

## **Verhaltenskodex für Mitarbeiter der Fruchtimport vanWylick Gruppe**

### **Vorwort/Präambel**

**Dieser Verhaltenskodex ist eine verbindliche Richtlinie für alle geschäftlichen Aktivitäten der vanWylick Gruppe nach innen und außen, für den Umgang mit Geschäftspartnern sowie mit Mitarbeitern und Kollegen. Er fußt auf dem Leitbild der Fruchtimport vanWylick GmbH und unseren Geschäftsgrundsätzen, die auf Partnerschaft, Respekt und Offenheit beruhen.**

#### **1. Wir achten das geltende Recht**

Was immer wir tun, wir tun es auf der Grundlage von Recht und Gesetz und den gültigen Unternehmensrichtlinien. Die Einhaltung des geltenden Rechts geht jeder entgegenstehenden Weisung eines Vorgesetzten vor. Damit wir uns entsprechend verhalten, machen wir uns mit den für uns wichtigen Gesetzen, Regelungen und Richtlinien vertraut und halten uns über relevante Neuerungen auf dem Laufenden.

#### **2. Wir handeln wie ordentliche Kaufleute**

Basis für unser Geschäft sind unsere Geschäftspartner. Diese behandeln wir so, dass wir langfristige Geschäftsbeziehungen zum gegenseitigen Nutzen aufbauen wollen.

Intern halten wir uns generell an die Arbeitsprozesse die im Unternehmen vorgegeben sind. Zentrale Grundlagen hierfür sind dieser Verhaltenskodex, das Organisationshandbuch, das Warenwirtschaftssystem und das Qualitätsmanagement mit den damit jeweils verbundenen Anweisungen der Qualitätssicherung. Weiterhin jegliche, individuelle interne Anweisungen.

Für die ordentliche Buchführung und das Reporting ist es eine zentrale Bedingung, dass die Vorgaben für die Fakturierung, Buchungen, Debitorenmanagement etc. strikt einzuhalten sind. Zentrale Bedeutung hierbei hat der einheitliche Einsatz des Warenwirtschaftsystems respektive die exakte, umgehende und einheitliche Eingabe und Pflege der erforderlichen Informationen. Hierfür hat jeder an seinem Arbeitsplatz individuell Sorge zu tragen. Generell arbeiten wir immer nach dem Grundsatz der Kontenklarheit und Wahrheit. D.h. jegliche Umbuchungen sind zu vermeiden bzw. dienen lediglich dem Zweck Fehler zu korrigieren. Abweichungen hiervon sind unverzüglich dem Vorgesetzten bzw. dem Leiter/in Finanzen zu melden.

Das Verhandeln und Unterzeichnen von Verträgen unterliegt grds. dem Vieraugenprinzip. Das heißt, schriftliche Verträge sind immer durch den Vorgesetzten mit zu unterzeichnen. Im Warengeschäft ist der Vorgesetzte bzw. die Geschäftsführung direkt frühzeitig und umgehend auf Risiken hinzuweisen, die über den normalen Rahmen der betrieblichen Übung hinausgehen bzw. wenn Gefahr im Verzuge ist.

#### **3. Wir respektieren die Regeln des fairen Wettbewerbs**

Wir halten uns an das Kartellrecht! Wir treffen also mit Wettbewerbern oder Lieferanten keine Absprachen über z.B. Verkaufspreise, Marktaufteilungen oder Marktanteile. Überhaupt darf über wettbewerbsrelevante Dinge, die nicht öffentlich bekannt sind, nicht mit Wettbewerbern gesprochen werden oder Informationen hierüber ausgetauscht werden.

Außerdem verwenden wir keine vertraulichen Informationen über Wettbewerber oder leiten diese an Dritte weiter.

#### **4. Wir gehen vertraulich mit allen Informationen aus dem Unternehmen um**

Was vertraulich ist, behandeln wir auch so! Entsprechende Informationen und Dokumente, insbesondere auch über Kunden- bzw. Lieferantenvereinbarungen und –preise, geben wir nicht an Dritte – auch nicht nach Beendigung unseres Arbeitsverhältnisses.

Ausnahmen bestehen bei

- Mitarbeitern, die ausdrücklich zur Weitergabe von Informationen und Dokumenten befugt sind,
- Informationen, die bereits von vanWylick veröffentlicht oder öffentlich bestätigt worden sind.

#### **5. Wir trennen strikt persönliche Interessen von denen des Unternehmens**

Wenn wir mit Geschäftspartnern zu tun haben, repräsentieren wir die Fruchthandels vanWylick Gruppe und ihre Interessen. Einen persönlichen Vorteil dürfen wir in diesen Situationen nicht anstreben. Denn sonst würden wir unseren eigenen Vorteil über die Interessen und Ziele des Unternehmens stellen. Damit schaden wir uns selbst und gefährden den Ruf der vanWylick Gruppe und unseren Gesellschaftern – manchmal reicht dafür bereits ein Verdacht. Daher vermeiden wir auch nur den Anschein, einen persönlichen Vorteil entgegen den Interessen des Unternehmens anzustreben. Wenn wir uns nicht sicher sind, wenden wir uns an den Vorgesetzten oder den Compliance Beauftragten/in.

