

Compliance-Richtlinien Landesverband Tafeln NRW e.V.

Inhalt des vorliegenden Dokuments:

Inhalt

Compliance-Richtlinien Landesverband Tafeln NRW e.V.	1
Code of Conduct.....	2
Compliance-Handbuch.....	11
Verhaltenskodex für Zulieferer	34
Zusagen von Geschäftspartnern oder -partnerinnen.....	36

Code of Conduct

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Partnerinnen und Partner, Unterstützerinnen und Unterstützer, liebe Leserinnen und Leser,

in 2012 wurde der Landesverband Tafeln NRW e.V. in Düsseldorf gegründet. Seitdem engagieren wir uns landesweit gegen Lebensmittelverschwendung und Armut.

Es ist für uns von größter Bedeutung, den Landesverband Tafeln NRW e.V. (nachfolgend „**Verband**“, „**Organisation**“, „**Tafel**“, „**wir**“, „**uns**“ oder „**LVNRW**“) weiterzuentwickeln, das bisher Erreichte zu sichern, auszubauen und unsere gute Reputation zu schützen. Die Verfolgung einer gemeinsamen Philosophie hat dabei entscheidend dazu beigetragen, dass sich die Tafel so organisieren konnte, dass unsere Tätigkeit auf einem stabilen rechtlichen wie zwischenmenschlichen Fundament auf- und ausgebaut wurde und zukunftsfeste Partnerschaften begründet werden konnten.

Als gemeinnützige Organisation mit Kontakt zu tausenden Personen müssen wir täglich die unterschiedlichsten rechtlichen, aber auch kulturellen Vorgaben erfüllen. Aus all diesen Maßgaben haben wir den vorliegenden **Code of Conduct** geschaffen, der jeweils individuell einerseits die Vorgaben der Tafel bündelt, andererseits teilweise erneuert und transparenter macht.

Alle Person im Anwendungsbereich dieses Regelwerks, unabhängig ob haupt- oder ehrenamtlich, sonstig beschäftigt, Organmitglied oder Mitglied der Verbandsleitung der Tafel fühlen sich dafür verantwortlich, dass die im **Code of Conduct** individuell festgelegten Grundsätze stets eingehalten werden und ausnahmslos eine gemeinsame Philosophie vertreten wird. Kein kurzfristiger persönlicher oder wirtschaftlicher Vorteil rechtfertigt es, die Tätigkeit, die Reputation und die Ziele der Tafel zu gefährden. Verstöße gegen in diesem **Code of Conduct** aufgestellte Regeln werden nicht toleriert und strikt mit Sanktionen belegt, um mit Ihnen auch zukünftig eine vertrauensvolle Zusammenarbeit gewährleisten zu können.

Ihr Vorstand

Unsere gemeinsame Philosophie

Die gesamte Entwicklung und Leistungsfähigkeit der Tafel an ihren zahlreichen Standorten ist maßgeblich unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern zu verdanken. Wir wollen auch zukünftig armutsbetroffene Menschen bestmöglich unterstützen und neben der Lebensmittelausgabe unsere Zusatzangebote ausbauen.

Neben gemeinnützigem Erfolg ist uns der wertschätzende Umgang sowohl gegenüber allen unseren Kundinnen und Kunden wie auch sämtlichen Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks ein wesentliches Anliegen. Dies möchten wir Ihnen unter anderem mit dieser Richtlinie aufzeigen.

Unsere Unabhängigkeit ist unsere Stärke, unser Antrieb sind die Menschen, die wir mit Lebensmitteln unterstützen.

1. Ethik

Die Tafel verpflichtet sich, sämtliche einschlägigen Gesetze sowie interne und externe Vorschriften einzuhalten und sich getreu dieser Standards und Maßgaben zu verhalten. Der Verband baut darauf und sorgt dafür, dass alle Personen im Anwendungsbereich dieser Richtlinien sämtliche Gesetzesvorgaben und sämtliche weitere Vorschriften bei der geschäftlichen Tätigkeit und allen damit zusammenhängenden Situationen ausnahmslos wahren und achten. Vorgesetzte in allen Hierarchiestufen haben Vorbildfunktion und leben compliance-gerechtes Verhalten vor.

Wir sagen zu, stets ein regelkonformes Verhalten gegenüber allen Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern des Verbands, gegenüber den Kundinnen und Kunden sowie gegenüber Behörden und sonstigen Dritten (die „**Interessengruppen**“) einzuhalten. Wir behandeln diese stets fair und tragen die volle Verantwortung für entsprechendes Handeln. Respekt, Professionalität und Konstruktivität prägen die Kommunikation mit jedem Mitglied der Interessengruppen.

2. Leistung

Durch stetige Weiterentwicklung, höchstes Engagement und Nachhaltigkeit sichern wir den Bestand des Verbands. Jede:r Einzelne trägt dabei zur Optimierung und Weiterentwicklung bei. Teamwork wird von uns gezielt gefördert. Unsere gemeinsam gesetzten Ziele erreichen wir durch die Verbindung der persönlichen Stärken einer/eines jeden Einzelnen sowie durch die Anerkennung der individuellen Leistung.

3. Gemeinnützigkeit

Der Verband verfolgt gemeinnützige Zwecke und hat sich dem Betreiben und Fördern dieser Zwecke verschrieben. Fokussiert auf dieses Ziel, sind die Unterstützung und Förderung von vulnerablen Personengruppen sowie damit verbundene Hilfsangebote von immanenter Bedeutung. Zur Förderung dieser Zwecke wird die Tafel geeignete Maßnahmen ergreifen, die für deren Erreichung notwendig sind.

4. Partnerinnen und Partner

Jede Person im Anwendungsbereich dieses Regelwerks ist Teil unserer Organisation und verhält sich gemäß den Legalitätsvorgaben und den von uns gesetzten Richtlinien und Standards. In gleichem Maße erwarten wir von unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern hohe Integrität und die Einhaltung sämtlicher Gesetze, Legalitätsvorgaben und einschlägiger Vorschriften. Wir wirken im Rahmen aller unserer Geschäftsbeziehungen auf die Einhaltung sämtlicher gesetzlichen Vorgaben und den in unserem Verband gültigen Standards und Maßgaben hin. Wir behalten uns explizit das Recht vor, eine Zusammenarbeit zu beenden, falls die Einhaltung unserer Standards und Richtlinien nicht gewährleistet werden kann bzw. abgelehnt wird.

5. Verhalten von Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks

Sämtliche Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks leisten individuell ihren Beitrag zur Einhaltung unserer Richtlinien und Werte, indem sie Verstöße gegen unsere Werte-Standards pflichtgemäß melden und zu deren Aufklärung beitragen. Eine Meldung ist verpflichtend, wenn die Personen im Anwendungsbereich dieser Richtlinien davon ausgehen müssen, dass es zu einer Straftat gekommen ist. Erste Ansprechperson ist für Personen im Anwendungsbereich dieser Richtlinien in einem solchen Fall zunächst der oder die unmittelbare Vorgesetzte oder die externe Compliance-Stelle. Hinweise bzw. interne Meldungen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz können an die externe Compliance-Stelle gerichtet oder mithilfe unseres Online-Tools eingereicht werden.

6. Anwendungsbereich

Der Anwendungsbereich dieses **Code of Conduct** umfasst alle Organisationsebenen des Verbands; er gilt einheitlich für Vorstand und alle weiteren Verbandsorgane, jegliche Geschäftsführungspositionen und sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Tafel. Regelwidriges Verhalten wird nicht toleriert und zieht entsprechende Sanktionen nach sich, da sowohl die erfolgreiche Tätigkeit als auch die Akzeptanz der Organisation in der Öffentlichkeit und bei

Geschäftspartnern hierdurch nachteilig beeinträchtigt werden kann.

Interessenkonflikte

Die Tafel erwartet von allen Personen im Geltungsbereich uneingeschränkte Loyalität gegenüber dem Verband. Mögliche Interessenkonflikte, politische Botschaften oder reputations-schädigendes und öffentlichkeitswirksames Verhalten zu Lasten des Verbands werden nicht geduldet.

Jegliche Tätigkeiten sind ohne Eigen- oder Sonderinteressen und im Sinne und zum Wohle des Verbands zu verrichten. Kann ein Interessenkonflikt aufgrund persönlicher Interessen oder aufgrund der Verbindung zu Dritten oder Personen aus dem privaten Umfeld nicht ausgeschlossen werden, ist der entsprechende Vorgang unmittelbar abubrechen und der externen Compliance-Stelle des Verbands anzuzeigen.

Allen Personen im Anwendungsbereich dieser Richtlinien ist es strikt untersagt, sich an wirtschaftlichem und / oder gemeinnützigem Engagement zu beteiligen, welches in Kontrast zur Tätigkeit des Verbands steht oder dazu geeignet ist, Tätigkeiten des Verbands in irgendeiner Form zu beeinflussen. Jegliche Vorteilsannahme, die bei objektiver Betrachtungsweise geeignet ist, Entscheidungen – gleich welcher Natur – zu beeinflussen, ist zu unterlassen.

Bestechung und Korruption

Zu unseren Werten gehört es auch, jeglicher Art von Korruption entgegenzutreten. Durch umfangreiche Transparenz verhindern wir jedweden Anschein von Korruption.

Im Rahmen der Tätigkeiten für die Tafel ist es allen Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks sowie sämtlichen Beauftragten des Verbands strengstens untersagt, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern oder deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie sonstigen Dritten unzulässige Vorteile, mit dem Ziel Handlungen und Entscheidungen des jeweiligen Empfängers eines solchen Vorteils widerrechtlich zu beeinflussen, zu verschaffen, solche anzunehmen, zu fordern oder sich versprechen zu lassen.

Eine Umgehung einer solchen unzulässigen Vorteilsannahme durch eine Einschaltung Dritter (wie z.B. Berater:innen, Banken, Makler:innen, Lobbyist:innen, Sponsor:innen, Vertreter:innen sowie andere Vermittler:innen) ist ebenfalls nicht erlaubt. Diese Grundsätze gelten auch für das Verhältnis zu Amtsträgern und öffentlichen Angestellten. Im Zweifelsfall ist vorsorglich der Rat der externen Compliance-Stelle des Verbands einzuholen.

Im Falle der Zuwiderhandlung gegen vorstehende Prinzipien muss im Einzelfall mit einer Kündigung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses oder Beendigung sonstiger mit dem Verband bestehender Vertragsverhältnisse gerechnet werden. Bei ehrenamtlichem Engagement muss mit dem Ausschluss aus der Organisation gerechnet werden.

Verantwortungsvoller Umgang mit Geschenken

Alle Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks sind gehalten, jegliche Situationen auszuschließen, in denen die Gefahr besteht, dass sie unter gesellschaftlichen / wirtschaftlichen Druck oder in Konflikte mit Interessen des Verbands geraten könnten.

