

Verhaltenskodex

der

**Raiffeisenbank
Ems-Vechte eG**

Sehr geehrte Mitarbeitende,

wichtige Werte in erfolgreichen Unternehmen sind Integrität und Vertrauen. Wenn die Raiffeisenbank Ems-Vechte eG weiter wachsen und gedeihen soll, brauchen wir das Vertrauen von Kunden, Mitgliedern und Mitarbeitenden.

Vertrauen verdienen wir uns durch die Einhaltung beständig hoher Maßstäbe. Hierbei sind rechtliche Anforderungen selbstverständlich zu beachten. Den Gesetzen zu genügen ist aber nicht immer ausreichend. Ein verantwortungsbewusstes Unternehmen muss gültige Maßstäbe individuellen und kollektiven Verhaltens besitzen, die stets und überall angewendet werden.

Dieser hauseigene Verhaltenskodex der Raiffeisenbank Ems-Vechte eG und allen zugehörigen Konzernunternehmen – im weiteren Unternehmensgruppe genannt - setzt solche Maßstäbe für jeden einzelnen Mitarbeitenden. Der Verhaltenskodex ist verbindlich, ohne jede Ausnahme. Jeder Mitarbeitende unseres Hauses ist dafür verantwortlich, den Anforderungen des Verhaltenskodex zu genügen. Missachtungen können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.

Ihr Auftreten und Handeln prägen in besonderer Weise das Erscheinungsbild unserer Unternehmensgruppe. Leitgedanke ist hierbei, dass es keinen Unterschied zwischen unserem Reden und Handeln geben darf.

In der praktischen Umsetzung wird diese Selbstverständlichkeit zu einem integren und rechtskonformen Verhalten zuweilen zu einer Herausforderung. Die Fülle der rechtlichen Normen sowie ihr komplexes Zusammenspiel stellen hohe Anforderungen an uns. Zur Bewältigung dieser Herausforderungen und zur Erreichung der gesetzten Ziele haben sich Compliance-Systeme als effektives Mittel etabliert. Unter dem Begriff Compliance wird hierbei die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, sonstiger rechtlicher Vorgaben und unternehmensinterner Richtlinien zusammengefasst.

Compliance bezieht sich nicht allein auf rechtliche Vorgaben, sondern erstreckt sich auch auf ethische Maßstäbe.

Ein entscheidend wichtiges Element des Compliance-Systems ist das Bekenntnis zu einer offenen Unternehmenskultur, in der die Menschen sich sicher fühlen, wenn Sie Rat suchen. Wenn Sie unsicher sind, was unter bestimmten Umständen zu tun ist, sollten Sie das äußern. Dieser Verhaltenskodex erklärt, auf welche Weise das geschehen kann.

Unsere Unternehmensgruppe ermutigt alle Mitarbeitenden, ihre Themen und Anliegen offen und direkt anzusprechen. Mitarbeitende sollen auch auf Umstände hinweisen, die auf eine Verletzung von Gesetzen oder internen Richtlinien schließen lassen. Diesen Hinweisen werden wir mit Sorgfalt nachgehen.

Als Hauptansprechpartner steht Ihnen unsere Compliance-Beauftragte, Doris Schumacher und in speziellen Fragen auch unsere Interne Revision gern zur Beantwortung Ihrer Fragen zur Verfügung. Weiter stehen der Vorgesetzte sowie die jeweilige Geschäftsleitung zur Verfügung.

Das Vorhalten dieses Compliance-Systems ist eine Chance, Gutes noch besser zu machen und soll Ihnen die notwendigen Informationen und Unterstützung geben. Wenn Sie sich in dem von diesem Verhaltenskodex gesetzten Rahmen bewegen, handeln Sie im Sinne und zum Wohl unserer Unternehmensgruppe.

Auf den folgenden Seiten wird der Verhaltenskodex unserer Unternehmensgruppe dargestellt.



(Josef Mescher)



(Andreas Terfehr)



(Holger Terhalle)



(Albert Weersmann)

Inhaltsverzeichnis

Grundsätzliches	5
1. Respekt, Ehrlichkeit und Integrität.....	5
2. Umgang mit Firmeneinrichtungen.....	5
3. Informations- und Wissensmanagement.....	5
4. Verschwiegenheit und verantwortungsvoller Umgang mit Informationen.....	5
5. Aufzeichnungen und Berichte.....	5
6. Medien und Öffentlichkeit.....	6
7. Führung, Verantwortung und Aufsicht.....	6
Wettbewerb	6
8. Korruption.....	6
8.1 Erlaubte Zuwendungen.....	6
8.2 Verbotene Zuwendungen.....	7
8.3 Zuwendungen im Graubereich.....	7
8.4 Berichts- und Dokumentationspflichten.....	8
8.5 Rechtsfolgen bei Verstößen.....	8
9. Kartellrecht.....	8
9.1 Zulässige Verhaltensweisen.....	8
9.2 Unzulässige Verhaltensweisen.....	8
9.3 Informationsaustausch zwischen Wettbewerbern.....	9
9.4 Rechtsfolgen bei einem Verstoß gegen das Kartellverbot.....	9
10. Unlauterer Wettbewerb.....	9
11. Grundlagen des lautereren Wettbewerbs.....	10
11.1 Zulässige Wettbewerbshandlungen.....	10
11.2 Unzulässige Wettbewerbshandlungen.....	10
11.3 Rechtsfolgen bei einem Verstoß.....	11
12. Gewerbliche Schutzrechte.....	11
Spezielle Regelungen im Bankgeschäft	11
Umwelt und Sicherheit	11
13. Produktsicherheit.....	11
13.1 Grundsätze der Produktsicherheit.....	12
13.2 Rechtsfolgen.....	13
14. Umweltschutz.....	13
14.1 Grundsätze des Umwelthaftungsrechts.....	13
14.2 Rechtsfolgen.....	14
Steuern und Publizitätspflicht	14
15. Buchführung und Publizität.....	14
16. Steuern und Zölle.....	14

17.	Rechtsfolgen	14
Datenschutz und Datensicherheit.....		15
18.	Datenschutz und Datensicherheit.....	15
Arbeitsverhältnis		15
19.	Grundsätzliches zum Arbeitsverhältnis	15
19.1	Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.....	15
19.2	Schutzpflichten des Arbeitgebers	15
19.3	Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer	16
19.4	Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen.....	16
20.	Social Media.....	16
21.	Rechtsfolgen	16
21.1	Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.....	16
21.2	Schutzpflichten des Arbeitgebers	17
21.3	Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer	17
21.4	Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen.....	17
Hinweismanagement.....		17
Anwendbarkeit		17

Grundsätzliches

Auf die Einhaltung der geltenden Gesetze sowie der internen Richtlinien muss jeder Mitarbeitende bei der Erfüllung seiner Aufgaben achten. Die tägliche Zusammenarbeit der Mitarbeitenden untereinander sowie der Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern sind geprägt durch Respekt, Toleranz sowie Achtung der Menschenrechte.

1. Respekt, Ehrlichkeit und Integrität

Wir respektieren die Grund- und Menschenrechte und treten für ihre Einhaltung ein. Dazu gehört insbesondere der Schutz der Würde und der Privatsphäre jedes Einzelnen. Kein Mitarbeitender, Geschäftspartner oder Kunde darf beispielsweise hinsichtlich seines Geschlechts, seiner Rasse, seiner Hautfarbe, seiner Herkunft, seiner Religion, seines Alters, einer Behinderung, einer gewerkschaftlichen oder politischen Zugehörigkeit, seiner sexuellen Orientierung oder seines Familienstandes diskriminiert werden. Jede Form sexueller Belästigung, körperlicher Angriffe, Nötigung oder verbaler Angriffe ist untersagt, ebenso wie jegliches einschüchternde, ablehnende oder beleidigende Verhalten. Wir wünschen uns, dass alle Mitarbeitenden füreinander und für andere einstehen.

