Spartenführungsgesellschaft der Geschwister Oetker Beteiligungen KG ist ein Compliance Officer bestellt. In allen sonstigen Gruppenunternehmen übernimmt ein benannter Mitarbeiter die Funktion des Compliance-Koordinators.

Auf der Ebene der Geschwister Oetker Beteiligungen KG und in bestimmten Gruppenunternehmen wurde außerdem die Funktion eines Menschenrechtsbeauftragten der Geschwister Oetker Beteiligungen KG bzw. die des Koordinators für das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG-Koordinator) geschaffen, der bei menschenrechtlichen Risiken und damit im Zusammenhang stehenden Umweltrisiken als Ansprechpartner zur Verfügung steht.

2. Fragen zum Verhaltenskodex, Ansprechpartner

Bei Unsicherheiten hinsichtlich des richtigen Verhaltens wird von jedem Mitarbeitenden erwartet, dass er Rat sucht, bevor er eine Maßnahme ergreift, die zu einer Verletzung des anzuwendenden Rechts oder interner Richtlinien führen kann. Durch vorbeugende Beratung können Gesetzesverstöße in der Regel vermieden werden.

Als Ansprechpartner stehen die Führungskraft, die zuständigen Fachabteilungen, der Compliance-Koordinator, der Compliance Officer oder der Menschenrechtsbeauftragte der Geschwister Oetker Beteiligungen KG bzw. den LkSG-Koordinator ihres Unternehmens zur Verfügung.

3. Beschwerden und Hinweise

Wenn ein Mitarbeitender von einem erheblichen Verstoß gegen Gesetze oder gegen die Regeln dieses Verhaltenskodex Kenntnis erhält, hat er die Möglichkeit, neben seiner Führungskraft den Compliance-Koordinator, den Compliance Officer oder den Menschenrechtsbeauftragten der Geschwister Oetker Beteiligungen KG bzw. den LkSG-Koordinator seines Unternehmens anzusprechen. Die Führungskraft (Vorgesetzte, Geschäftsführer) ist bei erheblichen Verstößen gegen Gesetze oder gegen die Regeln dieses Verhaltenskodex verpflichtet, den Compliance-Koordinator und/oder den Compliance-Officer über den Sachverhalt umgehend in Kenntnis zu setzen. Mitteilungen können auch vertraulich und anonym, d. h. ohne Nennung des Namens, über die Hinweisgeberschutz-Plattform der Geschwister Oetker Beteiligungen KG gemacht werden. Die persönlich haftenden Gesellschafter der Geschwister Oetker Beteiligungen KG sichern zu, dass keinem Mitarbeiter, der Mitteilungen in bestem Wissen und in gutem Glauben macht, daraus ein Schaden oder eine andere Benachteiligung erwächst.

4. Folgen von Verstößen

Die Verletzung des Verhaltenskodex, anderer Compliance-Richtlinien der Geschwister Oetker Beteiligungen KG oder der anwendbaren Gesetze kann zu Disziplinarmaßnahmen, zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und zu anderen rechtlichen Schritten führen. Verstöße gegen verbindliche Regelungen dieses Verhaltenskodex können und werden nicht toleriert werden.