Aus diesem Grund sollen Geschenke nicht verteilt oder angenommen werden: Die Hingabe von Geschenken ist grundsätzlich geeignet, auf die Entscheidungsfreiheit der beschenkten Person im Sinne der gebenden Person einzuwirken. Die Interessen und das Ansehen des Verbands können sowohl durch die Hingabe als auch durch die Annahme von Geschenken beeinträchtigt und geschädigt werden. Dies gilt für Geschenke jeder Art, insbesondere Geldgeschenke, Sachgeschenke und Werbegeschenke.

Geldgeschenke sind Beträge in jeder Form und Währung. Die Annahme sowie Hingabe von Geldgeschenken ist untersagt.

Sachgeschenke sind jegliche Zuwendungen / Gegenstände von Wert. Insbesondere Reisen, Freikarten für Veranstaltungen, Essenseinladungen, Dienstleistungen, Preise aus Gewinnspielen, Werbepremien und Rabatte / Vergünstigungen sind als Geschenke in diesem Sinne zu qualifizieren.

Werbegeschenke des Verbands dienen der Außendarstellung, der Steigerung des Bekanntheitsgrades, der Imageverbesserung sowie der verstärkten Gewinnung und -bindung von Interessengruppen.

Für die Hingabe und Annahme von Geschenken jeder Art gilt im Übrigen die Geschenkerichtlinie des Verbands.

Spenden und Sponsoring

Wir leisten keine direkten oder indirekten Spenden an politische Organisationen, Parteien, einzelne Politiker:innen oder Amtsträger:innen. Andere Spenden werden – uneingeschränkt – durch die jeweilige Verbandsleitung geregelt. Dabei sind jegliche Spenden im Einklang mit der geltenden Rechtsordnung vorzunehmen.

Diese Grundsätze gelten auch für Sponsoring im Rahmen des gesellschaftlichen, gemeinschaftlichen und sozialen Engagements des Verbands. Es ist strengstens untersagt, durch die Vornahme von etwaigen Spenden oder Sponsoring die Regelungen und Grundsätze dieses **Code of Conduct** zu umgehen.

Steuern

Die Erfüllung aller relevanten Steuergesetze und -vorschriften und der sich daraus ergebenden steuerlichen Verpflichtungen haben für den Verband höchste Priorität. Dies erfolgt zentral durch die qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilung, der Finanzbuchhaltung oder der Verbandsleitung, die von externen Steuerexpert:innen unterstützt werden. Mit den Steuerbehörden pflegen wir einen aktiven, konstruktiven und lösungsorientierten Umgang.

Geistiges Eigentum

Die Rechte an geistigem Eigentum sind für den Verband von besonderer Bedeutung. Patente, Handelsmarken, behördliche Zulassungen, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse und alle dazugehörigen Rechte sowie gesetzlich geschützte Eigentumsrechte sind dabei elementar. Neben dem Schutz unserer eigenen Rechte, die wir entschieden verteidigen, sind wir auch der Beachtung der geistigen Eigentumsrechte weiterer Interessengruppen verpflichtet und tragen dafür Sorge, dass diese von allen Personen im Geltungsbereich dieser Regelung beachtet werden.

Internes Wissen

Alle Personen im Geltungsbereich dieser Regelung haben einen schnellen und reibungslosen Informationsaustausch innerhalb der Organisation zu gewährleisten und sicherzustellen. Informationen werden richtig und vollständig mit höchstmöglicher Transparenz weitergegeben, sofern nicht Geheimhaltungsinteressen entgegenstehen. Das für die geschäftliche Tätigkeit relevante Wissen darf in keiner Weise vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergeleitet werden.

Vertraulichkeit

Sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Verbands sind zwingend streng vertraulich zu behandeln. Dies gilt ausnahmslos für alle Informationen, an deren Geheimhaltung dem Verband, dessen Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner oder anderweitigen Interessen-

gruppen gelegen ist. Es ist allen Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks untersagt, solche Informationen an Unbefugte zu übermitteln, es sei denn es liegt eine ausdrückliche Zustimmung von der jeweils für die Aufhebung der Vertraulichkeit zuständigen Verbandsleitung vor oder es wurde eine entsprechende Vertraulichkeits- bzw. Geheimhaltungs-Vereinbarung abgeschlossen.

Diese Verpflichtungen bestehen über die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses oder eines sonstigen Vertragsverhältnisses mit dem Verband hinausgehend fort.

Datenschutz

Wir verpflichten uns zur strikten Einhaltung sämtlicher datenschutzrechtlicher Vorgaben und Regelungen. Alle Personen im Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks haben die gesetzlich festgelegten Grundsätze zum Schutz der Daten aller Interessengruppen zu befolgen und einzuhalten. Um einen umfassenden Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten, sind im Rahmen der jeweils zugewiesenen Tätigkeit die hierfür notwendige Sorgfalt sowie die sämtlichen rechtlichen und gesetzlichen Aspekte anzuwenden.

Aufgetretene Mängel und erkennbare Lücken im Datenschutz sind unverzüglich der oder dem jeweiligen Vorgesetzten, der oder dem Datenschutzbeauftragten und / oder der externen Compliance-Stelle des Verbands zu melden.

Organisationseigentum und -vermögen

Es ist allen Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks untersagt, das Unternehmenseigentum und -vermögen zu eigenen oder betriebsfremden Zwecken zu beanspruchen.

Das Organisationseigentum und -vermögen ist ein Teil des Kapitals des Verbands und damit auch Teil des Erfolges der Organisation – unabhängig von seiner Charakterisierung als wirtschaftlich oder gemeinnützig. Aus diesem Grund sind alle Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks verpflichtet, mit dem Eigentum und dem Vermögen des Verbands zweckmäßig, sparsam und in jeder Hinsicht verantwortungsvoll und sorgsam umzugehen. Etwaige Dokumentationspflichten sind einzuhalten.

Diversity

Wir bekämpfen jede Form der illegalen Beschäftigung und Ausbeutung. Der Verband respektiert die Würde des Menschen. Wir setzen uns für die Einhaltung und den Schutz der Menschenrechte ein. Alle Personen im Geltungsbereich dieser Regelung tragen dafür Sorge, dass

die Menschenrechte in jeder Hinsicht gewahrt und geschützt werden, insbesondere eine Atmosphäre des respektvollen Miteinanders geschaffen sowie beibehalten wird und niemand aufgrund von Nationalität, kultureller Herkunft, religiöser und politischer Überzeugung, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Behinderung oder Alter diskriminiert wird.

Sicherheit / Gesundheit

Alle Interessengruppen des Verbands sollen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld schaffen und erhalten. Die ausnahmslose Einhaltung der im Verband geltenden Sicherheitsvorschriften hat hierbei oberste Priorität.

Verstöße gegen geltende Sicherheitsvorschriften sind unverzüglich der oder dem jeweiligen Vorgesetzten, Sicherheitsbeauftragten und / oder der externen Compliance-Stelle des Verbands zu melden. Zuwiderhandlungen sind umgehend zu unterbinden und etwaige Missstände abzustellen.

Umweltschutz

Der Verband und alle Personen im Anwendungsbereich dieser Richtlinien verpflichten sich, die Umwelt in all ihren Aspekten zu schützen; insbesondere den Boden, das Wasser, die Luft und die biologische Vielfalt.

Wir sagen zu, bei sämtlichen Entscheidungen Erwägungen zu Umwelt- und Sozialfragen, zur Bewirtschaftung von Ressourcen sowie unserer Infrastruktur zu berücksichtigen. Alle Personen im Geltungsbereich dieser Regelung sind angewiesen, im Rahmen der Tätigkeit dem Entstehen schädlicher Umwelteinwirkungen durch vermeidende und verhindernde Maßnahmen vorzubeugen. Natürliche Ressourcen sind – im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens – sorgsam zu behandeln.

Alle gesetzlichen und behördlichen Auflagen und Vorgaben in diesem Bereich sind streng einzuhalten. Verstöße sind unverzüglich der oder dem jeweiligen Vorgesetzten und / oder der externen Compliance-Stelle des Verbands zu melden. Zuwiderhandlungen sind umgehend zu unterbinden und etwaige Missstände abzustellen. Sobald ein verbandliches Nachhaltigkeitskonzept vorliegt, werden die Personen im Anwendungsbereich regelmäßig zu diesem geschult.

Verantwortlichkeiten

Der **Code of Conduct** und die darin enthaltenen Grundsätze und Regeln bilden einen elementaren Bestandteil unserer Kultur. Wir richten unsere Tätigkeit nach den in diesem **Code of Conduct** niedergelegten Prinzipien und Regeln aus. Sowohl die Durchsetzung als auch die Kontrolle der Einhaltung der Maßgaben unter diesem **Code of Conduct** fällt in den Bereich

der Verbandsleitung.

Die Verbandsleitung sowie die weiteren Führungskräfte des Verbands verpflichten sich, die Verbandskultur und unsere Philosophie vorzuleben, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Verbands die Bedeutung und die Inhalte dieses **Code of Conduct** zu vermitteln und sie bei der Einhaltung dieser Grundsätze und Regeln zu unterstützen.

Sanktionierungen

Der Verband kontrolliert mithilfe der externen Compliance-Stelle des Verbands die Einhaltung dieses **Code of Conduct** sowie der dazugehörigen Richtlinien. Wir sanktionieren in gebotener Art und Weise jegliche Zuwiderhandlungen gegen diesen **Code of Conduct** und tragen dafür Sorge, dass etwaige Missstände umgehend beseitigt und gegebenenfalls Vorgaben und Richtlinien angepasst werden.

7. Impressum

Herausgeber:
Landesverband Tafeln NRW e.V.
Sperberweg 4h
41468 Neuss

Compliance-Handbuch

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

in 2012 wurde der Landesverband Tafeln NRW e.V. in Düsseldorf gegründet. Seitdem engagieren wir uns landesweit gegen Lebensmittelverschwendung und Armut.

Es ist für uns von größter Bedeutung, den Landesverband Tafeln NRW e.V. (nachfolgend „**Verband**“, „**Organisation**“, „**Tafel**“, „**wir**“, „**uns**“ oder „**LVNRW**“) weiterzuentwickeln, das bisher Erreichte zu sichern, auszubauen und unsere gute Reputation zu schützen. Die Verfolgung einer gemeinsamen Philosophie hat dabei entscheidend dazu beigetragen, dass sich die Tafel so organisieren konnte, dass unsere Tätigkeit auf einem stabilen rechtlichen wie zwischenmenschlichen Fundament auf- und ausgebaut wurde und zukunftsfeste Partnerschaften begründet werden konnten.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter, jedes Organ und alle Verantwortlichen der Tafel fühlen sich verpflichtet, dass die im **Compliance-Handbuch** festgelegten Grundsätze stets eingehalten werden und ausnahmslos eine gemeinsame Philosophie vertreten wird. Kein kurzfristiger persönlicher oder wirtschaftlicher Vorteil rechtfertigt es, den Erfolg, die Reputation und die Ziele der Tafel zu missachten. Verstöße gegen in diesem **Compliance-Handbuch** aufgestellte Regeln werden wir nicht tolerieren und strikt mit Sanktionen begegnen, um mit Ihnen auch zukünftig eine vertrauensvolle Zusammenarbeit gewährleisten zu können. Dieses **Compliance-Handbuch** gilt einheitlich für den gesamten Vorstand und sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landesverband Tafeln NRW e.V. und soll in zweifelhaften Situationen konkrete Verhaltensanweisungen zu speziellen, compliance-relevanten Themen bieten. Wir bauen auf Sie als Teil unseres gesellschaftlichen Engagements und erwarten, dass Sie das in Sie gesetzte Vertrauen rechtfertigen.