Jeder Mitarbeitende muss sich bewusst sein, dass bei einem Gesetzesverstoß ein Verfahren gegen ihn persönlich und/oder gegen unsere Unternehmensgruppe eingeleitet werden kann. Die Verhängung von Bußgeldern, strafrechtliche Sanktionen sowie zivilrechtliche Schadenersatzansprüche können die Folge sein. Zudem behält sich die Unternehmensgruppe bei Verstößen gegen geltende Gesetze oder den Verhaltenskodex zivilrechtliche, insbesondere arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnung, bei gravierenden Verfehlungen die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses, vor.

2. Umgang mit Firmeneinrichtungen

Die Mitarbeitenden sind zu einer **sorgfältigen Behandlung des Eigentums und Besitzes der Unternehmensgruppe** sowie der dem Mitarbeitenden zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel verpflichtet. Ferner haben sie drohende Schäden für das Unternehmen abzuwenden, soweit dies dem Mitarbeitenden unter Beachtung des Schutzes seiner Gesundheit und Sicherheit in der konkreten Situation zumutbar ist. Auch sind die Mitarbeitenden verpflichtet, eingetretene oder vorhersehbare Schäden oder Gefahren im eigenen Arbeitsbereich unverzüglich gegenüber ihrem Vorgesetzten anzuzeigen. Hierdurch tragen die Mitarbeitenden dazu bei, bislang unerkannte Gefahren von sich, ihren Kollegen und Firmeneigentum abzuwenden.

3. Informations- und Wissensmanagement

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, einen reibungslosen und schnellen Informationsaustausch im Unternehmen zu gewährleisten. Für die Tätigkeit relevantes Wissen darf nicht verfälscht, selektiv weitergegeben oder anderen Bereichen vorenthalten werden, sofern dem nicht vorrangige Interessen entgegenstehen (z. B. Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten oder Datenschutzbestimmungen). Das setzt voraus, dass Informationen so dokumentiert, abgelegt, gespeichert und archiviert werden, dass es jedem zuständigen Mitarbeitenden möglich ist, die relevante Information in angemessener Zeit zu finden.

4. Verschwiegenheit und verantwortungsvoller Umgang mit Informationen

Über vertrauliche Informationen ist Verschwiegenheit zu wahren. Verschwiegenheit muss ebenfalls in Bezug auf alle vertraulichen Informationen unserer Kunden und Geschäftspartner gewahrt werden, es sei denn, die Offenlegung dieser Informationen wurde ausdrücklich gestattet.

Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Geschäftsbeziehung fort.

5. Aufzeichnungen und Berichte

Die Unternehmensgruppe erwartet, dass alle Aufzeichnungen im Einklang mit dem geltenden Recht hinreichend detailliert, vollständig, wahrheitsgemäß, zeitnah und in verständlicher Weise wiedergegeben werden. Bedeutsame Entscheidungen und Handlungen mit finanziellen Auswirkungen müssen im Vier-Augen-Prinzip abgestimmt und nach den bestehenden Regeln freigegeben werden.

6. Medien und Öffentlichkeit

Die Kommunikation mit den Medien erfolgt ausschließlich durch die Mitglieder des Vorstands. Alle anderen Mitarbeitenden dürfen ohne Freigabe durch den Vorstand keine Auskünfte an Medienvertreter erteilen.

7. Führung, Verantwortung und Aufsicht

Es bestehen gesetzliche Pflichten der Führungspersonen, für die Einhaltung der Gesetze im Unternehmen zu sorgen (z. B. §§ 130, 30 OWiG, §§ 91, 93 AktG, § 46 GmbHG). Dementsprechend obliegen den Führungspersonen Leitungs-, Koordinations-, Organisations- und Kontrollpflichten. Diese äußern sich insbesondere in der Verpflichtung der Führungspersonen,

- Mitarbeitende sorgfältig auszuwählen
- eine geeignete Organisationsstruktur im eigenen Verantwortungsbereich zu schaffen
- ihnen konkrete Aufgaben in eindeutiger Weise zu übertragen und sie mit dem Arbeitsablauf und der Organisationsstruktur vertraut zu machen
- sie im erforderlichen Umfang über ihre Aufgaben, Pflichten und die zu beachtenden rechtlichen Rahmenbedingungen zu informieren
- sie im erforderlichen Umfang zu kontrollieren und
- gegen Zuwiderhandlungen einzuschreiten sowie die erforderlichen Sanktionen zunächst anzudrohen und, sofern erforderlich, auch zu ergreifen

Hierbei haben sich die Führungspersonen vom Grundsatz des vertrauensvollen Zusammenarbeitens leiten zu lassen. Ziel ist nicht, die Mitarbeitenden möglichst umfassend zu beaufsichtigen, um alle Verstöße gegen betriebliche Pflichten zu verhindern. Auf die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden ist zu achten (stichprobenartige Überprüfung der Arbeitsvorgänge und -ergebnisse, Verstärkung der Kontrollen bei konkreten Anhaltspunkten).

Wettbewerb

8. Korruption

Der Austausch von Geschenken und Einladungen kann zur Pflege geschäftlicher Beziehungen beitragen, allerdings können gewisse Geschenke oder Einladungen eine unangemessene Einflussnahme darstellen oder als solche aufgefasst werden.

Das Gewähren und Annehmen von persönlichen Vorteilen kann daher den Ruf und die geschäftliche Integrität der Unternehmensgruppe beeinträchtigen. Unter **persönlichem Vorteil** ist hierbei jede Besserstellung des Empfängers, auf die er keinen Anspruch hat, durch einen Geschäftspartner zu verstehen. Im Vordergrund stehen hierbei materielle Zuwendungen wie Geschenke, Einladungen und Reisen. Dies gilt auch für Vorteile von dritter Seite und für Vorteile zugunsten von Personen, die den Mitarbeitenden nahe stehen (Familienangehörige, Lebenspartner, Freunde, Bekannte, Organisationen etc.). Das Verbot des Erhalts von Vorteilen gilt unabhängig davon, ob der die Vorteile Gewährende versucht, den Empfänger zu beeinflussen oder nicht.

In geschäftlichen Beziehungen gibt es jedoch Zuwendungen, die im Rahmen der Höflichkeit und Gastfreundschaft gewährt werden und die damit sozial anerkannt und somit generell zulässig sind. Deshalb ist es von essenzieller Bedeutung, zwischen legaler **Pflege der Geschäftsbeziehungen** und **unsachgemäßer Beeinflussung** des Geschäftspartners zu differenzieren.

8.1 Erlaubte Zuwendungen

Sozialübliche Zuwendungen sind solche, die allgemein als zulässig angesehen werden. Diese können von den Mitarbeitenden ohne Bedenken angenommen und angeboten werden. Hiernach sind **kleine Aufmerksamkeiten** grundsätzlich zulässig. Zu den kleinen Aufmerksamkeiten zählen insbesondere:

- Werbegeschenke
- kleinere Dienstleistungen
- Essenseinladungen
- Rabatte, sofern sie allen Mitarbeitenden in gleichem Maße und Umfang gewährt werden
- kleinere Trinkgelder (bis zu einem Höchstbetrag von 35 EUR)

Eine Zuwendung muss grundsätzlich angemessen sein, indem sie lediglich ein Ausdruck der Wertschätzung des Geschäftspartners ist und nicht dazu verleiten könnte, den Empfänger oder einen Dritten (unsachgemäß) zu beeinflussen.

Folgende Fragen können bei der Einschätzung helfen, ob es sich um eine sozialübliche Zuwendung handelt:

- Ergibt sich für Sie bei Annahme der Zuwendung eine Verpflichtung, die die geschäftliche Entscheidung beeinflussen kann?
- Würde ein außenstehender Dritter, unter Berücksichtigung der Stellung des Empfängers und des Anlasses der Zuwendung, die Zuwendung als angemessen erachten?
- Ist der Erhalt der Zuwendung unangenehm und würde man die Zuwendung lieber vor Kollegen und Vorgesetzten geheim halten?

