



CODE OF CONDUCT

für die Geiger GmbH

Zielsetzung

Um stets ein hohes Maß an Integrität in unserem gesamten Handeln zu gewährleisten, haben wir den vorliegenden Code of Conduct als Orientierung entwickelt. Er beinhaltet die grundlegenden Anforderungen an das Verhalten jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters. Gleichzeitig stellt er den verbindlichen Rahmen und die Klammer für alle speziellen Richtlinien und Regelwerke dar. Die internen Richtlinien dienen als verbindliche Anleitung und Hilfestellung zur Einhaltung von Recht und Gesetz sowie unternehmensinterner Vorgaben.

Der Verhaltenskodex ist der zentrale Leitfaden für alle beruflichen Aktivitäten und geschäftlichen Beziehungen. Seine Regelungen stellen die länder-, gesellschafts- und rechtsordnungsübergreifenden Mindeststandards für ethisches Verhalten dar. Persönliche Integrität und ein sicheres Urteilsvermögen aller Beteiligten sind durch nichts zu ersetzen. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist, dass wir alle die für unsere Arbeit relevanten Regeln kennen und uns der Auswirkungen einer jeden Handlung oder Entscheidung bewusst sind.

Wir sind verantwortlich für die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften aller Regionen und Länder, in denen wir tätig sind, um uns vor möglichen Schäden zu bewahren und integer zu handeln.

Beispielhaft umfasst dies

- ethisch einwandfreies Verhalten im Unternehmen und im Umgang mit externen Geschäftspartnern und Behörden
- die Beachtung aller relevanten Rechtsvorschriften im In- und Ausland
- die Einhaltung der Export- und Importverbote sowie der Embargobestimmungen
- den Schutz der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- die Beachtung der Menschenrechte

Für unsere Geschäftsführung resultiert hieraus die Pflicht, Vorbild zu sein und diesen Anspruch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern glaubhaft vorzuleben. Die Führungskräfte stellen sicher, dass die Beschäftigten alle für sie relevanten Rechtsvorschriften und internen Richtlinien kennen und einhalten.

Um die Bedürfnisse unserer Kunden früh erkennen zu können und ihre Erwartungen bestmöglich zu erfüllen, müssen wir uns ständig verbessern. Wir arbeiten daher fortwährend an der Optimierung unserer Strukturen und Prozesse, um höchste Qualitätsstandards zu erreichen und zu sichern. Die Zufriedenheit unserer Kunden hat für uns höchste Priorität und steht im Mittelpunkt unseres Handelns.

Unsere Kunden, Beschäftigten, Lieferanten und Geschäftspartner bringen uns ihr Vertrauen entgegen. Dies verpflichtet uns zu einem offenen Umgang sowie zu transparenter interner und externer Kommunikation. Wir sind uns der hieraus entstehenden Verantwortung bewusst. Bei der Gewinnung neuer Kunden beachten wir stets geltendes Recht. Informationen werden der Öffentlichkeit unter Berücksichtigung international anerkannter Corporate-Governance-Standards zugänglich gemacht.

Bei Geiger GmbH mitzuarbeiten bedeutet, die Rechte anderer zu respektieren und beruflich sowie privat alles zu vermeiden, was der Gesellschaft und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schaden könnte. Wir dulden keine Form der Diskriminierung oder Belästigung, weder intern noch in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern.

Interessenkonflikte

Interessenkonflikte können in der Beziehung zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder als Interessenkonflikt zwischen verschiedenen Kunden auftreten. Wir müssen alles uns Mögliche unternehmen, um Interessenkonflikte zu vermeiden, nicht vermeidbare Konflikte sind in ethisch einwandfreier Weise schnellstmöglich zu lösen. Wir erwarten von unseren Beschäftigten, dass sie ihre Vorgesetzten über Beziehungen zu Personen oder Unternehmen, die zu möglichen Interessenkonflikten führen könnten, informieren.

Zur Wahrung der Unabhängigkeit werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Personen, mit denen sie dienstlich interagieren, keine monetären Zuwendungen, Geschenke oder andere Vorteile oder Gefälligkeiten fordern, annehmen oder sich unwidersprochen in Aussicht stellen lassen. Ausnahmen hiervon sind nur nach vorheriger Absprache mit und Genehmigung seitens der Geschäftsleitung zulässig. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz bildet lediglich die allgemein zulässige Annahme geringwertiger Geschenke.

