UNSER VERHALTENSKODEX
CODE OF CONDUCT

VAN GRAAF

Vorwort der Unternehmensleitung

GEMEINSAM VERANTWORTLICH HANDELN

Liebe Kolleg:innen,

wir bei VAN GRAAF wissen als traditionsreiches und global agierendes Familienunternehmen, wie wichtig ethisches Handeln ist und welche Rolle wir dabei in der Gesellschaft spielen. Dieser Verantwortung wollen wir gerecht werden – jeden einzelnen Tag und bei allen Entscheidungen, die wir treffen.

Daher war es uns ein Anliegen auf unserem starken Werte-fundament einen Verhaltenskodex aufzubauen, der als verbindliche Grundlage für unser aller Handeln dient. Denn jeder und jede von uns kann im Alltag in Situationen kommen, die moralische oder ethische Fragen aufwerfen können. Dieser Verhaltenskodex hilft uns in diesen Momenten richtig zu handeln – und zwar im Sinne des Unternehmens und im Sinne der Gesellschaft.

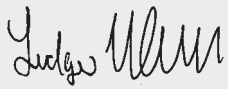
Viele der Aussagen in unserem Verhaltenskodex werden Euch sehr vertraut sein: Wir sind davon überzeugt, dass diese Grundsätze schon lange in unserer Unternehmens-DNA verankert und für uns alle selbstverständlich sind. Trotzdem war es uns wichtig, dies in einem Kodex zu verschriftlichen und zusammenzufassen. Damit be-kennen wir uns als Unternehmen dazu, soziale sowie ethische Verantwortung zu übernehmen und dafür einzustehen.

Ganz unabhängig von der Position, des Fachbereichs und vom Arbeitsort – dieser Verhaltenskodex gilt für alle Kolleg:innen bei VAN GRAAF als verbindliche Richtschnur.

Bitte lest Euch den Verhaltenskodex gut durch und verinnerlicht die Aussagen aus diesem Dokument. Wenn Ihr Fragen dazu habt, wendet Euch gern an Eure Führungskräfte oder das Compliance-Team.

Wir alle wollen diesen Verhaltenskodex mit Leben füllen, indem wir tagtäglich danach handeln und für unsere Werte einstehen.

Herzliche Grüße



Ludger Wonnemann

Verena Czaja

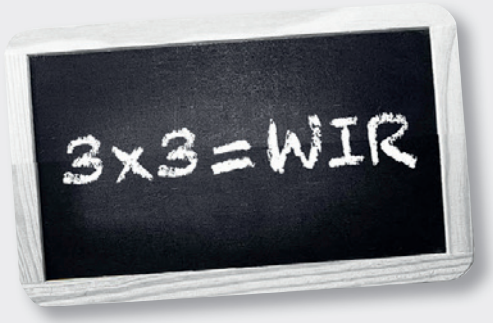
1. UNTERNEHMENSKULTUR

Wir als Mitarbeiter:innen von VAN GRAAF tragen zu einer Unternehmenskultur bei, die von einem fairen, vertrauensvollen und respektvollen Miteinander geprägt ist. Wir behandeln unsere Kolleg:innen und Geschäftspartner:innen fair und respektvoll und tolerieren keine Belästigung und keine herabwürdigenden, einschüchternden oder feindseligen Verhaltensweisen. Außerdem fördern wir eine Kultur, in der alle Anliegen ohne Angst vor nachteiligen Konsequenzen frei zur Sprache gebracht werden können.

2. VERHALTENSGRUNDSÄTZE

3 x 3 = WIR – Unsere Zusammenarbeit bei VAN GRAAF

Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit setzen wir auf gemeinsame Werte, die unser tägliches Handeln leiten. Sie machen uns als Gemeinschaft stark und geben uns im beruflichen Alltag Orientierung, Halt und Zuversicht. Wertschätzend, familiär, höflich, respektvoll, vertraut, offen und ehrlich – all dies sind Attribute, die für ein Miteinander im Beruf und im Privatleben selbstverständlich sein sollten und die unsere Kolleg:innen bei VAN GRAAF stets erfahren sollen. Selbst dann, wenn die Zusammenarbeit einmal nicht reibungslos und konfliktfrei verläuft.