Wenn sich im Rahmen dieser Selbstkontrolle ergibt, dass es sich um eine sozialübliche Zuwendung handelt, kann diese ohne Zustimmung des jeweiligen Vorgesetzten angenommen werden. In Zweifelsfragen steht Ihnen die Compliance-Beauftragte zur Seite.

Bei der **Annahme von Geschenken** sind zudem **steuerliche Regelungen zu beachten**. Grundsätzlich unterliegen alle Geschenke von Geschäftspartnern bei dem jeweiligen Mitarbeitenden der Lohnsteuer, es sei denn, der Geschäftspartner hat die zugewendeten Geschenke bereits versteuert. Hiervon werden die Geschäftspartner vielfach Gebrauch gemacht haben, verlassen darf man sich darauf allerdings nicht. Ist keine Versteuerung durch den Geschäftspartner vorgenommen worden, so hat der Mitarbeitende die Zuwendung zu versteuern, da er sonst bis hin zur Steuerhinterziehung belangt werden kann. Um sicherzugehen, ob eine korrekte Versteuerung erfolgt ist, empfiehlt es sich, bei dem Geschäftspartner nachzufragen.

Einladungen zu einem **Geschäftessen** sind ebenso wie die Bewirtung im Rahmen von Besprechungen oder Konferenzen grundsätzlich zulässig, sofern sie sich nach Art, Umfang und Häufigkeit im Rahmen der allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten bewegen und der geschäftliche Bezug im Vordergrund steht. Dafür ist es erforderlich, dass der Einladende beim Geschäftsessen selbst zugegen ist. Die Teilnahme an von Geschäftspartnern organisierten **Tagungen, Seminaren oder Workshops** ist grundsätzlich zulässig. In Zweifelsfragen wenden Sie sich bitte an die Compliance-Beauftragte.

8.2 Verbotene Zuwendungen

Die Entgegennahme von **Geld** (außer kleinerer Trinkgelder bis zu einem Höchstbetrag von 35 EUR) **oder vergleichbarer Leistungen** wie Tankgutscheinen, Darlehen etc. ist **unabhängig von ihrer Höhe untersagt**. Sie dürfen weder gewährt noch angenommen werden. Es handelt sich um verbotene Zuwendungen, wenn es sich nach durchgeführter Selbstkontrolle um **Geschenke, die offensichtlich nicht zu den sozialüblichen Zuwendungen zählen und den Rahmen von kleinen Aufmerksamkeiten deutlich übersteigen, handelt**. Diese Geschenke sind abzulehnen oder zurückzugeben. Ist eine Rückgabe ausnahmsweise nicht möglich, ist in Absprache mit dem Vorgesetzten eine andere Regelung zu finden (z. B. interne Tombola/Spende). Zuwendungen während eines **Verhandlungs- oder Bieterprozesses** (insbesondere bei Ausschreibungen von Projekten) direkt oder indirekt von oder an Mitarbeitende sind besonders sorgfältig zu prüfen.

8.3 Zuwendungen im Graubereich

Hierbei handelt es sich um Zuwendungen, die weder grundsätzlich zulässig noch grundsätzlich unzulässig sind. Diese bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung des jeweiligen Vorgesetzten.

Hierunter fallen z. B. vom Geschäftspartner organisierte **mehrtägige Tagungen, Seminare oder Workshops**, bei denen ein **betriebsfremdes Rahmenprogramm** (Besichtigungen, Museumsbesuch, Abendprogramm) vorgesehen ist. In steuerlicher Hinsicht ist zu berücksichtigen, dass die für die Veranstaltung angefallenen Aufwendungen in der Regel in steuerpflichtige und steuerfreie Zuwendungen im betrieblichen Interesse des Geschäftspartners aufzuteilen sind. Der erste Teil unterliegt grundsätzlich der Lohnsteuer des jeweiligen Mitarbeitenden. Hier gelten die Ausführungen zur steuerlichen Behandlung von Geschenken entsprechend.

Übersteigt der Wert eines Geschenkes den Rahmen einer kleinen Aufmerksamkeit, ist vor der Annahme des Geschenkes die Zustimmung des Vorgesetzten einzuholen. Als Orientierungshilfe kann der Betrag dienen, der im Steuerrecht als angemessen angesehen wird.

8.4 Berichts- und Dokumentationspflichten

Alle Mitarbeitenden müssen das Annehmen und Gewähren von Vorteilen im nennenswerten Umfang mit der notwendigen Sorgfalt dokumentieren. Die Dokumentation muss Datum, Ort, Vor- und Zuname des Geschäftspartners, Firma, Anlass, Bezeichnung des Vorteils und den geschätzten Wert enthalten. Sie ist zusammen mit dem Einladungsschreiben (sofern vorhanden) aufzubewahren und dem Vorgesetzten zur Verfügung zu stellen. Sofern für das Gewähren von Vorteilen gemäß den vorhergehenden Ausführungen die schriftliche Zustimmung des Vorgesetzten eingeholt werden muss, ist diese zusammen mit der allgemeinen Dokumentation aufzubewahren.

8.5 Rechtsfolgen bei Verstößen

Die Rechtsfolgen bei Verstößen können je nach Art des Rechtsverstoßes sehr unterschiedlich sein. In Betracht kommt z. B. eine Strafbarkeit wegen Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr gemäß § 299 ff. StGB.

9. Kartellrecht

Kartelle sind Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern, die ausdrücklich oder stillschweigend getroffen werden können und die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Ein Kartell verfolgt das Ziel oder erzielt die Wirkung, den Wettbewerb zu beschränken, zu verfälschen oder zu verhindern. Flankierende Normen wenden sich gegen die Erringung und den Missbrauch von Marktmacht sowie gegen die Koordination und Begrenzung des Wettbewerbsverhaltens unabhängiger Marktteilnehmer. Die Unternehmensgruppe ist verpflichtet, sich im Geschäftsverkehr stets mit kartellrechtlichen Fragestellungen auseinanderzusetzen.

Unsere Unternehmensgruppe stellt sich dem Wettbewerb. Dies geschieht auf Basis der Fähigkeiten und der Kompetenz unserer Mitarbeitenden sowie der Qualität unserer Produkte und Leistungen. Wir sind der Überzeugung, dass unabhängig von rechtlichen Vorgaben eine am Maßstab des fairen und leistungsfähigen Wettbewerbs ausgerichtete Geschäftspolitik den Interessen des Unternehmens, der Mitglieder, der Kunden und der Mitarbeitenden am besten dient. Zudem sind wir es unseren Marktpartnern schuldig, die seit Jahren ihr Vertrauen in uns setzen und für die wir die erste Wahl sind und bleiben wollen.

Das Kartellrecht ist immer dann zu beachten, wenn **Wettbewerber miteinander kommunizieren**. Dies beginnt mit einfachen Gesprächen, z. B. auf Verbandstagungen, in denen scheinbar belanglose Unternehmensinformationen ausgetauscht werden, führt über Kooperationen bei Forschung und Entwicklung, Einkauf oder Vertrieb bis hin zu sogenannten harten Kartellabsprachen wie gemeinsame Preis- oder Produktionsmengenfestsetzungen. Auch in den Liefer-, Vertriebs- und Bezugsbeziehungen (sog. **Vertikalvereinbarungen**) ist das Kartellrecht von Bedeutung. Hier sind insbesondere die unzulässigen Preisbindungen der zweiten Hand sowie die Vereinbarungen von Alleinbezugs- und Alleinvertriebsvereinbarungen zu nennen. Im Gegensatz hierzu sind unverbindliche Preisempfehlungen (UVP) zulässig.