#### **6. Wir bieten niemandem einen ungerechtfertigten Vorteil**

Egal ob öffentliche Verwaltung, andere Unternehmen oder sonstige Dritte – wir bieten niemandem einen ungerechtfertigten Vorteil oder lassen zu, dass jemand einen solchen Vorteil erhält. Das gilt auch dann, wenn die Gewährung des Vorteils im Hinblick auf die konkrete Geschäftsentscheidung keinen Unterschied machen würde. Wir müssen bereits den Anschein vermeiden, dass wir durch sachfremde Mittel Einfluss nehmen wollen.

Ausnahmen bestehen lediglich hinsichtlich

- Geschenken, bei denen es sich um symbolhafte oder geringwertige Geschenke handelt (hierbei sind die gesetzlichen Steuerfreibeträge anzuwenden) und deshalb ausnahmsweise angemessen sind; Zuwendungen von Barzahlungen oder vergleichbaren Leistungen sind generell verboten,
- Einladungen zu Geschäftsessen, die sich in einem angemessenen Rahmen halten.

#### **7. Wir nutzen unsere Stellung nicht zu persönlichen Vorteilen aus**

Im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten einen persönlichen Vorteil zu fordern oder anzunehmen ist für uns tabu! Dabei ist es egal, ob eine dienstliche Entscheidung beeinflusst würde oder nicht. Bereits der Anschein oder Verdacht einer Einflussnahme darf nicht entstehen.

Ausnahmen bestehen lediglich hinsichtlich

- Geschenken, bei denen es sich um symbolhafte oder geringwertige Geschenke handelt (hierbei sind die gesetzlichen Steuerfreibeträge anzuwenden) und deshalb ausnahmsweise angemessen sind; Zuwendungen von Barzahlungen oder vergleichbaren Leistungen sind generell verboten,
- Einladungen zu Geschäftsessen, die sich in einem angemessenen Rahmen halten.

#### **8. Wir behandeln alle gleich**

Wir setzen uns für Vielfalt, Chancengleichheit und Toleranz ein. Jeder einzelne von uns! Wir engagieren uns gegen Diskriminierung von Rasse, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder Geschlecht. Jegliche Formen von Belästigung (z.B. Mobbing oder sexuelle Belästigung) sind für uns tabu. Das gilt nicht nur innerhalb des Unternehmens, sondern

genauso gegenüber Dritten. Wenn wir in eine diskriminierende Situation geraten oder davon erfahren, sprechen wir sofort einen Vorgesetzten oder unseren Compliance Beauftragten/in an.

### 9. Wir sind ein fairer Arbeitgeber

Wir sorgen an allen Standorten für faire Arbeitsbedingungen. Fairness bedeutet zum Beispiel, dass wir die arbeitsrechtlichen Vorschriften beachten und für ein gutes Arbeitsklima sorgen.

### 10. Einhalten des Verhaltenskodex

Für die Einhaltung der Regelungen dieses Verhaltenskodex ist jeder einzelne Mitarbeiter in seiner täglichen Arbeit verantwortlich.

Führungskräfte haben die besondere Verpflichtung bei der Befolgung der Grundsätze mit gutem Beispiel voran zu gehen und durch eigenes Verhalten Vorbild für integriertes und loyales Verhalten zu sein. Sie haben insbesondere auch Sorge zu tragen, dass der Verhaltenskodex im täglichen Umgang eingehalten wird. Wer gegen den Verhaltenskodex verstößt muss ohne Ansehen auf Person und Funktion mit Sanktionen und gegebenenfalls Schadensersatzansprüchen rechnen.

Mitarbeiter und Unternehmen verpflichten sich darüber hinaus, sich ständig diesbezüglich zu verbessern und anzupassen. Aus diesem Grund ist der Verhaltenskodex Grundlage des Arbeitsvertrags und wird jedem Mitarbeiter alle zwei Jahre - ggfs. überarbeitet - wieder vorgelegt und zur Bestätigung unterschrieben.

### Ihre Ansprechpartner

Haben Sie Fragen zum Thema vanWylick Verhaltenskodex? Möchten Sie auf etwas hinweisen und wissen nicht, an wen Sie sich wenden können? Hier die Compliance Kontaktpersonen, die zu absoluter Vertraulichkeit verpflichtet sind:

### Die Compliance Beauftragten

Till Bornhausen (t: +49/211/54013783 m: +49/162/2885388 e: till.bornhausen@vanwylick.de) und Sandy Streuer (t: +49/221/65032654 m: +49/162/2885393 e: sandy.streuer@vanwylick.de) sind die Compliance Beauftragten. Sie beantworten gerne Ihre Fragen und nehmen Ihre Hinweise entgegen. Rufen Sie gerne direkt an oder senden eine Mail, wenn Sie kontaktiert werden möchten.

### Der externe Ombudsmann

Rechtsanwalt Dr. Stefan Westenberger, Döppersberg 19, 42103 Wuppertal

### Compliance Hotline

Die Nummer der Compliance Hotline finden Sie im Internet unter: [www.vanwylick.de/compliance](http://www.vanwylick.de/compliance)

**Hiermit bestätige ich, dass ich den vanWylick Verhaltenskodex gelesen habe und mich stets danach richten werde.**

.....  
Ort, Datum

.....  
Name in Druckbuchstaben

.....  
Unterschrift