HIGH FIVE – Unsere Führung bei VAN GRAAF

Gemeinsam haben wir unser individuelles Führungsverständnis bei VAN GRAAF entwickelt: Unser HIGH FIVE. Alle Führungskräfte sollen sich daran orientieren, damit wir unseren Kolleg:innen mit einem gemeinsamen Verständnis von Führung begegnen.

Einhaltung rechtlicher Vorgaben

Wir verpflichten uns rechtliche Vorgaben einzuhalten. Diese Verpflichtung gilt auch für bestehende Richt- und Leitlinien sowie für allgemein anerkannte Wertmaßstäbe der Kulturkreise, in denen wir tätig sind. Jede:r Kolleg:in ist persönlich für die Einhaltung verantwortlich und trägt mit dem Auftreten, Handeln und Verhalten wesentlich zum Ansehen von VAN GRAAF bei.

Chancengleichheit und Verbot der Diskriminierung

Bei uns hat jeder Mensch die gleichen Möglichkeiten unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen, politischer Mitgliedschaft oder Anschauung, sexueller Orientierung, sozialem Hintergrund, familiären Verpflichtungen, Familienstand oder anderer Eigenschaften und Lebenssituationen. Jegliche Art von Diskriminierung lehnen wir strikt ab.

Sicherheit und Gesundheit

Wir unterstützten VAN GRAAF durch das persönliche, sicherheitskonforme Verhalten in dem Bemühen sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen. Wir sind dazu aufgefordert uns im Rahmen der eigenen Tätigkeit gemäß der Arbeitssicherheitsunterweisung zu verhalten und Sicherheitsrisiken möglichst zu verhindern, zu beseitigen oder umgehend zu melden. Dies dient dem Schutz von Kolleg:innen, Kund:innen und Geschäftspartner:innen.

Schutz von Kindern und Jugendlichen

Mit unserer betrieblichen Ausbildung übernehmen wir Verantwortung. Dabei achten wir auf die rechtlichen Vorgaben zum umfassenden Schutz von jugendlichen Arbeitnehmer:innen. Das Verbot von Kinderarbeit halten wir konsequent ein.

Interessenskonflikte

Wir erwarten von allen Kolleg:innen Loyalität gegenüber VAN GRAAF. Alle Kolleg:innen müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen von VAN GRAAF in Konflikt geraten. Insbesondere ist es untersagt sich an Unternehmen von Mitbewerbern, Lieferanten oder Kunden zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen. Ein solcher Konflikt ist immer dann gegeben, wenn Art und Umfang einer Beteiligung dazu geeignet sind, Handlungen in Ausübung der Tätigkeit bei VAN GRAAF in irgendeiner Form zu beeinflussen. Der Erhalt von Vorteilen bei handwerklichen oder sonstigen gewerblichen Dienstleistungen im privaten Umfeld aufgrund eines bestehenden oder entstehenden Geschäftsverhältnisses mit VAN GRAAF ist kategorisch abzulehnen.

Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Wir tolerieren keine Form von Bestechung oder unerlaubter Ein¬flussnahme. Dies bedeutet, dass Bestechungsgelder oder unerlaubte Rückvergütungen weder direkt noch über Dritte angeboten, gezahlt oder angenommen werden dürfen. Untersagt ist außerdem die Zahlung von „Schmiergeldern" (sogenannter Facilitation Payments) oder anderen zu erlauben im Namen von VAN GRAAF Schmiergelder zu zahlen. Bevor wir ein Geschenk oder eine Einladung machen oder annehmen, müssen wir uns vergewissern, dass der Wert sich in einem angemessenen, den internen Richtlinien und Standards von VAN GRAAF entsprechenden Rahmen bewegt und nicht als unzulässige Ein¬flussnahme auf eine geschäftliche Entscheidung angesehen werden kann. Insbesondere im Umgang mit Regierungsvertretern der staatlichen Organisationen ist darauf zu achten, dass nicht einmal der Verdacht der Einflussnahme entsteht. Die Ausgabe von Geschenken jeglicher Art für Beamt:innen und Amtsträger:innen ist untersagt.