9.1 Zulässige Verhaltensweisen

Im Kartellrecht ist es im Vergleich zu anderen Rechtsgebieten schwierig, von grundsätzlich zulässigen Verhaltensweisen zu sprechen, da das Unternehmenshandeln immer in Bezug zur Marktstellung des handelnden Unternehmens zu setzen ist. Bereiche der Zusammenarbeit, die vom Kartellrecht grundsätzlich wohlwollend betrachtet werden, sind:

- Zusammenarbeit von Wettbewerbern im Bereich Forschung und Entwicklung
- Produktions- und Einkaufsgemeinschaften

Sie sind zulässig, sofern den beteiligten Unternehmen keine entsprechende Marktmacht zukommt. Aufgrund der besonderen Struktur dieser Märkte begünstigen sowohl das nationale als auch das europäische Kartellrecht bestimmte Kooperationen von Wettbewerbern im Bereich der Landwirtschaft. Hier bedarf es jedoch immer einer sorgfältigen Einzelfallprüfung.

9.2 Unzulässige Verhaltensweisen

Horizontale Vereinbarungen, die Kernbeschränkungen enthalten, stellen schwerwiegende Wettbewerbsbeschränkungen dar und sind verboten. Hierzu zählen:

- Absprachen über Preise, Preisbestandteile, Mengen, Vertragskonditionen sowie Lieferbedingungen

- Absprachen über die Aufteilung von Kunden oder Märkten
- Absprachen, gemeinsam gegen andere Wettbewerber vorzugehen oder gerade nicht vorzugehen

9.3 Informationsaustausch zwischen Wettbewerbern

Der Informationsaustausch zwischen Wettbewerbern, z. B. auf Fachtagungen, Messen oder Verbandstreffen, kann die Basis für die Bildung eines Kartells bzw. ein wettbewerbschädliches Parallelverhalten der Unternehmen sein. Besondere Sensibilität ist für Mitarbeitende der Unternehmensgruppe daher bei Veranstaltungen geboten, die auch von Vertretern von Wettbewerbern besucht werden.

Insbesondere folgende Informationen dürfen zwischen Wettbewerbern nicht ausgetauscht werden:

- Nicht öffentliche Planungen zur Unternehmensstrategie, zum Marktverhalten sowie zur künftigen Preisgestaltung
- Nicht öffentliche Angaben zur aktuellen Preisgestaltung und Rabattgewährung
- Nicht öffentliche Angaben zum Absatz und zu Marktanteilen
- Einkaufskonditionen, Herstellungskosten, sofern nicht öffentlich bekannt
- Methoden und Einzelheiten der Kostenrechnung, sofern nicht öffentlich bekannt
- Produktionsmengen, Lagerbestände, sofern nicht öffentlich bekannt
- Bezugsquellen, sofern nicht öffentlich bekannt
- Investitionen, technische Entwicklungen, sofern nicht öffentlich bekannt

9.4 Rechtsfolgen bei einem Verstoß gegen das Kartellverbot

Verträge oder Vereinbarungen sind, soweit sie gegen kartellrechtliche Bestimmungen verstoßen, **nichtig**. Wirtschaftsorganisationen, Wettbewerber und andere von dem Kartellrechtsverstoß betroffene Marktbeteiligte können **Beseitigungs- und Unterlassungsansprüche** geltend machen. Des Weiteren hat der Betroffene das Recht, auch bei nur fahrlässigen Verstößen **Schadenersatz** zu verlangen.

Verstöße gegen das Kartellrecht ziehen **Bußgelder** in Höhe von **bis zu zehn Prozent des (weltweiten) Unternehmensumsatzes** nach sich, die gegen die beteiligten Unternehmen verhängt werden können. Kartellbehörden und Wirtschaftsorganisationen können ferner den aus dem kartellrechtswidrigen Verhalten erzielten **Gewinn abschöpfen**.

Nach deutschem Kartellrecht können zudem gegen die **handelnden Personen Bußgelder** in einer Höhe von bis zu 1.000.000 EUR verhängt werden. Die Unternehmen der Unternehmensgruppe können gegen die beteiligten Mitarbeitenden Schadenersatzforderungen geltend machen und arbeitsrechtliche Maßnahmen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses einleiten. Soweit Bußgelder gegen Mitarbeitende der Unternehmensgruppe verhängt sind, werden diese vom Unternehmen nicht verauslagt oder erstattet.

10. Unlauterer Wettbewerb

Ein zentrales Element der Marktwirtschaft ist der freie Wettbewerb. Zum freien Wettbewerb zählt auch, dass man das eigene Marktverhalten mit dem der Wettbewerber vergleicht, sich an diesem orientiert und von den Wettbewerbern lernt, um die eigene Marktposition zu festigen und zu verbessern.

Die mit dem Wettbewerb verbundenen Vorteile können indes nur erreicht werden, wenn sich die Akteure „fairer“ Mittel bedienen. Aufgabe des Gesetzes gegen den Unlauteren Wettbewerb (UWG) sowie der mit diesem verknüpften Nebengesetze, wie zum Beispiel der Preisangabenverordnung, ist es festzulegen, welche Handlungen als faire Methoden des freien Wettbewerbs anzusehen sind.

Das UWG soll insbesondere sicherstellen, dass Werbemaßnahmen von Unternehmen als solche zu erkennen sind und dass **keine Irreführung** der Verbraucher erfolgt, die die Kaufentscheidung unangemessen beeinflusst. Zudem dürfen Werbemaßnahmen, sei es per Telefon, Postwurfsendung oder E-Mail, nicht ohne vorherige Zustimmung an Verbraucher gerichtet werden. Ferner ist bei **vergleichender Werbung**, bei der ein Bezug zu Waren, Leistungen oder zum Image von Wettbewerbern hergestellt wird, darauf zu achten, dass der Vergleich auf objektiven und nachprüfbaren Kriterien beruht und keine Verunglimpfung der Wettbewerber erfolgt. Die gezielte Behinderung von Wettbewerbern ist unzulässig. Schließlich kommt dem **Schutz der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse** von Unternehmen ein hoher Stellenwert zu.

11. Grundlagen des lautereren Wettbewerbs

11.1 Zulässige Wettbewerbshandlungen

Das Wettbewerbsrecht ist aufgrund der zahlreichen Gestaltungsmöglichkeiten des geschäftlichen Handelns in hohem Maße durch Richterrecht und Einzelfallentscheidungen geprägt. Im Rahmen dieses Verhaltenskodex können somit nur Richtlinien aufgestellt werden. Zudem werden nur die zentralen Bereiche, in denen Verstöße gegen Wettbewerbsnormen häufig vorkommen, dargestellt

- **Preissetzung und Preisangaben**

Ein zentrales Element der Marktwirtschaft ist die **Preissetzungsfreiheit** der Unternehmen. Diese erlaubt auch, Preise unter den Einstandspreis zu setzen, sofern dies unter kaufmännischen Gesichtspunkten sinnvoll erscheint und keine marktbeherrschende Stellung vorliegt. Unzulässig ist allein die gezielte und auf längere Sicht angelegte Kampfpreisunterbietung mit dem Ziel, Wettbewerber aus dem Markt zu drängen. Bei der Angabe des Preises von Waren und Dienstleistungen ist die **Preisangabenverordnung** zu beachten. Nach dieser gilt der Grundsatz, dass die Waren mit Preisschildern zu versehen oder der Preis der Ware in sonstiger Weise, z. B. durch Aufdruck auf den Regalen vor der Ware, kenntlich zu machen ist. Es ist grundsätzlich der **Endpreis**, d. h. inklusive Umsatzsteuer, Liefer- und Versandkosten, und der Grundpreis etc. anzugeben.