Der Vorstand Landesverband Tafeln NRW e.V.

Unsere gemeinsame Philosophie

Neben gemeinnützigem Erfolg ist uns der wertschätzende Umgang sowohl gegenüber allen unseren Kundinnen und Kunden wie auch unter uns, den Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks, ein wesentliches Anliegen. Hierzu möchten wir unter anderem mit dieser Richtlinie beitragen.

Unsere Unabhängigkeit ist unsere Stärke, unser Antrieb sind die Menschen, die wir mit Lebensmitteln unterstützen.

Warum brauchen wir Verhaltensrichtlinien?

Einhaltung klarer Trennlinien zwischen Gemeinnützigkeit und ökonomischer Ausrichtung

Der Verband verfolgt in erster Linie einen gemeinnützigen Zweck und hat sich primär der Unterstützung von armutsbetroffenen Menschen mit Nahrungsmitteln und Gegenständen des unmittelbaren persönlichen Bedarfs verschrieben.

Etablierung klarer Richtlinien in Bezug auf Geschäftspraktiken

Die Tafel trägt ihrer Verantwortung als sozial-ökologische Einrichtung, als Geschäftspartnerin und als Arbeitgeberin dadurch Rechnung, dass für alle Geschäftspraktiken klare Verhaltensrichtlinien definiert werden.

Integration wichtiger Grundlagen von Compliance in den Arbeitsalltag aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Grundlagen regelkonformen Verhaltens sollen mit Hilfe dieses **Compliance-Handbuchs** in den Alltag der Verbandsgremien sowie aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Tafel integriert werden, um fundiertes Wissen bezüglich der Verhaltensrichtlinien zu schaffen und Ihnen Sicherheit im Umgang mit zweifelhaften Situationen und Fragestellungen zu geben. Alle Personen im Anwendungsbereich dieser Richtlinien sind zur strikten Einhaltung von Gesetzen, Regelungen und allen internen Vorgaben verpflichtet.

Festlegung von Grundwerten, die das Verhältnis zu Mitgliedern und Behörden bestimmen

Die Grundwerte der Tafel, die das Fundament des Handelns aller lokalen Tafeln darstellen, sollen auch den Geschäftspartner:innen und Mitgliedern des Verbands sowie verantwortlichen

Behörden bekannt und bewusst sein. Sie sind gegebenenfalls im Rahmen der jeweiligen Vertragsbeziehungen auf die Einhaltung der bei dem Verband geltenden Compliance-Grundsätze hinzuweisen und bei Bedarf diesbezüglich zu verpflichten.

Verhinderung von Rechtsverstößen, die die Reputation des Verbands in der Öffentlichkeit dauerhaft beschädigen und erhebliche Konsequenzen haben können

Folgen von Rechtsverstößen können hohe Bußgelder, behördliche Sanktionen und Schadensersatzforderungen gegenüber dem Verband bedeuten. Zudem können Gesetzesverstöße strafrechtliche Konsequenzen – sowohl für den Verband als auch für die beteiligten Personen selbst – zur Folge haben. Dies kann dem Verband erheblichen Schaden und Reputationsverluste zufügen und letztendlich Arbeitsplätze und unsere gesamte Tätigkeit gefährden. Bereits behördliche Ermittlungen und Untersuchungen sind geeignet, den Geschäftsbetrieb erheblich zu beeinträchtigen. Durch das Einhalten klarer Verhaltensrichtlinien sollen solche Szenarien vermieden werden. Der Verband verpflichtet sich, etwaigen Hinweisen auf mögliche Rechtsverstöße unverzüglich nachzugehen, die verantwortlichen Behörden in Kenntnis zu setzen und mit diesen zusammen zu arbeiten.

1. Unser Handeln

Der Verband bekennt sich in seinem Handeln unter anderem zu folgenden Maßgaben:

a) Der Verband verpflichtet sich, alle Gesetze einzuhalten und bei Bedarf mit den zuständigen Ermittlungsbehörden zusammenzuarbeiten

Der Verband verpflichtet sich, sämtliche einschlägigen Gesetze sowie interne und externe Vorschriften einzuhalten und sich getreu dieser Standards und Maßgaben zu verhalten. Der Verband baut darauf und sorgt dafür, dass alle Personen im Anwendungsbereich dieser Richtlinien alle Gesetzesvorgaben und sämtliche weitere Vorschriften bei der geschäftlichen Tätigkeit und allen damit zusammenhängenden Situationen ausnahmslos wahren und achten. Vorgesetzte in allen Hierarchiestufen haben Vorbildfunktion und leben compliance-gerechtes Verhalten vor.

Wir sagen zu, stets ein regelkonformes Verhalten gegenüber den Personen im Anwendungsbereich dieser Richtlinien und Geschäftspartner:innen des Verbands sowie gegenüber Behörden und sonstigen Dritten (die „Interessengruppen“) einzuhalten. Wir behandeln diese stets fair und tragen die volle Verantwortung für entsprechendes Handeln. Respekt, Professionalität und Konstruktivität prägen die Kommunikation mit jedem Mitglied der Interessengruppen.

b) Der Verband verpflichtet sich im Rahmen geschäftlicher Tätigkeit zu einem hohen Maß an Integrität

Verstöße gegen unsere Standards, Regelungen und Richtlinien werden nicht toleriert und entsprechend sanktioniert, beispielsweise durch arbeitsrechtliche Maßnahmen. Denn der Erfolg des Verbands und dessen Akzeptanz in der Öffentlichkeit im Allgemeinen und bei den entsprechenden Interessengruppen kann durch etwaige Zuwiderhandlungen gefährdet und nachteilig beeinträchtigt werden.

Jede einzelne Person im Anwendungsbereich dieses Regelwerks leistet einen individuellen Beitrag zur Einhaltung unserer Standards, Regelungen, Richtlinien und Werte, indem Verstöße gegen unsere Werte-Standards unverzüglich gemeldet werden. Verpflichtend ist eine solche Meldung, wenn Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter oder Gremienmitglieder davon ausgehen müssen, dass es zu einer Straftat gekommen ist.

Erste Ansprechperson ist für Personen im Anwendungsbereich dieser Richtlinien in einem solchen Fall zunächst der oder die unmittelbare Vorgesetzte oder die externe Compliance-Stelle. Hinweise bzw. interne Meldungen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz können an die externe Compliance-Stelle gerichtet oder mithilfe unseres Online-Tools eingereicht werden.

Genauere Informationen zur Hinweisgabe können der Hinweisrichtlinie entnommen werden. Durch kontinuierliche Fortentwicklung und den Einsatz jeder einzelnen Person im Anwendungsbereich dieses Regelwerks erreichen wir unsere gesetzten Ziele.

c) Der Verband verpflichtet sich, ein von guter Zusammenarbeit geprägtes Umfeld aufrechtzuerhalten und Gleichbehandlung zu gewährleisten

Wir behandeln alle Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks gleich und sorgen dafür, ein angenehmes Arbeitsumfeld und einen kollegialen Umgang der Personen aller Hierarchiestufen zu ermöglichen.

d) Der Verband verpflichtet sich zu Transparenz in Entscheidungsprozessen

Unsere Dialoge sind geprägt von Transparenz, Professionalität und Offenheit.

e) Der Verband behält sich vor, die Einhaltung der vorgenannten Grundsätze auch von Geschäftspartner:innen und Berater:innen einzufordern

Im Rahmen aller unserer Geschäftsbeziehungen wirken wir auf die Einhaltung der bei dem Verband gültigen Standards, Regelungen und Richtlinien hin. Denn wir erwarten auch von den Geschäftspartner:innen und Berater:innen des Verbands im gleichen Maße hohe Integrität und die Einhaltung sämtlicher Gesetze, Legalitätsvorgaben und einschlägiger Vorschriften.

Wir behalten uns explizit das Recht vor, die Zusammenarbeit zu beenden, falls die Einhaltung unserer Standards und Richtlinien nicht gewährleistet ist oder abgelehnt wird.

2. Definition und Anwendungsbereich

a) Definition „Compliance“

„Compliance“ bedeutet die Einhaltung aller für eine Organisation relevanten rechtlichen Handlungs- und Verhaltensregeln durch die Organe, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sonstigen Repräsentant:innen. So soll präventiv jeglicher Schaden vom Verband, seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Gremienmitgliedern und Geschäftspartner:innen, aber auch von Dritten wie den Kundinnen und Kunden ferngehalten werden. Rechtswidrige, kriminelle und unlautere Handlungen sollen im Vorfeld verhindert und bei Eintritt erkannt, kommuniziert und sanktioniert werden. Compliance umfasst aber auch ethische Verhaltensregeln, denn Geschäftsmoral und Integrität sind die wesentlichen Säulen der Glaubwürdigkeit und des Erfolgs unserer Organisation.

b) Geltungsbereich

Der Geltungsbereich dieses **Compliance-Handbuchs** erstreckt sich grundsätzlich auf alle Tätigkeitsbereiche des Verbands, sofern dies unter Berücksichtigung der jeweils geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen zulässig und möglich ist. Die Einhaltung der oben genannten Standards und Richtlinien wird von sämtlichen Mitgliedern der Verbandsleitung, allen Führungsebenen, Gremien sowie allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Verbands erwartet. Auf die Wahrung schützenswerter Rechtspositionen wird in diesem Zusammenhang besondere Sorgfalt verwendet.

c) Compliance-Organisation

Unter „Compliance-Organisation“ verstehen wir einerseits die Geschäftsführung, andererseits die mit der Aufrechterhaltung, Implementierung und Überwachung unserer Compliance-Strukturen beauftragten Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks.

Für den Verband obliegen in erster Linie Führung, Überwachung und Weiterentwicklung des Compliance-Systems und die damit verbundene Umsetzung weiterer Maßnahmen dem geschäftsführenden Vorstand in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung.

d) „Wir“

„Wir“ im Sinne des **Compliance-Handbuchs** meint den Landesverband Tafeln NRW e.V.,

die jeweilige Geschäftsleitung, Gremien sowie sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beschäftigte und freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

e) Compliance-Richtlinien

„Compliance-Richtlinien“ meint alle Regelungen und Richtlinien des Verbands, die compliance-relevante Sachverhalte betreffen. Hierzu gehören der Code of Conduct, der Supplier Code of Conduct, die Richtlinie gegen Korruption und Geldwäsche, die Hinweisrichtlinie, die Geschenkerichtlinie sowie dieses **Compliance-Handbuch**.

f) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die sonstigen Beschäftigten des Verbands.

g) Personen im Anwendungsbereich

Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks sind unter anderem die Organe des Verbands sowie Management, Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Verbands wie unter lit. d) definiert.