Unabhängigkeit

Alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter widmen ihre Arbeitskraft dem Unternehmen, für das sie tätig sind. Ohne das vorherige Einverständnis der Geschäftsleitung werden sie weder für sich selbst *noch für* andere selbstständig ein Geschäft betreiben *oder als* Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in einem anderen Unternehmen tätig sein. Dementsprechend werden sie ohne vorherige Kenntnis und das ausdrückliche schriftliche Einverständnis der Geschäftsleitung weder im eigenen Namen oder auf eigene Rechnung noch im Namen oder auf Rechnung Dritter einer Nebentätigkeit nachgehen. Ausnahmen von diesem Grundsatz kommen nur in den Fällen in Betracht, in denen die Interessen der Geiger GmbH nicht beeinträchtigt werden.

Vertraulichkeit und Datenschutz

Wir legen großen Wert auf die Vollständigkeit und Richtigkeit der von uns erstellten Informationen und behandeln geschäftliche Angelegenheiten, von denen wir im Rahmen unserer Tätigkeit Kenntnis erlangen, streng vertraulich. Wir verwenden vertrauliche Informationen nicht missbräuchlich und geben sie auch nicht unbefugt an Dritte weiter.

Wir schützen Unternehmensdaten ebenso wie personenbezogene Kunden- und Mitarbeiterdaten mit allen uns zur Verfügung stehenden geeigneten und angemessenen technischen und organisatorischen Mitteln vor unberechtigtem Zugriff, unbefugter beziehungsweise missbräuchlicher Verwendung, Verlust und vorzeitiger Vernichtung. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind daher verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit von IT-Systemen in Bezug auf internen und externen Missbrauch und Bedrohungen zu gewährleisten. Zudem achten wir bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und Übertragung personenbezogener Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden oder anderen Dritten auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln.

Eine von Respekt geprägte Zusammenarbeit

Es ist unser Ziel, stets engagierte und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für uns zu gewinnen. Da wir jeden Menschen ungeachtet seiner Herkunft und Lebensumstände mit Würde und Respekt behandeln, spielen bei der Personalauswahl die Faktoren Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Schwangerschaft, sexuelle Identität, Staatsangehörigkeit, Religion und Zivilstand im Sinne der Chancengleichheit keine Rolle. Wir beurteilen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihrer Leistung und geben ihnen hierzu ein faires Feedback. Wir gehen würde- und respektvoll miteinander um. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die diesen Grundsatz verletzen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen rechnen. Wir sind bestrebt, Probleme am Arbeitsplatz schnellstmöglich, vertraulich und unter Berücksichtigung der Belange aller zu lösen. Dabei pflegen wir eine offene Kommunikationskultur. Denn unserer Überzeugung nach trägt das offene Aussprechen von Bedenken entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt beziehungsweise frühzeitig erkannt und korrigiert wird. Daher legen wir Wert auf ein offenes Klima, in dem sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedenkenlos und vertrauensvoll auch mit kritischen Sachverhalten an ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können.

Ablehnung jedweder Form von Korruption

Wir pflegen vertrauensvolle, faire und respektvolle Geschäftsbeziehungen zu unseren Geschäftspartnern und erwarten Gleiches von ihnen. Unser Einkauf berücksichtigt die Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind. Wir vermitteln unseren Geschäftspartnern unsere Leitsätze ethischen und integren Handelns und regen sie dazu an, ihr Handeln an denselben Standards auszurichten. Darüber hinaus vereinbaren wir nach Möglichkeit mit unseren Lieferanten, dass sie unseren Code of Conduct einhalten.

In geschäftlichen Entscheidungen dürfen wir uns nicht beeinflussen lassen, indem wir uns von Lieferanten und Kunden unerlaubte Vorteile anbieten oder versprechen lassen oder solche Vorteile annehmen. Ebenso wenig fordern wir von ihnen unerlaubte Vorteile. Sollten uns unerlaubte Vorteile angeboten, versprochen oder gewährt werden, informieren wir die Geschäftsleitung.