- **Werbemaßnahmen**

Zulässig sind Werbemaßnahmen:

- wenn sie in transparenter Weise erfolgen und der Kunde sich des Werbecharakters der Maßnahme bewusst ist
- wenn sie den Kunden nicht in unsachgemäßer Weise beeinflussen (etwa indem das Alter oder die Unerfahrenheit ausgenutzt oder übermäßig an die Gefühle appelliert wird)
- wenn sie in Form von Preisausschreiben oder Gewinnspielen erfolgen oder mit ihnen verbunden werden, sofern die Voraussetzungen für die Teilnahme an dem Preisausschreiben oder Gewinnspiel klar und unmissverständlich dargestellt werden und die Teilnahme an dem Gewinnspiel oder Preisausschreiben nicht von dem Kauf der Ware oder der Inanspruchnahme einer Dienstleistung abhängig gemacht wird
- die zwar Vergleiche mit den Waren oder Dienstleistungen von Wettbewerbern anstellen, diese Vergleiche jedoch objektiv nachprüfbar Eigenschaften der Waren oder Dienstleistungen, wie z. B. den Preis, den Einsatzbereich oder die Umweltfreundlichkeit zum Gegenstand haben

- **Direkte telefonische Ansprache von Kunden oder Werbe-E-Mails**

Diese sind zulässig, wenn der Kunde uns seine Telefonnummer, Adresse oder E-Mail-Adresse mitgeteilt hat, der Kunde darauf hingewiesen wurde, dass diese Daten für eigene Werbezwecke genutzt werden können, der Kunde dieser Verwendung vorab zugestimmt hat und er zudem darauf hingewiesen wurde, dass er seine Einwilligung zur Verwendung seiner Daten zu Werbezwecken jederzeit zurücknehmen kann. Eine unbefugte Weitergabe der Kundendaten an Dritte ist hingegen unzulässig.

11.2 Unzulässige Wettbewerbshandlungen

Einen Verstoß gegen das UWG stellen insbesondere folgende Handlungen dar:

- die gezielte Behinderung von Wettbewerbern
- die Rufschädigung von Wettbewerbern, sofern die verbreiteten Tatsachen nicht ersichtlich wahr sind
- die direkte Ansprache von Kunden per Telefon, Post oder E-Mail, sofern die Identität des Anrufenden oder Absenders nicht offenbart wird
- irreführende Werbung, sofern der Werbende bei den Verbrauchern den unzutreffenden Eindruck erwecken will, dass es sich um ein besonders günstiges Angebot handelt und das Angebot an einen größeren Adressatenkreis gerichtet ist
- Einbeziehung von Kunden in das Vertriebssystem des Werbenden, sofern dem Kunden bei Abschluss des Kauf- oder sonstigen Vertrages für den Fall der Anwerbung weiterer Kunden, die ihrerseits zu den gleichen Bedingungen wie der erste Kunde beliefert werden, besondere Vorteile (Preisnachlass, Erlass von Forderungen) in Aussicht gestellt werden (sog. „Schneeballsysteme“)
- Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen durch Mitarbeitende an Dritte
- unbefugte Verwertung des Know-hows von Geschäftspartnern, sofern diese Informationen nicht aus allgemein zugänglichen Quellen (Fachveröffentlichungen, Internet etc.) erlangt wurden

11.3 Rechtsfolgen bei einem Verstoß

Verstöße gegen das UWG begründen insbesondere **Unterlassungs-, Beseitigungs- und Schadenersatzansprüche**. Diese werden, als Besonderheit des Wettbewerbsrechts, in der Regel zunächst durch **Abmahnung** geltend gemacht. Diese Abmahnungen werden meist durch Wettbewerber oder s.g. Abmahnvereine verfasst, können aber auch z. B. durch Verbraucherschutzverbände erfolgen, und sind zunächst auf Unterlassung gerichtet. Erfolgt die Abmahnung berechtigt, sind dem Gegner zudem die diesem durch die Abmahnung entstandenen Kosten, die erheblich sein können, zu ersetzen. Daneben können **Ersatzansprüche für Schäden**, die Wettbewerbern durch die unzulässige Wettbewerbshandlung entstanden sind, geltend gemacht werden.

12. Gewerbliche Schutzrechte

Unter dem Begriff der Schutzrechte werden die sog. **Immaterialgüterrechte** zusammengefasst. Hierzu zählen Patente, Gebrauchs- und Geschmacksmuster, Marken-, Sortenschutz-, Halbleiterschutz- und Urheberrechte. Immaterialgüter stellen vielfach einen wesentlichen, wertbildenden Faktor eines Unternehmens dar. Zudem begründen zum Beispiel Marken- und Kennzeichenrechte Identifikationsmerkmale von Unternehmen und sind meist mit einem bestimmten Image verbunden. Immaterialgüter begründen geistige Eigentumsrechte. Diese berechtigen den Inhaber des Immaterialgutes, dieses ausschließlich zu nutzen und jedem Dritten die unbefugte Verwendung, Veränderung oder Weitergabe zu untersagen. Die Verwendung fremder Immaterialgüter oder deren Einbindung in die eigene Unternehmenspräsentation bedarf daher der Zustimmung des Berechtigten sowie, insbesondere bei Urheberrechten, des Hinweises auf den Rechteinhaber, z. B. Copyright- Hinweise. Alle Mitarbeitenden sind dafür verantwortlich, dass die Vermögenswerte der Unternehmensgruppe nicht missbraucht oder verschwendet werden. Zu diesen Vermögenswerten zählen Eigentum, unternehmenseigene Informationen, Unternehmenschancen, Unternehmensmittel und -gegenstände.

Spezielle Regelungen im Bankgeschäft

Verhaltensregeln, die das Bankgeschäft betreffen sind grundsätzlich im Organisationshandbuch geregelt. Im Besonderen sind dies:

- 320.09.03 Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen
- 310.05 Wertpapierdienstleistungs- und Depotgeschäft, inkl. Wohlverhaltensrichtlinie und Mitarbeiterleitsätze
- 310.03 Kreditgeschäft, inkl. Verbraucherrechterichtlinie
- 100.04.05 Beschwerdemanagement

Umwelt und Sicherheit

13. Produktsicherheit

Ereignisse wie dioxinbelastetes Futtermittel, hormonbelastetes Fleisch und Geflügel sowie mit Giftstoffen belastetes Obst und Gemüse haben die Gesetzgeber auf nationaler wie auch europäischer Ebene zum Anlass genommen, zahlreiche Regelungen für die Landwirtschaft neu einzuführen bzw. zu verschärfen. Gerade im Bereich Umweltschutz und Produktsicherheit werden zentrale Entscheidungen nicht mehr auf nationaler, sondern auf europäischer Ebene getroffen und entsprechende Normen erlassen.

Wir stellen durch die etablierten Qualitätsmanagementsysteme, die ständig aktualisiert und an sich ändernde Rahmenbedingungen angepasst werden, sicher, dass die gesetzlichen Vorgaben beachtet und umgesetzt werden. Die entsprechenden Handbücher und Handlungsrichtlinien sind daher vorrangig zu beachten. Durch den Nachweis der Qualitätsfähigkeit und der Zuverlässigkeit unserer Unternehmensgruppe soll das Vertrauen unserer Geschäftspartner zu unseren Leistungen gefestigt und

ein spezifischer Beitrag zur Verbesserung des Vertrauens der Verbraucher in Lebensmittel tierischer Herkunft geleistet werden.

Produktsicherheitsstandards dienen der Verhinderung von Gesundheits-, Umwelt- und Sachschäden. Zu diesem Zweck stellen sie technische Anforderungen sowie Anforderungen an die Organisation und an das Verhalten der Mitarbeitenden der Unternehmen. Sowohl beim Vertrieb eigen erzeugter Produkte als auch beim Handel mit Produkten Dritter bestehen **Organisations- und Dokumentationspflichten**. Hier werden als Orientierung einige Grundsätze zur Produktsicherheit sowie einige Besonderheiten aus den Bereichen Futtermittel und Saatgut dargestellt.

13.1 Grundsätze der Produktsicherheit

- **Organisationspflichten**

Organisationspflichten dienen der Verhinderung von Schäden und Gefahren für die Gesundheit der Menschen und der Umwelt. Sie richten sich insbesondere an die Unternehmensgruppe als Unternehmen, aber auch an jeden Mitarbeitenden.