3. Grundsätzliche Verhaltensanforderungen

Folgende Verhaltensanforderungen sind von dem Verband sowie von dessen Organen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzuhalten:

- Recht und Verhaltensstandards
- Geschäftsprinzipien
- Verantwortung gegenüber
 - allen Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks
 - Aufsichts- und Regierungsbehörden
 - Geschäftspartner:innen
 - Kundinnen und Kunden.
- Vertraulichkeit,
- Nachhaltigkeit.

Die vorgenannten Punkte werden im Folgenden ausführlich und detailliert dargestellt.

4. Verhalten der Verbandsleitung

Maßgeblich für ein erfolgreiches Compliance-Management-System (nachfolgend auch „CMS“) ist vor allem das Verhalten der aus Vorstand und Geschäftsführung bestehenden Verbandsleitung, die gegenüber den Interessengruppen eine Vorbildfunktion innehat und mit der durchgeführten und gelebten Geschäftspolitik die entscheidenden Grundsteine und Maßgaben setzt.

a) Vorbildfunktion

Die Basis für den Erfolg eines **CMS** ist die unbedingte Einhaltung sämtlicher Compliance-Richtlinien durch den Vorstand und die Geschäftsführung. Die Vorbildfunktion der Verbandsleitung und die Weitergabe des Verbandsleitbilds an die Interessengruppen sind hierbei von besonderer Wichtigkeit.

Der Vorstand bekennt sich zu den Compliance-Maßnahmen und lebt dieses Verhalten entsprechend vor. Er sorgt für eine abteilungsübergreifende Weitergabe des Leitbilds an alle im Verband. Durch eine solche Weiterleitung wird eine Vielzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Verbands erreicht und die Akzeptanz der Verbandsleitlinien erhöht und beschleunigt. Auf diese Weise kann ein größtmöglicher Einfluss des **CMS** auf die Verbandskultur des Verbands gewährleistet werden.

b) Prinzipien der Personalpolitik

Die Personalpolitik bildet eine wichtige Säule für die Umsetzung des **CMS** im Unternehmen. Die Prinzipien der Personalpolitik sind an den Compliance-Richtlinien zu orientieren.

Im Vordergrund der Personalpolitik des Verbands steht neben der Leistungsfähigkeit und Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Verbands, ihrem Respekt und Ehrlichkeit gegenüber Vorgesetzten und gegenüber Partnerorganisationen, auch die ihnen durch den Verband gewährleistete soziale Verantwortung.

5. Allgemeine Grundsätze für das Verhalten aller Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks (Organe, Management, Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)

In diesem Compliance-Handbuch wird zwischen allgemeinen Grundsätzen für das Verhalten aller Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks und konkreten Verhaltensgrundsätzen, die im Rahmen wesentlicher geschäftspolitischer Belange Anwendung finden, differenziert. Die im Folgenden dargelegten allgemeinen Grundsätze sind bei jedem Handeln im Zusammenhang mit dem Verband unbedingt und ausnahmslos anzuwenden.

a) Einhaltung der Gesetze, Richtlinien und Vorschriften im In- und Ausland

Alle Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks sind verpflichtet, sämtliche Gesetze, Richtlinien und Vorschriften im In- und Ausland einzuhalten; insbesondere auch die in diesem Compliance-Handbuch aufgestellten Verhaltensrichtlinien. Im Konfliktfall mit Gesetzen, Richtlinien und Vorschriften ist im Zweifel auf eine Geschäftsmöglichkeit zu verzichten, wenn sie einen Verstoß gegen diese Normen nach sich ziehen würde. Der Verband kooperiert mit zuständigen Ermittlungsbehörden und unterstützt diese bei der Aufklärung etwaiger Verstöße.

b) Gewissenhafte Anwendung der Richtlinien, Handbücher und gängigen Geschäftspraktiken im jeweiligen Aufgabenbereich

Alle Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks wenden gewissenhaft die Compliance-Richtlinien, das **Compliance-Handbuch** und die gängigen Geschäftspraktiken im jeweiligen Aufgabenbereich an. Hierdurch wird die Umsetzung des Compliance-Systems sichergestellt.

c) Förderung eines von Vertrauen, Toleranz, Professionalität, Leistung und gegenseitigem Respekt geprägten Arbeitsklimas

Alle Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks sagen zu, ein von Vertrauen, Toleranz, Professionalität, Leistung und gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeitsklima zu fördern und die Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Verbands in diesem Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Diskriminierungen jeglicher Art werden von dem Verband nicht toleriert.

d) Objektives und transparentes Handeln

Um Interessenkonflikte zu vermeiden, verpflichten sich alle Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks zu objektiviertem Handeln zum Wohle des Verbands. Insbesondere die Beschaffung von Gütern oder Dienstleistungen sowie der Abschluss von Verträgen müssen stets auf objektiven und nachvollziehbaren Kriterien beruhen und uneigennützig umgesetzt werden. Die Vertrauensstruktur des Verbands wird durch offenes und transparentes Handeln bei Entscheidungsprozessen gestärkt. Transparentes Handeln setzt eine angemessene Dokumentation der Geschäftsvorgänge voraus. Eine angemessene Dokumentation ist dann gegeben, wenn ein Geschäftsvorfall ausschließlich anhand der schriftlichen Dokumentation auch von einem unbeteiligten Dritten nachvollzogen werden kann. Daher sind auch mündliche Vereinbarungen zu dokumentieren.

e) Fairer Umgang mit Interessensgruppen

Gute und vertrauensvolle Beziehungen, die auf einem offenen und transparenten Umgang beruhen, sind Schlüsselfaktoren für unseren Erfolg. Die Prinzipien der Fairness sind auch im Umgang mit den Interessengruppen stets zu beachten. Alle Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks sind daher gehalten, diese Grundsätze zu beachten und zu wahren. Es wird insofern auf die konkreten Verhaltensgrundsätze bei Bestechung und Korruption (siehe auch entsprechende Richtlinie) und zur Einhaltung wettbewerbsrechtlicher Regeln in diesem **Compliance-Handbuch** verwiesen.

f) Kinderarbeit

Wir lehnen jegliche Form der Kinderarbeit bei uns sowie sämtlichen unserer Interessengruppen ab. Alle Personen im Geltungsbereich dieser Regelung sind angehalten, etwaige Verdachtsmomente unmittelbar dem jeweiligen Vorgesetzten oder der externen Compliance-Stelle des Verbands anzuzeigen.

6. Konkrete Verhaltensgrundsätze bei wesentlichen geschäftspolitischen Belangen

Folgende Verhaltensgrundsätze müssen bei wesentlichen geschäftspolitischen Belangen von allen Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks eingehalten werden:

a) Dokumentation von Geschäftsvorfällen, korrekte Rechnungslegung und Abrechnung

Geschäftsvorfälle sind entsprechend ihrer Bedeutung für den Verband, dem finanziellen Wert, vor allen Dingen aber vor dem Hintergrund des compliance-konformen Verhaltens zu dokumentieren.

Alle Transaktionen sind ordnungsgemäß und wahrheitsgemäß zu verbuchen. Alle Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks sind verpflichtet, auf korrekte Rechnungslegung und Abrechnung zu achten. Aus keinem Grund dürfen Rechnungen abweichend von den tatsächlichen Gegebenheiten erstellt werden. Etwaige Aufforderungen – auch seitens einer Interessengruppe – zu inkorrekten Rechnungsstellungen sind umgehend der oder dem jeweiligen Vorgesetzten und/oder der externen Compliance-Stelle zu melden.

b) Vermeidung von Interessenkonflikten und Nebentätigkeiten

Der Verband erwartet von allen Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks uneingeschränkte Loyalität gegenüber dem Verband. Mögliche Interessenkonflikte, politische Bottschaften oder reputationsschädigendes und öffentlichkeitswirksames Verhalten zu Lasten des Verbands werden nicht geduldet.

Jegliche Tätigkeiten sind ohne Eigen- oder Sonderinteressen und im Sinne und zum Wohle des Verbands zu verrichten. Kann ein Interessenkonflikt aufgrund persönlicher Interessen oder aufgrund der Verbindung zu Dritten oder Personen aus dem privaten Umfeld nicht ausgeschlossen werden, ist der entsprechende Vorgang unmittelbar abzubrechen und der externen Compliance-Stelle des Verbands anzuzeigen. Besonders betroffen sind hiervon mögliche Geschäfte mit nahen Angehörigen der handelnden Person im Anwendungsbereich dieses Regelwerks.

Für Mitglieder der Verbandsleitung gelten die Regeln für Interessenkonflikte wie sie im Gesetz und in den jeweiligen vertraglichen Sonderregeln kodifiziert sind.

c) Bestechung und Korruption (siehe auch entsprechende Richtlinie)

Zu unseren Werten gehört es auch, jeglicher Art von Korruption entgegenzutreten. Durch umfangreiche Transparenz verhindern wir jedweden Anschein von Korruption.

Im Rahmen von Geschäftstätigkeiten ist es allen Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks sowie sämtlichen Beauftragten des Verbands strengstens untersagt, Geschäftspartner:innen oder deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie sonstigen Dritten unzulässige Vorteile, mit dem Ziel Handlungen und Entscheidungen des jeweiligen Empfängers eines solchen Vorteils widerrechtlich zu beeinflussen, zu verschaffen, solche anzunehmen, zu fordern oder sich versprechen zu lassen.

Eine Umgehung einer solchen unzulässigen Vorteilsannahme durch eine Einschaltung Dritter (wie z.B. Berater:innen, Banken, Makler:innen, Lobbyist:innen, Sponsor:innen, Vertreter:innen sowie andere Vermittler:innen) ist ebenfalls nicht erlaubt. Diese Grundsätze gelten auch für das Verhältnis zu Amtstragenden und öffentlichen Angestellten. Im Zweifelsfall ist vorsorglich der Rat der externen Compliance-Stelle einzuholen.

Im Falle der Zuwiderhandlung gegen vorstehende Prinzipien muss mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen, in schwerwiegenden Fällen mit einer Kündigung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses oder Beendigung sonstiger mit dem Verband bestehender Vertragsverhältnisse gerechnet werden.

d) Verantwortungsvoller Umgang mit Geschenken (siehe auch entsprechende Richtlinie)

aa) Grundsätze und sachlicher Anwendungsbereich

Alle Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks sind gehalten, jegliche Situationen

auszuschließen, in denen die Gefahr besteht, dass sie unter gesellschaftlichen / wirtschaftlichen Druck oder in Konflikte mit Interessen des Verbands geraten können.