Geldwäscheprävention

VAN GRAAF kommt seinen gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention nach und beteiligen sich nicht an Geldwäscheaktivitäten. Wir als Mitarbeiter:innen sind aufgefordert ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, insbesondere unter Einschluss von Barmitteln, die einen Geldwäscheverdacht begründen können, im Zweifel durch unseren Bereich Finanzen oder Compliance prüfen zu lassen.

Schutz des Unternehmenseigentums

Wir verwenden das Eigentum und die Ressourcen von VAN GRAAF sachgemäß und schonend und schützen es vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch. Das geistige Eigentum unseres Unternehmens stellt ein schützenswertes Gut dar, das wir gegen jeden unerlaubten Zugriff durch Dritte verteidigen. Wir verwenden materielles und immaterielles Eigentum des Unternehmens ausschließlich für Unternehmenszwecke und nicht für persönliche Zwecke, sofern es nicht ausdrücklich erlaubt wurde.

Datenschutz

Wir setzen technische Instrumente und organisatorische Maßnahmen ein, die geeignet und wirksam sind, um personenbezogene Daten vor unbefugter oder illegaler Nutzung, Verlust, Beschädigung oder Zerstörung zu schützen. Wir sind verpflichtet, bei der Erhebung und Verarbeitung von Daten alle rechtlichen Vorgaben und internen Regeln einzuhalten. Deshalb stellen wir sicher, dass personenbezogene Daten nur aufgrund eines berechtigten Interesses erhoben und ausschließlich für den vorgesehenen Zweck und nur so lange verwendet werden, wie sie benötigt werden. Wir geben personenbezogene Daten nur dann an Dritte weiter, wenn dies vertraglich vereinbart ist, die betroffenen Personen/Parteien ihre Einwilligung erteilt haben oder wenn wir dazu gesetzlich verpflichtet oder berechtigt sind. Wir geben vertrauliche Informationen nur an die Personen weiter, deren Einsichtnahme erforderlich ist („Need to know"-Prinzip) und verletzen die Privatsphäre unserer Kolleg:innen nicht.

Für Fragen zum Thema Datenschutz können wir uns jederzeit an unseren externen Datenschutzbeauftragten unter **datenschutz@peek-und-cloppenburg.de** wenden.

Öffentliche Darstellung

Alle Anfragen von Medien und Pressevertreter:innen leiten wir umgehend an unsere zuständige Pressestelle weiter. Individuelle Meinungsäußerungen in öffentlich zugänglichen Medien, wie beispielsweise Presse oder Internet, die nicht durch unsere Pressestelle veröffentlicht werden, kennzeichnen wir stets als unsere persönliche Sichtweise und stellen weder einen direkten noch indirekten Bezug zu VAN GRAAF dar. Insbesondere äußern wir uns nicht öffentlich über Unternehmensinterna oder sonstige Inhalte, die dazu geeignet sind die öffentliche Wahrnehmung von VAN GRAAF negativ zu beeinflussen. Dies gilt insbesondere bei der Nutzung sozialer Medien. Offizielle Stellungnahmen erfolgen bei VAN GRAAF ausschließlich durch Personen, die dazu autorisiert sind.

3. SOZIALE VERANTWORTUNG

Als international tätiges Handelsunternehmen sind wir uns unserer Verantwortung für die Arbeitsbedingungen bewusst. Durch geeignete Maßnahmen schaffen wir ein soziales Arbeitsklima, das rechtlichen, sozialen und ethischen Standards entspricht. Ferner haben wir uns der amfori BSCI, einer Wirtschaftsinitiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der globalen Lieferkette, angeschlossen. Als amfori BSCI-Teilnehmer haben wir uns gemeinsam mit unseren Partnern und Lieferanten dazu verpflichtet, den amfori BSCI- Kodex im Sinne einer sozialverträglichen Produktionskette einzuhalten und dessen Umsetzung aktiv voranzutreiben.

Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Wir schützen die Umwelt und handeln aus sozialer, ökologischer und wirtschaftlicher Sicht nachhaltig. Das bedeutet, dass wir bewusst mit Ressourcen umgehen und den aktuellen Stand der Technik bestmöglich einsetzen, um umweltgerecht und energieeffizient zuwirtschaften. Alle Kolleg:innen haben dem Entstehen schädlicher Umwelteinwirkungen bei der Erfüllung unserer Aufgaben durch vermeidende und vermindernde Maßnahmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens vorzubeugen und sorgsam mit natürlichen Ressourcen umzugehen. Alle diesbezüglichen rechtlichen und behördlichen Vorgaben sind strikt einzuhalten.

Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht der Mitarbeiter:innen, Vereinigungen oder Organisationen nach eigener Wahl zum Zwecke der Förderung und des Schutzes der Interessen der Beschäftigten zu gründen, diesen bei- oder aus diesen auszutreten sowie für diese tätig zu sein, wird respektiert. Die Ausübung der Beschäftigung darf dabei nicht beeinträchtigt werden. Für den Fall, dass innerstaatliche Normen das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen einschränken, stehen wir als Unternehmen unseren Mitarbeiter:innen (einzeln oder in der Gruppe) für einen Dialog zur Verfügung.

4. VERHALTEN BEI REGELVERSTÖSSEN

Verstöße gegen rechtliche Vorgaben, Richtlinien und sonstige Regelungen können zu massiven wirtschaftlichen Schäden, straf- und bußgeldrechtlichen Risiken für das Unternehmen und für die handelnden Personen sowie zu Image- und Reputationsschäden führen. Sollte es doch zu einem Verstoß kommen, ist es wichtig unverzüglich zu reagieren, um einen möglichen Schaden für alle Beteiligten abzuwenden oder zumindest zu verringern. Falls wir einen Regelverstoß begehen, beobachten oder wir Anlass zu der Vermutung haben, dass ein Verstoß vorliegen könnte, zögern wir nicht, dies unverzüglich anzusprechen.

5. HILFE, KONTAKT UND HINWEISGEBERSYSTEM

Unsere erste Anlaufstelle bei Fragen und Unsicherheiten zu den Verhaltensgrundsätzen ist die Führungskraft. Darüber hinaus können wir uns auch an die Arbeitnehmervertretung wenden. An diese können wir uns auch wenden, wenn wir in unserem Umfeld einen möglichen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex oder schwere Regelverstöße feststellen. Ferner steht hierfür das Hinweisgebersystem in verschiedenen Sprachen 24/7 zur Verfügung. In diesem System können wir Verstöße unter Angabe des Namens oder anonym melden. Wenn wir einen Verstoß in gutem Glauben melden, wird dies vertraulich behandelt und unsere Identität geschützt. Unabhängig davon, ob sich eine Meldung als zutreffend erweist oder nicht, haben wir keine Disziplinarmaßnahmen oder andere nachteilige Folgen zu befürchten.

Das Hinweisgebersystem steht allen Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner:innen und Dritten offen, die Regelverstöße mit einem Risiko für das Unternehmen und seine Mitarbeiter:innen ansprechen wollen. Die internen Hinweisbearbeiter:innen begleiten die Bearbeitung vom Hinweis bis zum Abschluss des Verfahrens und stehen dauerhaft als vertrauensvolle Ansprechpartner zur Verfügung. Dabei stellen wir als Unternehmen höchste Vertraulichkeit sicher. Darüber hinaus legen wir bei unserem Hinweisgebersystem Wert auf Fairness – sowohl im Umgang mit Hinweisgeber:innen als auch mit Mitarbeiter:innen, die von einem Vorwurf betroffen sind. Dabei wird stets der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt und in jedem Einzelfall geprüft, welche Konsequenzen geeignet, erforderlich und angemessen sind.

Das Hinweisgebersystem ist über den folgenden QR-Code abrufbar.

Weitere Informationen sind auf der Unternehmensseite unter **https://www.peek-und-cloppenburg.de/de/unternehmen/verantwortung/** zu finden.