Als Handelsunternehmen ist die Unternehmensgruppe dazu verpflichtet, wenn konkrete Anhaltspunkte oder Umstände vorliegen, die verkauften Produkte auf ihre Ungefährlichkeit und Mangelfreiheit zu untersuchen. Hierdurch tragen die Mitarbeitenden auch dazu bei, dass Rügeobliegenheiten, die Unternehmensgruppe nach kaufmännischen Grundsätzen zur Entdeckung auch verdeckter Mängel treffen, erfüllt werden. Zudem erhöhen die Mitarbeitenden hierdurch die Wahrscheinlichkeit, dass mangelhafte Produkte gefunden und „aus dem Verkehr gezogen“ werden.

- **Dokumentationspflichten**

Bei allen gehandelten Waren sind das Datum des Wareneingangs, die gelieferte Menge etc. durch die verantwortlichen Mitarbeitenden zu notieren. Bei Stichprobenprüfungen müssen der Tag der Prüfung, der Umfang der Stichprobe sowie das Ergebnis dokumentiert werden. Auch die Einhaltung von Informations- und Instruktionspflichten muss in angemessenem Umfang dokumentiert werden.

- **Informations- und Instruktionspflichten**

Informations- und Instruktionspflichten sind, insbesondere beim **Inverkehrbringen** der Produkte, durch Verpackungsaufdrucke und Gebrauchsinformationen sowie bei der **Beratung der Kunden** zu beachten. Sie dienen dazu, den Kunden eine fundierte Entscheidung bei der Auswahl der Produkte zu ermöglichen. Ferner soll durch sie sichergestellt werden, dass die Produkte nur in der bestimmungsgemäßen Art und Weise und in bestimmungsgemäßem Umfang verwendet werden, um so Gefahren vorzubeugen. Als Beispiel sei hier der Einsatz von Pflanzenschutz- und Düngemitteln genannt: Werden sie im vorgeschriebenen Umfang eingesetzt, tragen sie zu einer Verbesserung des Ernteertrags bei; werden sie in zu großen Mengen eingesetzt, können sie zu Gesundheits- und Umweltschäden führen. Allgemeine Regelungen für das gewerbsmäßige Inverkehrbringen und Ausstellen **technischer Arbeitsmittel** sowie für Gebrauchsgegenstände und sonstige Produkte, die für Verbraucher bestimmt sind oder unter vernünftigerweise vorhersehbaren Bedingungen von Verbrauchern benutzt werden können, enthält zudem das Produktsicherheitsgesetz (ProdSG).

Besondere Anforderungen

Durch die Nähe zur Ernährungsindustrie gelten für die Unternehmensgruppe – im Rahmen der Produktsicherheit – z. T. besondere bzw. strengere Vorschriften. Exemplarisch sind hier weitere Anforderungen in den Bereichen Futtermittel und Saatgut dargestellt.

- **Futtermittel**

Da Verunreinigungen oder Kontaminationen der Futtermittel zu Gesundheitsgefährdungen von Mensch und Tier sowie zu hohen wirtschaftlichen Schäden führen können, sind besondere Anforderungen an die Organisation und Überwachung des Herstellungsprozesses zu stellen. Zudem bestehen **gesteigerte Prüf-Dokumentations- und Beobachtungspflichten**.

Als **Hersteller** ist unsere Unternehmensgruppe verpflichtet, den **Produktionsprozess** sicher zu gestalten, regelmäßig zu **überprüfen** und die zuständigen Überwachungsbehörden unverzüglich zu unterrichten, sobald nur Anhaltspunkte der Gefahr für die Gesundheit und Sicherheit von Verbrauchern bestehen. Der Betrieb ist so einzurichten, dass Fehler und Verunreinigungen der Produkte möglichst ausgeschlossen werden können. Zudem ist der Produktionsprozess von den jeweilig zuständigen Mitarbeitenden zu prüfen bzw. zu kontrollieren. Da vier Augen mehr sehen als zwei, sind zudem Stichproben, auch der

Erzeugnisse von Kooperationspartnern, wie z. B. der Landwirte, die Getreide etc. liefern, zu nehmen und zu untersuchen.

Bei den **Dokumentationspflichten** ist es von großer Bedeutung, den Ablauf des Produktionsprozesses in geeigneter Weise zu dokumentieren, regelmäßig die einzelnen Produktionsstufen zu überprüfen sowie eine lückenlose Aufzeichnung der Nahrungsmittelkette sicherzustellen. Auch durchgeführte Stichproben sowie ihre Ergebnisse sind schriftlich festzuhalten.

- **Saatgut**

Beim Handel mit Saatgut und Saatgutmischungen gelten ebenfalls einige Besonderheiten. Insbesondere die **Kennzeichnungs- und Informationspflichten** sind in diesem Bereich sehr ausgeprägt. Dies gilt vor allem, soweit Produkte, die gentechnisch veränderte Organismen („GVOs“) enthalten, verwendet oder verkauft werden. Kennzeichnungspflichtig sind häufig Produkte, die Mais, Raps und Soja enthalten, da diese vielfach gentechnisch verändert sind.

Besonderheiten gelten für Saatgut und Saatgutmischungen auch bei der **Ein- und Ausfuhr**.

13.2 Rechtsfolgen

Bei Verstößen gegen Produktsicherheitsvorschriften sind wir zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der aus dem Verstoß resultiert, wobei es in der Regel nicht darauf ankommt, ob uns ein Verschulden trifft. Diese Schadenersatzverpflichtungen können, wie der „Dioxin-Skandal“ zeigte, existenzbedrohende Ausmaße annehmen. Daneben können sich aufgrund von Verstößen gegen Produktsicherheitsvorschriften auch Konsequenzen für die handelnden Personen ergeben (z. B. aus §§ 39, 40 ProdSG)

14. Umweltschutz

Luft, Wasser und Boden bilden die Grundlage aller Ökosysteme. Ihrem Schutz dienen zahlreiche Rechtsnormen, wie z. B. das Bundesimmissionsschutzgesetz, das Wasserhaushaltsgesetz und das Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz. Öffentlich-rechtliche Normen dienen vielfach der Vermeidung von Umweltschäden z. B. dadurch, dass die Errichtung potentiell umweltgefährdender Einrichtungen, wie z. B. von Tankstellen oder das Inverkehrbringen potentiell umweltgefährdender Produkte, wie z. B. von Düngemitteln, der staatlichen Genehmigung bedarf. Diese wird vielfach nur erteilt, nachdem ein Prüfungsverfahren durchgeführt wurde, in dem das Produkt auf potentielle Risiken untersucht und diese minimiert werden, bevor es in den Verkehr gebracht werden darf. Besondere Beachtung verdient die Abfallentsorgung. Werden Abfallentsorger nicht sorgfältig ausgewählt und der Verbleib der Abfälle nicht ordnungsgemäß dokumentiert, so kann bei unsachgemäßer Entsorgung nicht nur der Entsorgungsunternehmer, sondern auch der Abfallerzeuger wegen des Umgangs mit gefährlichen Abfällen bestraft werden. Das Umweltrecht dient der Erhaltung und dem Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen. Aus diesem Grund enthält es vielfach präventiv wirkende Normen, um das Entstehen von Umweltbeeinträchtigungen zu verhindern. Ist dennoch ein Schaden eingetreten, haben umweltrechtliche Haftungsnormen, die weitgehend verschuldensunabhängig ausgestaltet sind, die Aufgabe, den ursprünglichen Zustand wiederherzustellen, soweit dies möglich ist. Neben die spezifisch umweltrechtlichen Haftungsnormen tritt die allgemeine deliktische Haftung. Unsere Ziele sind einfach zu beschreiben: keine Unfälle, keine Gesundheitsgefährdung und keine Umweltschäden.

Wir legen großen Wert auf den Schutz der Umwelt, die Sicherheit der Standorte und Regionen, in denen wir tätig sind und die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Kunden.