Aus diesem Grund sollen Geschenke nicht verteilt oder angenommen werden: Die Hingabe von Geschenken ist geeignet, auf die Entscheidungsfreiheit der beschenkten Person im Sinne der gebenden Person einzuwirken. Die Interessen und das Ansehen des Verbands können sowohl durch die Hingabe als auch durch die Annahme von Geschenken beeinträchtigt und geschädigt werden. Dies gilt für Geschenke jeder Art, insbesondere Geldgeschenke, Sachgeschenke und Werbegeschenke.

Geldgeschenke sind Beträge in jeder Form und Währung. Die Annahme sowie Hingabe von Geldgeschenken sind untersagt.

Sachgeschenke sind jegliche Zuwendungen / Gegenstände von Wert. Insbesondere Reisen, Freikarten für Veranstaltungen, Essenseinladungen, Dienstleistungen, Preise aus Gewinnspielen, Werbepremien und Rabatte / Vergünstigungen sind als Geschenke in diesem Sinne zu qualifizieren.

Werbegeschenke des Verbands dienen der Außendarstellung, der Steigerung des Bekanntheitsgrades, der Imageverbesserung sowie der verstärkten Gewinnung und Bindung von Interessengruppen.

Die Hingabe oder Annahme von Geschenken jeglicher Art gegenüber Politiker:innen, politischen oder religiösen Organisationen, NGOs, Amtsträger:innen oder Behörden sind untersagt. Für den Fall von ProBono-Aktivitäten bleiben Entscheidungen für die Hingabe und Annahme jeglicher Geschenke ausschließlich der Verbandsleitung des Verbands vorbehalten.

bb) Persönlicher Anwendungsbereich

Der Personenkreis, auf den vorliegende Regelungen Anwendung finden, begrenzt sich nicht nur auf sämtliche Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks, sondern umfasst auch Personen, die in funktional gleichwertiger Weise im oder für den Verband eingesetzt / tätig werden, wie z. B. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, Beraterinnen und Berater oder Freelancer.

cc) Ausnahmen

Ausnahmen können grundsätzlich nur dann in Betracht kommen, wenn eine etwaige Beeinflussung der Entscheidungsfreiheit ausgeschlossen werden kann und sichergestellt ist, dass

sämtliche gesetzliche Vorgaben, wie beispielsweise steuerliche Erfordernisse, eingehalten werden. Sämtliche Ausnahmen bedürfen ausnahmslos der schriftlichen Zustimmung des Vorstandes oder der Leitung des Verbands.

(1) Als unbedenklich werden grundsätzlich folgende Geschenke bewertet:

- Geschenke in Form von Sachgeschenken, wenn sie einen Wert von EUR 50 nicht übersteigen. Bei Zweifeln über den Wert des Sachgeschenkes ist zwingend die Zustimmung der Verbandsleitung bzw. der oder des Vorgesetzten zu einer Annahme / Vergabe des betreffenden Geschenkes einzuholen. Es sind in diesem Zusammenhang auch immer die jeweils geltenden nationalen steuerrechtlichen Gegebenheiten zu beachten.
- Werbegeschenke in Form von Sachgeschenken, wenn sie einen Werbeaufdruck aufweisen und einen Wert von EUR 50 nicht übersteigen. Werbegeschenke sind darüber hinaus derart zu gestalten, dass ihre Annahme die empfangende Person nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit bringt. Sie müssen nach dem Prinzip ausgewählt werden, bei Geber:in und Nehmer:in jeglichen Anschein von Unredlichkeit und / oder Inkorrektheit zu vermeiden. Auch hier ist im Zweifel die Verbandsleitung bzw. die oder der Vorgesetzte zu informieren und dessen/deren vorherige Entscheidung einzuholen.
- Geschenke und Werbegeschenke in Form von Sachgeschenken über einem Wert von EUR 50 sind bei der oder dem Vorgesetzten abzugeben und dürfen nicht von Beschenkten einbehalten werden. Sämtliche so von dem Verband erhaltenen Geschenke werden – sofern sie nach Entscheidung des Vorstands überhaupt angenommen werden dürfen – zum Jahresende hin im Rahmen einer Tombola unter allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Verbands verlost.

(2) Unter bestimmten Umständen können folgende Ereignisse bedenklich sein:

Einladungen oder Annahmen solcher Einladungen zu Veranstaltungen, an denen das Verbandsmitglied aufgrund seiner Stellung im Verband, im Auftrag des Verbands oder mit Rücksicht auf die ihm durch seine Stellung auferlegten gesellschaftlichen Verpflichtungen teilnimmt; insbesondere im Rahmen einer üblichen und angemessenen Bewirtung. Die Begriffe „üblich“ und „angemessen“ sind hierbei eng auszulegen.

Im Zweifel ist ausnahmslos die vorherige schriftliche Zustimmung der Verbandsleitung bzw. der oder des jeweiligen Vorgesetzten einzuholen. Vorstandsmitglieder holen im Zweifel eine Zustimmung durch das Besondere Aufsichtsorgan und/oder die externe Compliance-Stelle ein.

Hierzu können beispielhaft zählen:

- Offizielle Empfänge (z. B. Jahresempfang)

- Gesellschaftliche Veranstaltungen (z.B. Präsentation neuer Produkte)
- Einweihungsfeiern und sonstige Firmenfeiern (z. B. Sommerfest, Firmenjubiläum)
- Essenseinladungen (z. B. Mittagessen, Abendessen)
- Einladung zu sonstigen Veranstaltungen (z. B. Arbeitsfrühstück, Werksbesichtigung)
- Einladungen zu Weihnachtsfeiern

Bedenklich und insofern durch die Geschäftsleitung des Verbands bzw. durch die oder den jeweiligen Vorgesetzten zwingend vorher genehmigungsbedürftig sind:

- Finanzierung von Dienstreisen durch Geschäftspartner:innen des Verbands oder andere Interessengruppen
- die Möglichkeit, Gegenstände (Kraftfahrzeuge, Maschinen, Benzin o.ä.) kostenfrei oder preisgünstiger z.B. durch Rabatte oder Nachlässe zu erwerben, zu gebrauchen oder zu verbrauchen
- Gutscheine, Frei- oder Eintrittskarten, Fahrscheine oder Flugtickets
- Einladung zu Werbe-, Informations- oder Repräsentationsveranstaltungen ohne dienstlichen Grund (im Zweifel, ob ein dienstlicher Grund vorliegt: Rücksprache mit Compliance-Organisation und/oder externer Compliance Stelle für Einschätzung und Entscheidung)

In Ländern, in denen Geschenke der Verkehrssitte und Höflichkeit entsprechen, sind zusätzlich die gesetzlichen Vorgaben des jeweiligen Landes und ein damit einhergehender Reputationsverlust des Verbands zu beachten. Betroffene Personen werden im Anwendungsfall entsprechend unterrichtet.

dd) Klare Trennung zwischen Geschäfts- und Privatbereich

Für Aufwendungen, bei denen eine exakte Trennung zwischen geschäftlichen und privaten Angelegenheiten Schwierigkeiten bereitet, sind die Kosten – insbesondere auch bei Geschenken oder Bewirtungen – privat zu übernehmen. Auch bei privaten Aufwendungen ist stets darauf zu achten, dass jeglicher Anschein einer verpflichtenden Abhängigkeit vermieden wird.

e) Spenden und Sponsoring

Allen Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks ist es untersagt, in ihrer Tätigkeit für den Verband direkte oder indirekte Spenden an politische, religiöse oder soziale Organisationen, Parteien, einzelne Politiker oder Amtsträger, NGOs und Behörden zu leisten. Entscheidungen über Zeitspenden im Rahmen eines Corporate Volunteerings obliegen der Verbandsleitung.

Alle im Zusammenhang mit dem Verband stehenden Spenden werden – uneingeschränkt – durch die Verbandsleitung geregelt. Hierbei hat das jeweilige Mitglied der Verbandsleitung – unter Wahrung des Vier-Augen-Prinzips – gemeinsam mit einem anderen Vorstands- oder Geschäftsführungssmitglied zu handeln. Dabei sind jegliche Spenden im Einklang mit der geltenden Rechtsordnung vorzunehmen. Diese Grundsätze gelten auch für Sponsoring im Rahmen des gesellschaftlichen, gemeinschaftlichen und sozialen Engagements des Verbands.

Spenden und Sponsoring zugunsten anderer Empfänger dürfen nicht zur Umgehung der vorstehenden Regelung bezüglich politischer, religiöser oder sozialer Empfänger (auch NGOs oder Amtsträger:innen) genutzt werden.

f) Steuern

Alle Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks sind verpflichtet, sich an die geltenden Steuergesetze und -vorschriften zu halten. Dies beinhaltet vor allem die qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilung, Finanzbuchhaltung oder des Vorstands, die von externen Steuerexpert:innen unterstützt werden, rechtzeitig in geeigneter Form über entsprechende steuerlich relevante Sachverhalte umfänglich zu informieren, dies gilt insbesondere für strafrechtlich relevante Sachverhalte.

g) Datenschutz & IT-Sicherheit

Der Verband ist zur Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten berechtigt und bekennt sich zur strikten Einhaltung aller datenschutzrechtlichen Vorgaben. Alle Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks haben die gesetzlich festgelegten Grundsätze zum Schutz der Daten aller Interessengruppen zu befolgen und einzuhalten, insbesondere:

- Achtung auf höchste Sorgfalt und Vertraulichkeit bei Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und / oder Nutzung personenbezogener Daten
- Erhebung personenbezogener Daten nur zu gesetzlich statthaften Zwecken
- Beachtung des Grundsatzes der Datensparsamkeit – es wird nur erhoben, was auch benötigt wird
- Beachtung des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung sowie der gesetzlichen Anforderungen, insbesondere der DSGVO und des BDSG zur Verwendung personenbezogener Daten.

Um einen umfassenden Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten, sind im Rahmen der jeweils zugewiesenen Tätigkeit die hierfür notwendige Sorgfalt sowie sämtliche rechtlichen und gesetzlichen Aspekte anzuwenden. Wir verpflichten uns insbesondere zur Einhaltung der

datenschutzrechtlichen Anforderungen nach Art. 5 Abs. 1 DSGVO.

Aufgetretene Mängel und erkennbare Lücken im Datenschutz sind unverzüglich der oder dem jeweiligen Vorgesetzten, der oder dem Datenschutzbeauftragten und / oder der externen Compliance-Stelle des Verbands zu melden.

aa) Schutz personenbezogener Daten

Die Erfassung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten ist nur im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften gestattet. Personenbezogene Daten dürfen grundsätzlich nicht an Dritte weitergeleitet werden. Ausnahmen sind nur im Rahmen des gesetzlich Zulässigen erlaubt.

bb) Datenschutzbeauftragter

Der Verband hat eine externe datenschutzbeauftragte Person benannt, die die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften sicherstellt. Es wird gewährleistet, dass die oder der jeweilige Datenschutzbeauftragte die notwendige Fachkunde für die Ausübung dieser Tätigkeit besitzt und darüber hinaus keinerlei Interessenkonflikte bestehen.

Die oder der Datenschutzbeauftragte wird die Datenverarbeitung überwachen sowie datenverarbeitendes Personal mit den besonderen Erfordernissen des Datenschutzes vertraut machen.