Unsere Wettbewerber und Geschäftspartner

Wir treten als fairer Wettbewerber auf und verunglimpfen kein anderes Unternehmen. Wir beachten die rechtlichen Vorgaben zur Sicherung des freien Wettbewerbs. Das gilt besonders für Vereinbarungen mit Wettbewerbern und anderen Dritten, wenn diese Vereinbarungen den Wettbewerb beeinträchtigen können. An Preisabsprachen oder verbotenen Abstimmungen des Marktverhaltens zwischen Wettbewerbern beteiligen wir uns nicht.

Zudem wissen wir um den besonderen Stellenwert des geistigen Eigentums, deshalb schützen wir nicht nur unser eigenes Wissen und unsere Erfindungen, sondern respektieren auch das geistige Eigentum unserer Geschäftspartner und Wettbewerber.

Finanzberichterstattung/Verbot von Insiderhandel

Die rechtlichen Vorschriften zur Leitung und Überwachung des Unternehmens sowie die international anerkannten Standards guter Unternehmensführung werden eingehalten. Eine transparente Finanzberichterstattung, um sich ein Bild von der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens verschaffen zu können, ist gewährleistet. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens müssen vor diesem Hintergrund dazu beitragen, dass unsere Geschäftsvorfälle vollständig und richtig in den Büchern erfasst werden. Wir beachten die gesetzlichen Verbote von Insidergeschäften.

Arbeitsplatz/Ressourcen

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in einem gesunden und sicheren Umfeld arbeiten. Daher halten wir die Gesetze und Regeln zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ein. Zugleich unterstützen Führungskräfte ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, Beruf und Privatleben miteinander vereinbaren zu können und Angebote zur Gesundheitsförderung wahrzunehmen.

Wir gehen mit unseren Arbeitsmitteln, die Eigentum des Unternehmens sind, sorgsam um und verwenden sie nur für ihren Bestimmungszweck. Wir sind bestrebt, unsere Ressourcen effizient einzusetzen.

Dazu gehört auch eine umweltbewusste und -schonende Arbeitsweise. Dies bedeutet für uns auch die Beachtung von geltenden Umweltgesetzen und die Verwendung möglichst nachhaltiger Technologien.

Maßnahmen im Fall von Verstößen

Sofern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses Verstöße gegen Vereinbarungen und Vorschriften jeglicher Art begehen, werden angemessene Disziplinarmaßnahmen eingeleitet. Vorrangig wird versucht, sie zu einer Verhaltensänderung zu bewegen, indem ihnen die Bedeutung unseres Verhaltenskodexes erläutert wird. Im Falle von schweren Verstößen können jedoch auch arbeits- oder disziplinarrechtliche Maßnahmen die Folge sein.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich, um Fragen zum Verhaltenskodex zu stellen oder Verstöße gegen den Kodex zu melden, an ihre Vorgesetzten, ihre Geschäftsleitung, ihre Personal-, Rechts- oder Finanzabteilung oder - überall dort, wo vorhanden - auch an ihre Mitarbeitervertreter wenden. Zugleich sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehalten, bei Bekanntwerden solcher Verstöße die Geschäftsleitung zu informieren.

Die Rolle der Ombudsperson ist es, die Hinweisgeberin/den Hinweisgeber als neutraler und unabhängiger Ansprechpartner bei der Klärung eines Verdachts wesentlicher Verstöße gegen den Verhaltenskodex, insbesondere eines Verdachts illegaler Geschäftspraktiken, zu beraten und zu unterstützen. Die Ombudsperson behandelt die Kommunikation mit der Hinweisgeberin/dem Hinweisgeber hierbei vertraulich und gibt Sachverhalte sowie die Identität der Person nur nach ihrer ausdrücklichen Zustimmung an das Unternehmen weiter.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten ansprechen, dürfen deswegen, wie vorstehend dargestellt, keine Nachteile erfahren.

Die gemeldeten Fälle und die darauffolgenden Prüfungshandlungen werden dokumentiert und nach Ende der Untersuchung in einem standardisierten Abschlussvermerk abgeschlossen, und über die erledigten Fälle wird im nächstfolgenden Quartalsbericht berichtet.

Ausnahmen von der Einhaltung des Code of Conduct sind ohne berechtigten Grund nicht gestattet. Entsprechende Regelungen und Ausnahmen kann nur die Geschäftsleitung genehmigen.

Inkrafttreten

Dieser Code of Conduct gilt für die Geiger GmbH und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Pretzfeld, im Juli 2022

Geiger GmbH



Daniel Kerper
Geschäftsführer