14.1 Grundsätze des Umwelthaftungsrechts

Das Umweltrecht zeichnet sich durch eine Vielzahl **präventiv** wirkender Normen aus, die auf die Vermeidung der Entstehung von Umweltbeeinträchtigungen gerichtet sind. Im Rahmen dieses Verhaltenskodex bedarf es allerdings nur einer Kurzdarstellung, da zum einen zahlreiche Vorschriften vor oder während der Errichtung eines Betriebs zu beachten sind, zum anderen, weil der Bereich der Produktsicherheit, der ebenfalls auch dem Umweltschutz dient, zuvor bereits dargestellt wurde. Mitarbeitende müssen die Anweisung „**Arbeitsicherheit/Gesundheit**“ (OHB 320.06.00) beachten. Ferner müssen sie Auffälligkeiten, die auf eine drohende Umweltgefährdung hindeuten, unverzüglich ihrem Vorgesetzten oder dem zuständigen Beauftragten (z. B. Sicherheits-, Brandschutz-, Gefahrgut-, Umwelt- und Energie-, Qualitätsbeauftragten) melden. § 1 Umwelthaftungsgesetz (UmweltHG) statuiert als zentrale Haftungsnorm eine weitgehend **verschuldensunabhängige Gefährdungshaftung**. Hiernach

sind Unternehmen verpflichtet, jeden Schaden zu ersetzen, der durch Umwelteinwirkungen, die von einer Betriebsstätte oder einem Lager ausgehen, in denen bestimmte Stoffe verarbeitet oder gelagert werden, verursacht wird. Tätigkeitsbereiche unserer Unternehmensgruppe, die in den Anwendungsbereich des UmweltHG fallen, sind insbesondere der Betrieb von Tankstellen sowie die Lagerung von Pflanzenschutz- und Düngemitteln. Neben dieser Haftung aufgrund spezialgesetzlicher Normen tritt die allgemeine zivilrechtliche Haftung aus unerlaubter Handlung, die jeden trifft, der das Leben, die Gesundheit oder das Eigentum eines anderen schuldhaft und rechtswidrig verletzt.

14.2 Rechtsfolgen

Umweltbeeinträchtigungen können hohe Schadenersatzverpflichtungen zur Folge haben. In besonders schweren Fällen können sie sogar die Strafbarkeit begründen (z. B. rechtswidrige Entsorgung von Abfällen).

Steuern und Publizitätspflicht

15. Buchführung und Publizität

Durch die Buchführungspflicht als Grundlage der Rechnungslegung wird eine laufende, systematisch ausgewiesene Dokumentation von Geschäftsvorfällen in einem Unternehmen gewährleistet. Hierdurch soll die übersichtliche und nachprüfbar Dokumentation der Vermögensentwicklung gesichert werden. Zudem ist auf der Grundlage einer ordnungsmäßigen Buchführung die jährliche Ergebnisermittlung durchzuführen. Wir halten uns an die geltenden Gesetze und Regelungen zur Rechnungslegung. Daten sind korrekt aufzuzeichnen und zu veröffentlichen. Eine wahrheitsgetreue, korrekte und objektive Dokumentation und Berichterstattung ist unerlässlich.

Grundsätze der Rechnungslegung und Publizität

Da die Raiffeisenbank Ems-Vechte eG in der Rechtsform der Genossenschaft organisiert und ein Kreditinstitut ist, ist **der Vorstand** dazu verpflichtet, für eine **ordnungsmäßige Buchführung** sowie für die rechtzeitige Erstellung des **Jahresabschlusses, einschließlich des Anhangs und des Lageberichts**, zu sorgen. Rechtzeitig ist die Erstellung, wenn sie innerhalb der ersten drei Monate des Geschäftsjahres für das vergangene Geschäftsjahr erledigt wird. Bei der Erstellung haben **die beteiligten Mitarbeitenden** die bilanziellen Vorschriften des HGB inkl. der Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung sowie die ergänzenden Regelungen des Genossenschaftsgesetzes anzuwenden.

Ferner ist die Raiffeisenbank Ems-Vechte eG das Mutterunternehmen eines Konzerns, so dass zusätzlich zum Einzelabschluss der Genossenschaft ein **Konzernjahresabschluss, einschließlich eines Konzernanhangs und Konzernlageberichts**, zu erstellen ist. In den Konzernjahresabschluss sind grundsätzlich alle Tochterunternehmen einzubeziehen, ebenso wie in den Konzernanhang und Konzernlagebericht. Die Jahres- und Konzernabschlüsse sind rechtzeitig im elektronischen Bundesanzeiger zu veröffentlichen.

16. Steuern und Zölle

Im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit der Unternehmensgruppe sind zahlreiche steuer- und zollrechtliche Vorschriften zu beachten und entsprechende Verpflichtungen (z. B. Abgabe von Steuer- und Zollanmeldungen) zu erfüllen. Diese Vorschriften sind in der Abgabenordnung, in den betreffenden Einzelsteuergesetzen (insbesondere Einkommensteuer-, Körperschaftsteuer-, Gewerbesteuer- und Umsatzsteuergesetz) und in den zollrechtlichen Vorschriften (insbesondere Zollkodex, Durchführungsvorschrift zum Zollkodex und Zollbefreiungsverordnung) näher geregelt.

17. Rechtsfolgen

Allgemeine Rechtsfolgen

Die Nichteinhaltung der steuer- und zollrechtlichen Vorschriften führt zu Nachforderungen von Steuern, Zöllen und sonstigen Abgaben. Darüber hinaus führen Pflichtverletzungen zu Ordnungswidrigkeiten und Straftatbeständen, die auch für die handelnden Personen erhebliche Konsequenzen nach sich ziehen können.

Datenschutz und Datensicherheit

18. Datenschutz und Datensicherheit

Die Kenntnis personenbezogener Daten, d. h. von Daten, die Aufschluss über persönliche oder sachliche Verhältnisse und Interessen (z. B. Hobbys, Einkaufsverhalten) individualisierbarer natürlicher Personen geben, stellt gerade in der modernen Zeit des Internets ein hohes wirtschaftliches Gut dar, da sie den Zugang zu potentiell neuen Kunden ermöglichen. Diesen wirtschaftlichen Interessen stehen die Interessen der einzelnen Personen am Schutz ihrer persönlichen Daten entgegen. Dem Ausgleich dieser unterschiedlichen Interessen dienen die Normen des Datenschutzes.

Das Bundesdatenschutzgesetz wird von den drei Grundprinzipien Datenvermeidung, der Zweckgebundenheit der Datenerhebung sowie dem Grundsatz der Einwilligung des Betroffenen beherrscht.

Datenschutzrechtliche Normen dienen dem Schutz jedes Einzelnen vor einer unbefugten Nutzung und Weitergabe seiner persönlichen Daten. Grundsätzlich obliegt die Entscheidung, ob und in welchem Umfang er seine Daten weitergeben will, jedem selbst. Der Einzelne muss daher grundsätzlich seine Einwilligung erteilen. Zudem dürfen die Daten nur für den Zweck, zu dem sie erhoben wurden, verwendet werden. Die hausinternen Regelungen sind dem Organisationshandbuch Abschnitt 320.09.02 zu entnehmen.

Arbeitsverhältnis

Der Erfolg eines Unternehmens hängt in einem hohen Maß von seinen Mitarbeitenden ab. Daher legt die Unternehmensgruppe großen Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

19. Grundsätzliches zum Arbeitsverhältnis

19.1 Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Die Unternehmensgruppe respektiert die Privatsphäre ihrer Mitarbeitenden und zeigt außerhalb des Arbeitsumfeldes kein Interesse an deren persönlichen Angelegenheiten. Falls die persönlichen, sozialen, finanziellen oder politischen Aktivitäten eines Mitarbeitenden jedoch dessen Loyalität oder Objektivität gegenüber der Unternehmensgruppe beeinträchtigen bzw. beeinträchtigen können, besteht eventuell ein „Interessenkonflikt“, der für beide Seiten zufriedenstellend gelöst werden muss.

Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich Pflichten im Verhaltens- und Leistungsbereich sowie aus dem Vertrauensbereich zu erfüllen. So unterliegen die Mitarbeitenden einem **Wettbewerbsverbot**. Es ist ihnen daher während des Bestehens ihres Arbeitsverhältnisses nicht gestattet, ein Unternehmen oder ein anderes Geschäft, das im Wettbewerb zur Unternehmensgruppe steht, zu betreiben.

Zudem darf kein Mitarbeitender eine Geschäftschance, von der er aufgrund seiner Tätigkeit für die Unternehmensgruppe Kenntnis erlangt hat, zu seinem persönlichen Vorteil nutzen.

Jede **nebenberufliche Tätigkeit** ist dem Arbeitgeber schriftlich anzuzeigen. Sie kann bei Beeinträchtigung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis untersagt werden; dies gilt insbesondere bei Verstößen gegen die Arbeitszeitordnung und die entsprechenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen. Zulässig ist in der Regel z. B. das Unterhalten eines landwirtschaftlichen Betriebs durch den Mitarbeitenden oder die Mitarbeit auf dem elterlichen Betrieb. Unzulässig ist dagegen z. B. eine Nebentätigkeit für ein Konkurrenzunternehmen der Unternehmensgruppe.

Eine weitere Pflicht des Mitarbeitenden ist die **Verschwiegenheit**. Sie dürfen somit Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie vertrauliche Informationen keiner nichtberechtigten Person mitteilen oder auf andere Weise zugänglich machen.

19.2 Schutzpflichten des Arbeitgebers

Eine wichtige Pflicht des Arbeitgebers ist die allgemeine Schutzpflicht, die Ausdruck der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer ist. Hierzu zählen insbesondere die Regelungen des

Arbeitsschutzes. In der Unternehmensgruppe sind die Arbeitsplätze so zu gestalten, dass Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren möglichst verhindert werden.

Wir wollen bei uns ein Arbeitsumfeld schaffen, das sicher und professionell ist und Teamarbeit sowie gegenseitiges Vertrauen fördert. Jeder, der für die Unternehmensgruppe arbeitet, trägt zum Erfolg bei und dazu, ein Unternehmen zu schaffen, das sich positiv von anderen unterscheidet. Durch Zusammenarbeit und das Einbringen unserer unterschiedlichen Fähigkeiten und Betrachtungsweisen werden wir neue und kreative Chancen für unser Geschäft eröffnen.

Ziel ist es, ein Arbeitsklima zu schaffen, das von gegenseitigem Vertrauen geprägt ist und in dem jeder Einzelne mit Würde und Respekt behandelt wird. Mitarbeitende werden auf der Grundlage ihrer Eignung eingestellt, ausgewählt, ge- und befördert – und zwar unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, Weltanschauung, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft oder politischen Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht. Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, jede Art von Diskriminierung zu unterlassen und ein respektvolles, partnerschaftliches Miteinander zu ermöglichen.

19.3 Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

Wir betrachten jeden Mitarbeitenden als wichtiges Mitglied des Teams. **Vor** der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer ist allerdings durch den Bereich Personal zu prüfen, ob der Aufenthalt und die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Deutschland gestattet sind. Demgemäß hat eine entsprechende Überprüfung durch den Bereich Personal zu erfolgen. Der ausländische Arbeitnehmer darf vorher nicht beschäftigt werden.

19.4 Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen

Das Betriebsverfassungsrecht bietet den institutionellen Rahmen für den Schutz der Rechte der Mitarbeitenden und dient der Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer berechtigten Interessen. Der Betriebsrat ist dementsprechend die Interessenvertretung der Mitarbeitenden.

Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat soll vertrauensvoll zum Wohle des Mitarbeitenden und des Betriebes erfolgen. Dem Betriebsrat stehen verschiedene Rechte zu.

Dazu gehören u.a.:

- Informationsrechte
- Beratungs- und Anhörungsrechte
- Vorschlagsrechte
- Zustimmungrechte

Wir werden nach einer guten Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Arbeitnehmervertretungen streben, die von unseren Mitarbeitenden kollektiv und nach geltendem Recht als ihre Stellvertreter gewählt worden sind.

20. Social Media

Hinsichtlich des Verhaltens in „Social Media“, wie z. B. Facebook sowie Internet-Foren oder Blogs, ist auf einen respektvollen Umgang mit dem Unternehmen und seinen Kunden, Partnern, Mitarbeitenden und Produkten zu achten. Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn die Mitarbeitenden in Ihren Profilinformatoren (Facebook, Xing ...) Angaben hinterlegen, die Rückschlüsse auf ein Unternehmen der Unternehmensgruppe zulassen.

Wenn die Mitarbeitenden im dienstlichen Auftrag Social Media Aktivitäten planen, in Betrieb nehmen möchten oder bereits nutzen, sind die hausinternen Regeln (OHB 320.12.03) zu beachten. Zudem haben wir Social Media Guidelines veröffentlicht.

21. Rechtsfolgen

21.1 Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Ein Verstoß des Mitarbeitenden gegen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Außerdem können Unterlassungs- und Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bestehen.

21.2 Schutzpflichten des Arbeitgebers

Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften stellen in vielen Fällen eine Ordnungswidrigkeit oder sogar eine Straftat dar, die mit erheblichen Geldbußen geahndet werden kann.

21.3 Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

Die Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitenden ohne die erforderliche Genehmigung kann mit Geldbußen bis zu 500.000 EUR geahndet werden. In besonders schweren Fällen drohen Freiheitsstrafen bis zu fünf Jahren oder Geldstrafen.

21.4 Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen

Verstöße gegen die Rechte des Betriebsrats können sowohl Ordnungswidrigkeiten als auch Straftatbestände verwirklichen. Straftatbestände stellen sowohl die Behinderung oder rechtswidrige Beeinflussung der Wahlen des Betriebsrats, die Behinderung der Tätigkeit des Betriebsrats sowie die Benachteiligung oder Begünstigung eines Mitglieds des Betriebsrats dar und können mit Geldstrafe oder mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr bestraft werden.

Hinweismanagement

In der Unternehmensgruppe werden alle Mitarbeitenden ermutigt, Auffälligkeiten und Anliegen offen und direkt anzusprechen. Mitarbeitende sollen auf Umstände hinweisen, die auf eine Verletzung von Gesetzen oder internen Richtlinien schließen lassen. In der Unternehmensgruppe wird allen Hinweisen mit Sorgfalt nachgegangen und, falls notwendig, angemessene Maßnahmen einleiten. Alle Hinweise werden vertraulich behandelt. Wir garantieren, dass der Hinweisgeber geschützt ist. Andererseits wird ein bewusster Missbrauch der Möglichkeit, Hinweise zu geben, nicht toleriert.

Die Vorgehensweise haben wir in unserem Organisationshandbuch: Abschnitt 100.02.05 geregelt.

Anwendbarkeit

Der Verhaltenskodex tritt ab Veröffentlichung in Kraft.

Bisherige Regelungen, die nicht im Widerspruch zum Verhaltenskodex stehen, bleiben in Kraft. Bei Abweichungen geht die jeweils strengere Regelung vor. Soweit der Verhaltenskodex mit landesspezifischen Regelungen kollidiert, können einzelne Bestimmungen modifiziert werden, wobei vom wesentlichen Inhalt und dem Zweck der jeweiligen Bestimmung nicht abgewichen werden darf. Solche oder andere Ausnahmeregelungen müssen rechtlich geprüft und begründet werden und bedürfen der Abstimmung mit der Compliance-Beauftragten und der schriftlichen Zustimmung durch den Vorstand der Genossenschaft.

Der Verhaltenskodex stellt keine Änderung der Konditionen des Arbeits-/Anstellungsvertrages dar. Vielmehr soll er jedem von uns veranschaulichen, welche Erwartungen das Unternehmen an uns stellt, um zu gewährleisten, dass wir stets integer handeln.

Bei Fragen und Anregungen zum Verhaltenskodex und zum Compliance-Programm insgesamt kann sich jeder Mitarbeitende an seine Vorgesetzten oder an die **Compliance-Beauftragte** wenden.