Es ist Aufgabe der oder des jeweiligen Datenschutzbeauftragten, den Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks, die personenbezogene Daten verarbeiten, das nötige Bewusstsein für Bedeutung und Notwendigkeit des Datenschutzes zu vermitteln, diese entsprechend zu schulen und zu unterstützen. Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und Erfordernisse wird sie oder er geeignete Maßnahmen zur Schulung, insbesondere Umfang und Auswahl der Schulungsteilnehmer sowie Unterrichtsthemen / -material, vorschlagen.

cc) Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis

Der Verband wird personenbezogene Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Verbands nur erheben, verarbeiten oder nutzen, sofern dies für eine Entscheidung zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses mit dem Verband oder – bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen - für dessen Durchführung und / oder Beendigung erforderlich ist.

dd) Datensicherheit

Datensicherheit ist für den Verband von besonderer Wichtigkeit. Aus diesem Grund wurde

zum Umgang mit Daten sämtlicher Interessengruppen eine Datenschutzrichtlinie implementiert, mit der unser Ansatz, mit personenbezogenen Daten rechtskonform umzugehen, abschließend und ausführlich geregelt ist.

h) IT-Sicherheit

IT-Systeme müssen von allen Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks mit angemessener Sorgfalt behandelt werden.

Jegliche Veränderungen an IT-Systemen dürfen nur von den Referenten und Referentinnen für IT und Datenschutz selbst oder auf deren Anweisung vorgenommen werden. Dies betrifft sowohl Hardware als auch Software. Sämtliche IT-Systeme sind vor Diebstahl, Missbrauch und unbefugter Nutzung zu schützen. Vorinstallierte Sicherheitssysteme dürfen nicht deaktiviert werden. Wenn der Verdacht besteht, dass ein IT-System manipuliert worden ist, ist dies unverzüglich den Referenten und Referentinnen für IT und Datenschutz mitzuteilen.

Daten auf elektronischen Geräten sind mit größter Sorgfalt und Diskretion zu behandeln und Unberechtigten nicht zugänglich zu machen. In Fällen, in denen der Verband elektronische Medien zur Ausführung geschäftlicher Zwecke bereitstellt, werden die Personen im Anwendungsbereich diese nicht entgegen Gesetzen, Vorschriften, Weisungen und / oder Compliance-Richtlinien verwenden.

i) Geschäfte mit Kunden und Lieferanten

Die Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks haben dafür Sorge zu tragen, dass im Rahmen aller geschäftlichen Tätigkeiten mit allen Interessengruppen sämtliche Compliance-Richtlinien eingehalten werden und im Besonderen keine Geschäfte mit nahestehenden Personen getätigt werden, um jeglichen Anschein der Vergünstigung zu vermeiden.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Verbands sowie diejenigen von sonstigen Interessengruppen sind streng vertraulich zu behandeln und vor dem Zugriff Dritter zu schützen. Aus diesem Grund verpflichten sich Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse nicht an Dritte weiterzugeben und / oder gegenüber Dritten zugänglich zu machen und - in angemessener Weise - einem Zugriff durch Dritte zu vermeiden.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind Tatsachen, Erkenntnisse und Unterlagen, die mit dem Betrieb und seinen Abläufen oder mit der wirtschaftlichen Betätigung des Verbands im Zusammenhang stehen. Sie sind nur einem begrenzten Personenkreis zugänglich und bekannt, also nicht offenkundig. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind stets geheim zu halten.

Ist im Einzelfall eine Offenlegung gegenüber einer Interessengruppe erforderlich, muss eine entsprechende Vertraulichkeits- bzw. Geheimhaltungs-Vereinbarung mit dem Verband abgeschlossen werden. Es muss vertraglich gewährleistet sein, dass auch solche Informationen, die eine Interessengruppe in diesem Zusammenhang erhält, vertraulich behandelt werden.

Diese Verpflichtungen bestehen über die Beendigung eines Beschäftigungs- oder sonstigen Vertragsverhältnisses mit dem Verband hinausgehend fort.

j) Rahmenbedingungen für Geschäftsabschlüsse

Bei Geschäftsabschlüssen sind sämtliche gesetzlichen Vorgaben zu beachten.

Bei Geschäftsabschlüssen sind Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks zum sorgsamem Umgang mit dem Vermögen des Verbands verpflichtet. Jeder Geschäftsvorgang kann im Einzelfall eine Vermögensfürsorge bzw. -betreuungspflicht beinhalten. Ein Verstoß kann zu strafrechtlichen Konsequenzen führen.

Das Vorgehen bei sämtlichen Geschäftsabschlüssen muss stets Transparenz zeigen und entsprechend dokumentiert werden. In diesem Zusammenhang ist auch auf die Ausführungen zu den Punkten „Einhaltung wettbewerbsrechtlicher Regeln / Kartellrecht“ und „Bestechung, Korruption und Geldwäsche“ zu verweisen.

k) Leistungen Dritter

Der Verband ist im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit auch auf Leistungen Dritter angewiesen. Die Vertragsbeziehungen mit Dritten sind so zu gestalten, dass alle rechtlichen Vorschriften erfüllt werden. Es muss gewährleistet sein, dass die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge und Steuern an die entsprechenden zuständigen Stellen abgeführt werden.

Jeder Einzelfall ist vorab rechtlich zu überprüfen; dies gilt insbesondere für die arbeitsrechtliche Unterscheidung von Selbstständigen und Arbeitnehmenden. Hier sind die Ausgestaltung des jeweiligen Vertragsverhältnisses, aber gerade auch seine tatsächliche Durchführung entscheidende Faktoren. Es ist zu vermeiden, dass eine Arbeitskraft als selbstständig behandelt wird, obwohl sie tatsächlich Tätigkeiten einer Arbeitnehmerkraft ausführt. Dies kann auch der Fall sein, wenn im Vertrag selbst eine selbstständige Tätigkeit festgelegt ist. Scheinselbstständigkeit stellt einen Verstoß gegen zahlreiche Gesetze und Vorschriften dar und führt dazu, dass Sozialversicherungsbeiträge nicht ordnungsgemäß abgeführt werden.

Der Verband verpflichtet sich, im Rahmen einer etwaigen Inanspruchnahme von zeitweiligen

Beschäftigten und Arbeitnehmerüberlassungen, Verträge mit dem Verleiher mit größter Sorgfalt zu überprüfen. Es muss stets gewährleistet sein, dass alle rechtlichen Vorgaben eingehalten werden; die vorgeschriebenen Löhne – insbesondere die jeweils branchenüblichen Mindestlöhne – und Sozialversicherungsbeiträge müssen stets Beachtung finden.

l) Ablehnung illegaler Beschäftigungsverhältnisse

Der Verband untersagt jede Form von Schwarzarbeit. Illegale Beschäftigungsverhältnisse, bei denen die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge und Steuern nicht abgeführt werden, sind verboten. Entsprechende Verdachtsfälle sind unverzüglich der oder dem jeweiligen Vorgesetzten und der externen Compliance-Stelle des Verbands zu melden. Zur präventiven Vermeidung von illegalen Beschäftigungsverhältnissen sind stets arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften von sämtlichen Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks ausnahmslos einzuhalten. Außerdem sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Verbands verpflichtet, dies – im Rahmen ihrer Möglichkeiten – auch bei Geschäftspartner:innen des Verbands zu überprüfen.

Sollte ein illegales Beschäftigungsverhältnis bekannt werden, muss die Zusammenarbeit umgehend beendet werden. Entsprechende Vorfälle sind mit der oder dem jeweiligen Vorgesetzten und der externen Compliance-Stelle des Verbands zu besprechen und zu dokumentieren.

m) Internationale Geschäfte

Der Verband und seine Mitglieder verpflichten sich, alle national und international einschlägigen und zur Anwendung kommenden Gesetze und Vorschriften ausnahmslos einzuhalten. Der Verband verpflichtet sich, alle grenzüberschreitenden Geschäftsaktivitäten detailliert zu dokumentieren und diese Dokumentation gemäß den Löschfristen aufzubewahren.

n) Geistiges Eigentum

Die Rechte an geistigem Eigentum sind für den Verband von besonderer Bedeutung. Patente, Handelsmarken, behördliche Zulassungen, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse und alle dazugehörigen Rechte sowie gesetzlich geschützte Eigentumsrechte sind dabei elementar. Neben dem Schutz unserer eigenen Rechte, die wir entschieden verteidigen, sind wir auch der Beachtung der geistigen Eigentumsrechte weiterer Interessengruppen verpflichtet und tragen dafür Sorge, dass diese von uns und allen Personen im Anwendungsbereich dieses Handbuchs beachtet werden.

Ohne Genehmigung der Verbandsleitung dürfen geistiges Eigentum des Verbands sowie Informationen hierzu nicht offengelegt werden. Des Weiteren achten wir streng darauf, dass geistiges Eigentum aller Interessengruppen im Zusammenhang mit dem Verband geschützt

und unter keinen Umständen von dem Verband verletzt wird. Daher verwenden wir kein geistiges Eigentum von Interessengruppen ohne deren ausdrückliches vorheriges Einverständnis und veröffentlichen oder nutzen keine urheberrechtlich geschützten Informationen, ohne die ausdrückliche vorherige Zustimmung des rechtmäßigen Eigentümers oder der rechtmäßigen Eigentümerin eines geistigen Eigentums oder ohne das entsprechende Nutzungsrecht zu haben.

o) Verbandseigentum und -vermögen

Es ist allen Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks untersagt, das Verbandseigentum und -vermögen zu eigenen oder betriebsfremden Zwecken zu beanspruchen. Das Verbandseigentum und -vermögen ist ein Teil des Kapitals des Verbands und damit auch Teil des Erfolges des Verbands – unabhängig von seiner Charakterisierung als wirtschaftlich oder gemeinnützig. Aus diesem Grund sind alle Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks verpflichtet, mit dem Eigentum und dem Vermögen des Verbands zweckmäßig, sparsam und in jeder Hinsicht verantwortungsvoll umzugehen. Arbeitsmittel sind grundsätzlich nur für betriebliche Zwecke zu verwenden. Diebstahl von Verbandseigentum wird zur Anzeige gebracht und verfolgt.

7. Konkrete Maßnahmen zur Vermittlung der Compliance-Richtlinien

Der Erfolg des Compliance-Systems hängt entscheidend davon ab, dass sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Interessengruppen sowie Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks über die Compliance-Maßnahmen in Kenntnis gesetzt werden. Dazu werden von dem Verband folgende Maßnahmen getroffen:

a) Das Compliance-Handbuch wird in der internen Ordnerstruktur veröffentlicht

Das **Compliance-Handbuch** wird von dem Verband in der internen Ordnerstruktur veröffentlicht. Dort werden auch stets Aktualisierungen des **Compliance-Handbuchs** veröffentlicht. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Verbands haben somit die Möglichkeit, Änderungen umgehend zur Kenntnis zu nehmen. Weitere Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks werden über Änderungen umgehend in Kenntnis gesetzt.

Der Code of Conduct wird im Intranet sowie auf der jeweiligen Website des Verbands veröffentlicht.

Das **Compliance-Handbuch** soll Personen im Anwendungsbereich bei compliance-relevanten Sachverhalten und in Zweifelsfällen als Hilfestellung dienen. Sie werden angewiesen, sich mit dem Inhalt des **Compliance-Handbuchs** auseinander zu setzen. Es genügt insofern nicht, die Compliance-Richtlinien zu lesen, sondern sie sollen von den Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks in ihrer täglichen Tätigkeit berücksichtigt und umgesetzt werden.

b) Compliance-Richtlinien werden allen Geschäftspartner:innen zur Kenntnis gebracht

Die Compliance-Richtlinien werden auch allen Geschäftspartner:innen des Verbands (d.h. sämtlichen Parteien, mit denen der Verband in jedweder Weise rechtlich oder gesellschaftlich verbunden ist) zur Kenntnis gebracht. Mit den Geschäftspartner:innen wie bspw. Sponsor:innen des Verbands ist beim Abschluss etwaiger Verträge, eine Anerkennungs-Vereinbarung über die Compliance-Richtlinien zu treffen. Hat der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin keinen eigenen Verhaltenskodex oder unterhält einen Verhaltenskodex mit wesentlichen Abweichungen hinsichtlich der Compliance-Richtlinien des Verbands, ist er / sie vertraglich zur Einhaltung der Compliance-Richtlinien des Verbands zu verpflichten. Hat der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin hingegen einen eigenen Verhaltenskodex, ist eine Anerkennungs-Vereinbarung dergestalt zu treffen, ob und inwieweit sich der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin des Verbands den jeweiligen Compliance-Richtlinien des anderen unterwerfen.

8. Interne Organisationsmaßnahmen

Der Verband trifft interne Organisationsmaßnahmen, um möglichen Compliance-Verstößen vorzubeugen:

a) Vier-Augen-Prinzip – Vertretungsbefugnisse

aa) Vier-Augen-Prinzip

Bei der Unterzeichnung von Verträgen gilt bei dem Verband das Vier-Augen-Prinzip in Verbindung mit der Finanz- und Vergabeordnung. Das Vier-Augen-Prinzip ist die notwendige Voraussetzung dafür, dass bei dem Verband alle Geschäftsabschlüsse einem Kontrollsystem unterliegen. Rechtsgeschäfte, die ohne Mitwirkung der Geschäftsleitung des Verbands erledigt werden, bedürfen der Unterzeichnung entsprechend der Finanz- und Vergabeordnung des Verbands. Für die rechtliche Wirksamkeit der abgeschlossenen Verträge ist es unabdingbar, dass diese Vorgaben ausnahmslos von allen Personen im Anwendungsbereich eingehalten

werden.

bb) Vertretungsbefugnisse

Die jeweiligen Vertretungsbefugnisse des Vorstands und der Geschäftsführung und der Umfang der erteilten Handlungsvollmachten sowie sämtliche Unterschriftsbefugnisse ergeben sich aus den in den Unterschriften- und Handlungsvollmachten-Matrizes festgelegten Vorgaben (vor allem Finanz- und Vergabeordnung). Auf die entsprechenden Richtlinien wird in diesem Zusammenhang verwiesen.

cc) Handeln gegenüber Dritten

Im Rahmen des geschäftlichen Umgangs mit Dritten müssen alle Personen im Anwendungsbereich stets offenlegen, nicht im eigenen Namen, sondern im Namen des Verbands zu handeln. Im geschäftlichen Verkehr ist stets das Briefpapier des Verbands zu verwenden. E-Mails müssen die geschäftlichen Angaben des Verbands enthalten.

b) Überwachung und Dokumentation der Anwendung der Compliance-Richtlinien durch die Compliance-Organisation

Die Compliance-Organisation ist verantwortlich dafür, dass die Anwendung der Compliance-Richtlinien ordnungsgemäß überwacht und dokumentiert wird. Sie ist für die tagtägliche Umsetzung des Compliance-Programms verantwortlich. Sie hat zudem auch Compliance-Schulungen für alle Personen im Anwendungsbereich durchzuführen bzw. zu organisieren, angebliche Compliance-Verstöße zu untersuchen und compliance-relevante Risiken auch mithilfe der externen Compliance-Stelle zu bewerten. Die externe Compliance-Stelle erstellt ein jährliches Compliance-Reporting und stellt dieses dem Vorstand, der Geschäftsführung und dem Besonderen Aufsichtsorgan zur Verfügung.

c) Auswahl von Geschäftspartner:innen

Der Verband sagt zu, bei der Auswahl seiner Geschäftspartner:innen stets darauf zu achten, dass diese den Compliance-Vorgaben des Verbands entsprechen. Bei geschäftlichen Vertragsabschlüssen sind die Compliance-Richtlinien durch Anerkennungsvereinbarungen miteinzubeziehen.

Der Verband erstellt eine „Blacklist“ von Geschäftspartner:innen, die diese Vorgaben nicht gewährleisten können. Sollte ein Compliance-Verstoß eines / einer derzeitigen oder künftigen Geschäftspartners oder Geschäftspartnerin bekannt werden, wird dieser / diese auf der „Blacklist“ vermerkt. Der Verband wird mit den entsprechenden Geschäftspartner:innen so lange

keine Verträge abschließen, bis diese die Compliance-Vorgaben - durch Einhaltung der Compliance-Richtlinien - des Verbands erfüllen können.

d) Meldung von Verstößen an interne Vertrauenspersonen

Compliance-Verstöße könnten an folgende Stellen adressiert werden:

- Zuständige(r) Vorgesetzte(r);
- Verantwortliche im Bereich interne Kommunikation
- Vertrauensperson.

9. Sanktionen

Der Verband wird die Einhaltung aller compliance-relevanten Vorschriften sicherstellen. Verstöße werden durch den Verband konsequent aufgearbeitet und bei Bedarf entsprechend sanktioniert.

Sanktionen und Konsequenzen

Verstöße gegen die Compliance-Richtlinien können für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungsorgane des Verbands, aber auch für den Verband selbst weitreichende Folgen haben.

aa) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungsorgane

Jeder Verstoß kann sowohl strafrechtliche und zivilrechtliche als auch arbeitsrechtliche Konsequenzen für Personen im Anwendungsbereich dieses Regelwerks zur Folge haben. Die Personen im Anwendungsbereich können gegebenenfalls auch Schadensersatzansprüchen Dritter ausgesetzt sein. Der Verband behält sich zudem vor, bei compliance-relevanten Verstößen einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ebenfalls Schadensersatz von dieser / diesem zu verlangen.

Je nach Art und Schwere des Compliance-Verstoßes kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter auf arbeitsrechtlicher Ebene eine Abmahnung erhalten, an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden und bei schwerwiegenden Compliance-Verstößen auch fristlos gekündigt werden.

Auch anderen Geschäftspartner:innen des Verbands droht bei Nichtbeachtung der Compliance-Vorschriften die Kündigung der Vertragsverhältnisse mit dem Verband.

Zur Vermeidung derartiger Sanktionen sollen sich alle Personen im Anwendungsbereich in Zweifelsfällen oder auch wenn sie den Verdacht eines Compliance-Verstoßes haben, an ihre

oder ihren jeweiligen Vorgesetzten oder an die externe Compliance-Stelle wenden sowie das Hinweistool nutzen.

bb) Der Verband

Auch für den Landesverband Tafeln NRW e.V. selbst können sich bei Compliance-Verstößen erhebliche Folgen ergeben, die dann wiederum auch die Arbeitsplätze der Personen im Anwendungsbereich gefährden können. Neben Schadensersatzansprüchen Dritter besteht auch hier die Gefahr von hohen Geldstrafen und kostenintensiven Gerichtsprozessen. Durch den entstehenden Imageverlust bei schwerwiegenden Compliance-Verstößen kann der Verband auch mittelbar langfristig geschädigt werden.

Verhaltenskodex für Zulieferer

Vorwort

Der **Landesverband Tafeln NRW e.V.** erachtet es für einen nachhaltigen Organisationserfolg als unerlässlich, gemeinnütziges Handeln, ohne jede Einschränkung an geltendem Recht und gemeinsamen Werten auszurichten. Zu diesem Zweck wurde bereits ein Code of Conduct als Basis für das tägliche Handeln aller Beschäftigten und sonstigen Interessensgruppen der Organisation geschaffen.

Vorliegender „Verhaltenskodex für Zulieferer“ findet auf alle vertraglichen Beziehungen zwischen dem **Landesverband Tafeln NRW e.V.** (nachfolgend „**Verband**“, „**Organisation**“, „**Tafel**“, „**wir**“, „**uns**“, „**die Tafel**“ oder „**LVNRW**“) und ihren Auftragnehmern und -nehmerinnen sowie Geschäftspartnern und -partnerinnen¹ und/oder einem der verbundenen Unternehmen² der Auftragnehmer oder Auftragnehmerin sowie Geschäftspartner oder Geschäftspartnerin (nachfolgend gemeinsam bezeichnet als „**Geschäftspartner / Geschäftspartnerin**“) Anwendung, um dafür Sorge zu tragen, dass alle Geschäftspartner oder -partnerinnen ihrem Handeln die gleichen ethischen, sozialen und ökologischen Grundsätze zugrunde legen, die auch die **Tafel** für sich und ihre Beschäftigten als Maßstab für eine verantwortungsvolle Geschäfts- und Unternehmensführung in ihrem Code of Conduct voraussetzt.

Der **Landesverband Tafeln NRW e.V.** strebt langfristige Beziehungen und den Aufbau solider Partnerschaften mit ihren Geschäftspartnern oder -partnerinnen an. Der vorliegende

¹ Unter "Geschäftspartner oder Geschäftspartnerin" ist jede natürliche oder juristische Person zu verstehen, die bspw. Waren liefert, Dienstleistungen erbringt oder in einer sonstigen Geschäftsbeziehung mit der **Tafel** steht. Dies kann auch im Rahmen eines Unterauftragsverhältnisses, unabhängig von dessen Art, im Namen oder für die **Tafel** oder eines ihrer verbundenen Unternehmen geschehen. Der vorliegende Verhaltenskodex für Zulieferer gilt sowohl für den Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin selbst als auch für seine oder ihre Tochtergesellschaften, verbundenen Unternehmen und Muttergesellschaften, die an den Tätigkeiten im Rahmen der mit der **Tafel** eingegangenen Geschäftsbeziehung beteiligt sind.

² Als "verbundenes Unternehmen" gilt jedes Unternehmen, das vom Geschäftspartner oder von der Geschäftspartnerin direkt oder indirekt kontrolliert wird oder die Geschäftspartner oder -partnerin entweder direkt oder indirekt im Sinne des geltenden Rechts kontrolliert. Als beherrschende Person gilt jede natürliche oder juristische Person, die direkt oder indirekt einen Bruchteil des Kapitals besitzt, der ihr die Mehrheit der Stimmrechte in der Haupt- bzw. Gesellschafterversammlung dieser Gesellschaft verleiht, oder die nur aufgrund einer mit anderen Gesellschaften oder Aktionären getroffenen Vereinbarung, die mit den Interessen dieser Gesellschaft nicht unvereinbar ist, die Mehrheit der Stimmrechte in dieser Gesellschaft besitzt; oder wer aufgrund der von ihm gehaltenen Stimmrechte die Entscheidungen in den Hauptversammlungen dieser Gesellschaft bestimmt; oder wer Gesellschafter:in oder Aktionär:in dieser Gesellschaft ist und die Mehrheit der Mitglieder des Vorstands, der Geschäftsführung oder der Aufsichtsorgane dieser Gesellschaft bestellen oder abberufen kann; oder wer direkt oder indirekt mehr als 40 % der Stimmrechte hält und kein anderer oder keine andere Gesellschafter:in oder Aktionär:in direkt oder indirekt einen höheren Prozentsatz hält als er oder sie. Es wird festgelegt, dass zwei oder mehrere gemeinsam handelnde Personen als gemeinsame über eine andere Person kontrollierend gelten, wenn sie das Ergebnis von Entscheidungen auf Hauptversammlungen der Aktionäre bestimmen. Die gleichen Regelungen gelten auch für die **Tafel** und ihre verbundenen Unternehmen.

Verhaltenskodex für Zulieferer enthält die Verpflichtungen, die die **Tafel** gegenüber ihren Geschäftspartnern oder -partnerinnen eingegangen ist, sowie die Verpflichtungen, deren Einhaltung von jedem Geschäftspartner und jeder Geschäftspartnerin vorausgesetzt wird.

Die **Tafel** erwarten von ihren Geschäftspartnern oder -partnerinnen und deren Subunternehmern, dass diese diejenigen Grundsätze, welche die **Tafel** in ihren Beziehungen zu ihren Kundinnen und Kunden anwendet, gleichermaßen in ihren eigenen Lieferketten zugrunde legen.

Bevor eine Geschäftsbeziehung mit Geschäftspartnern oder -partnerinnen aufgenommen bzw. fortgesetzt werden kann, müssen diese den vorliegenden Verhaltenskodex für Zulieferer unterzeichnen.

Unsere Werte und Geschäftsbeziehungen

Partnerschaftliche Geschäftsbeziehungen

Der **Landesverband Tafeln NRW e.V** ist bestrebt langfristige Partnerschaften mit ihren Geschäftspartnern oder -partnerinnen einzugehen und diese Beziehungen zum beiderseitigen Nutzen aufrecht zu erhalten. Der **Landesverband Tafeln NRW e.V** ist dabei besonders wachsam in Bezug auf etwaige gegenseitige Abhängigkeiten in den Beziehungen zu ihren Geschäftspartnern oder -partnerinnen und wird dieses Risiko aufmerksam überwachen.

Fairness und Transparenz

Die **Tafel** unterstützt und fördert den fairen Wettbewerb zwischen Geschäftspartnern oder -partnerinnen. Die **Tafel** stellt sicher, dass Geschäftspartner oder -partnerinnen nach transparenten und fairen Verfahren ausgewählt werden. Dies kann insbesondere durch wettbewerbsorientierte öffentliche Ausschreibungen erfolgen, welche allein auf der Grundlage objektiver Kriterien vorgenommen und entschieden werden.

Vertraulichkeit

Die Organisation verpflichtet sich, in den Geschäftsbeziehungen mit seinen Geschäftspartnern oder -partnerinnen Daten und Informationen, die nicht öffentlich zugänglich sind, angemessen zu schützen (dazu gehört auch geistiges Eigentum).

Zahlungsbedingungen

Die **Tafel** verpflichtet sich zur Einhaltung der vereinbarten Zahlungsbedingungen, die in Übereinstimmung mit den Allgemeinen Geschäftsbedingungen der **Tafel** oder den geltenden gesetzlichen Vorschriften ausgehandelt wurden.

Mediation

Die **Tafel** bevorzugt die Mediation zur gütlichen Beilegung von Streitigkeiten, welche sich im Rahmen der konkreten Vertragsverhältnisse ergeben können.

Zusagen von Geschäftspartnern oder -partnerinnen

Geschäftsethik

Der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin bekennt sich zu einer guten Unternehmensführung, die auf ethischem und integrem Verhalten beruht und verpflichtet sich, alle diesbezüglichen anwendbaren Gesetze, Vorschriften, Bestimmungen und Richtlinien bzw. Branchenstandards, einzuhalten.

Bekämpfung von Korruption und Einflussnahme

Der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin verpflichtet sich, alle Gesetze, Vorschriften sowie internationale und nationale Standards zur Verhinderung und Bekämpfung von Korruption und Einflussnahme einzuhalten. In diesem Sinne verpflichtet sich der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin insbesondere zu folgendem:

- ✓ Auf jedwede Form korrupten Verhaltens und unlauterer Einflussnahme zu verzichten;
- ✓ Maßnahmen zur Vermeidung von Korruptionsrisiken durchzuführen und zu implementieren;
- ✓ Keine geldwerten Zuwendungen anzubieten oder anzunehmen (z.B. Bargeld, Waren und Dienstleistungen, Geschenke, Reisen, Event-Einladungen, Bewirtungen etc.), um einen unlauteren Vorteil zu erhalten oder zu gewähren;
- ✓ Alle im Rahmen des Vertrags erbrachten Leistungen zu dokumentieren.

Vermeidung und Bewältigung von Interessenkonflikten

Der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin verpflichtet sich, Interessenkonflikte zu vermeiden, die seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daran hindern könnten, sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten objektiv und unparteiisch zu verhalten.

Der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin wird die **Tafel** über jedes Risiko eines Interessenkonflikts im Rahmen des Beschaffungsvorgangs informieren, insbesondere im Falle einer Verbindung zwischen dem Geschäftspartner oder der Geschäftspartnerin und anderen natürlichen oder juristischen Personen, die an dem Beschaffungsvorgang beteiligt sind. Zu diesem Zweck ist diesem Verhaltenskodex für Zulieferer ein Formular zur Erklärung von Interessenkonflikten angefügt.

Fairer Wettbewerb/ Kartellrecht

Der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin verpflichtet sich, alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Normen in Bezug auf wettbewerbswidriges Verhalten einzuhalten, insbesondere hinsichtlich Preisabsprachen, Kartellbildung und Missbrauch von Monopolstellungen.

Geldwäschebekämpfung

Von dem Geschäftspartner oder der Geschäftspartnerin wird erwartet, dass er die geltenden gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich der Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung einhält und sich von jeglichen direkten oder indirekten Aktivitäten in Bezug auf Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung fernhält.

Respekt der grundlegenden Menschenrechte

Der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin verpflichtet sich zur Einhaltung aller international anerkannten Gesetze, Vorschriften und Standards zu Menschenrechten, Grundfreiheiten sowie zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit, insbesondere zur Einhaltung der "Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte" und der "Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation".

„Diversity“, Chancengleichheit und Respekt

Der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin verpflichtet sich, die Grundsätze von „Diversity“ und Chancengleichheit zu beachten und zu fördern. „Diversity“, auch Vielfalt genannt, beschreibt die Existenz einer breiten Palette von menschlichen Unterschieden, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Merkmale wie Rasse, Ethnizität, Geschlecht, sexuelle Orientierung, sexuelle Identität, Alter, Religion, Weltanschauung, Fähigkeiten und sozioökonomischer Hintergrund, innerhalb einer bestimmten Gruppe, Organisation oder Gesellschaft. Diese Unterschiede erkennen und schätzen wir an, da sie eine einzigartige Vielfalt an Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten mit sich bringen, die zu kreativeren, innovativeren und integrativeren Lösungen, Entscheidungsfindungen und Arbeitsumgebungen führen können, wenn sie respektvoll und inklusiv gefördert und berücksichtigt werden.

Der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin wird jede Form von Diskriminierung vermeiden, insbesondere Diskriminierung aufgrund von ethnischer, sozialer oder kultureller Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, körperlicher Merkmale, Behinderung, Religion, Weltanschauung, Herkunft, sexueller Orientierung, Familienstand oder Gewerkschaftszugehörigkeit.

Der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin verpflichtet sich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Würde und Respekt behandelt werden.

Bekämpfung von Zwangs- und Kinderarbeit

Der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin wird keine Form von Sklaverei, Zwangs- oder Kinderarbeit zulassen oder tolerieren. Der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin wird alle geltenden Vorschriften in diesen Bereichen einhalten.

Einhaltung der geltenden Arbeitsbedingungen

Der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin wird keine Form von geheimer bzw. illegaler, nicht angemeldeter Arbeit (sog. Schwarzarbeit), in Anspruch nehmen.

In seiner Eigenschaft als Arbeitgeber verpflichtet sich der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin, seinen oder ihren steuerlichen und sozialrechtlichen Verpflichtungen nachzukommen und seine oder ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß den geltenden Gesetzen zu bezahlen. Der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin verpflichtet sich insbesondere zur Einhaltung der Sozialvorschriften, die den sozialen Dialog und das Recht auf gewerkschaftliche Vertretung betreffen.

Der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin verpflichtet sich außerdem, seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu bieten und angemessene Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen für Beschäftigte und sonstige Dritte zu ergreifen.

Datenschutz und -sicherheit

Der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin verpflichtet sich, alle geltenden Datenschutz- und Datensicherheitsregularien einzuhalten.

Einhaltung der Vorschriften über Wirtschaftssanktionen

Der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin verpflichtet sich, alles zu unterlassen, was gegen geltende nationale und internationale Gesetze, Vorschriften und Normen über Wirtschaftssanktionen, einschließlich internationaler Handelskontrollen, Exportkontrollen, Embargos und anderer Handelsbeschränkungen, verstoßen könnte. Diese Verpflichtung gilt für die gesamte Dauer des konkreten Vertragsverhältnisses und berücksichtigt Änderungen der geltenden nationalen und internationalen Gesetze, Vorschriften und Normen.

Managementsysteme

Der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin verpflichtet sich zur Implementierung und Nutzung von Managementsystemen im Unternehmen, um kontinuierliche Verbesserungen zu ermöglichen und um die voranstehenden Zusagen zu erfüllen.

Beschwerdemechanismen / Ansprechpartner bei Fragen und Bedenken

Der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin verpflichtet sich, im Unternehmen geeignete Stellen/Ansprechpartner vorzuhalten, an die sich seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Geschäftspartner oder -partnerinnen im Hinblick auf Bedenken und Fragen zu ethischen und/oder Compliance-Anforderungen wenden können. Falls deren Belange auch Auswirkungen auf die **Tafel** als Vertragspartner des Geschäftspartners oder der Geschäftspartnerin haben könnten, wird der Geschäftspartner oder die Geschäftspartnerin die **Tafel** darüber umgehend benachrichtigen.