



# VERHALTENS- KODEX



Nov 2023

**Dieses Dokument ist nur für den internen Gebrauch bestimmt. An externe Dritte darf dieses Dokument nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung durch die Geschäftsleitung weitergegeben werden.**

GEDIA Automotive Group



# VERHALTENSKODEX

## Inhalt

<b>VORWORT</b> .....	<b>3</b>
<b>I. GELTUNGSBEREICH</b> .....	<b>3</b>
<b>II. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE UNSERES HANDELNS</b> .....	<b>4</b>
<b>III. WICHTIGE EINZELREGELUNGEN</b> .....	<b>4</b>
1. Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche .....	4
2. Fairer Wettbewerb und Einkauf .....	4
3. Vermeidung von Interessenskonflikten .....	5
4. Faire Beschäftigung.....	5
5. Schutz des Unternehmensvermögens und vertraulicher Informationen.....	6
6. Datenschutz und Datensicherheit .....	6
7. Chancengleichheit, Gleichbehandlung und gegenseitiger Respekt.....	6
8. Umgang mit Geschäftspartnern .....	7
<b>IV. COMPLIANCE-ORGANISATION</b> .....	<b>7</b>
1. Compliance-Verantwortung .....	7
2. Compliance-Meldungen.....	7
3. Zweifelsfragen.....	7
4. Aufklärung von Compliance-Verdachtsfällen .....	7
5. Schulungen.....	7
6. Kontrolle/Revision .....	8
<b>V. ANSPRECHPARTNER</b> .....	<b>8</b>
<b>VI. STAND</b> .....	<b>8</b>



## VORWORT

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

unser Verhaltenskodex beschreibt, welche Werte uns verbinden und wie wir zusammen arbeiten wollen – heute und in Zukunft.

Er gibt uns einen klaren Weg vor, den es zu beschreiten gilt, um unseren Unternehmenserfolg nachhaltig zu sichern. Ausgehend von dem zentralen Gedanken „Jedes Teil ist ein Teil von uns“ können wir dieses Ziel nur gemeinsam erreichen. Hierbei spielen insbesondere unsere Werte Vertrauen, Veränderungsbereitschaft und Verantwortung eine wichtige Rolle. Wir verpflichten uns zu einem jederzeit gesetzeskonformen und ethisch korrekten Verhalten.

Der vorliegende Verhaltenskodex führt erstmals unsere wichtigen Grundregeln und Prinzipien in einem Dokument zusammen, die für uns schon heute wie auch in Zukunft verbindlich sind. Er bietet einen Orientierungsrahmen und gilt für jeden von uns gleichermaßen – für die Geschäftsführung, für die Führungskräfte und für jeden einzelnen Mitarbeiter.

Er ist Anspruch an uns selbst und er ist das Versprechen nach außen für ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit, aber auch im Umgang miteinander innerhalb unseres Unternehmens. Gemeinsam haben wir die Verantwortung für die Reputation unseres Unternehmens. Das Fehlverhalten einzelner Personen kann für uns alle einen enormen Schaden verursachen. Daher bitten wir Sie, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, lesen Sie sich diesen Verhaltenskodex und alle mitgeltenden Compliance Richtlinien sorgfältig durch und nutzen Sie diesen als Wegweiser für unser tägliches Verhalten.

## I. GELTUNGSBEREICH

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Unternehmen, Führungskräfte und Mitarbeiter der GEDIA-Gruppe. Zur GEDIA-Gruppe (im Folgenden „GEDIA“) gehören alle Unternehmen, die im gesellschaftsrechtlichen Sinne mit der GEDIA Gebrüder Dingerkus GmbH verbunden sind.

Neben diesem Verhaltenskodex gelten stets alle in diesem Dokument in Bezug genommenen weiteren Richtlinien von GEDIA.

Sämtliche Regelungen in diesem Verhaltenskodex sind verbindlich. Abweichungen von den Regelungen in diesem Verhaltenskodex sind nur nach vorheriger rechtlicher Prüfung und Genehmigung durch die Geschäftsleitung von GEDIA zulässig.



## II. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE UNSERES HANDELNS

Verstöße gegen Gesetze und sonstige verbindliche Regelungen sowie gegen internes Regelwerk können für die handelnden Mitarbeiter von GEDIA strafrechtliche, arbeitsrechtliche sowie zivilrechtliche Folgen nach sich ziehen. Für die GEDIA-Unternehmen können solche Verstöße zu hohen Bußgeldern, Vergabesperrern, behördlichen Sanktionen, Schadensersatzforderungen von Kunden oder Wettbewerbern sowie zu schwerwiegenden Reputationsschäden führen. Solche Risiken und Schäden können sich nachhaltig auf die Wirtschaftlichkeit und Überlebensfähigkeit der betroffenen Unternehmen sowie der gesamten GEDIA-Gruppe auswirken. Letztlich gefährden entsprechende Verhaltensweisen somit die Arbeitsplätze aller Mitarbeiter von GEDIA. Behördliche Ermittlungen, interne Untersuchungen oder negative Presseberichterstattung wegen Verstößen gegen geltendes Recht oder sonstiges Regelwerk beeinträchtigen zudem den Geschäftsbetrieb nachhaltig.

Über die Einhaltung von Gesetzen und sonstigen Regelungen hinaus, erwartet GEDIA von seinen Mitarbeitern gesetzestreu, aufrichtiges und loyales Verhalten bei ihrer geschäftlichen Tätigkeit und in allen mit dieser Tätigkeit im Zusammenhang stehenden Situationen.

## III. WICHTIGE EINZELREGELUNGEN

### 1. Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche

Korruption verhindert Fortschritt und Innovation, verzerrt den Wettbewerb und kann GEDIA erheblich schädigen. Daher lehnt GEDIA jegliche Form der Korruption ab und bekämpft diese.

Es ist verboten, auf Entscheidungen durch die Gewährung von Vorteilen jeder Art Einfluss zu nehmen. Dies gilt sowohl gegenüber Amtsträgern als auch gegenüber Mitarbeitern anderer Unternehmen und sonstiger Einrichtungen im In- und Ausland.

Korruptes Verhalten steht häufig in unmittelbarem Zusammenhang mit der Gewährung von Zuwendungen von und an Geschäftspartner (Einladungen, Geschenke, Spenden etc.). Daher unterliegen diese Sachverhalte besonderen Vorgaben. Diese finden sich in der Anti-Korruptions-Richtlinie.

Unter Geldwäsche versteht man die Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. illegal erworbener Vermögenswerte in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. GEDIA bekämpft jede Form der Geldwäsche und trifft Vorkehrungen, um nicht in Geldwäschesachverhalte verwickelt zu werden.

### 2. Fairer Wettbewerb und Einkauf

Der faire und freie Wettbewerb unterliegt dem Schutz von nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellgesetzen. Verstöße gegen das Wettbewerbs- und Kartellrecht werden



weltweit durch Kartell- und Strafverfolgungsbehörden verfolgt und können zu existenzbedrohenden Sanktionen in Millionenhöhe sowie Vergabesperrn für beteiligte Unternehmen und zu erheblichen Sanktionen für Führungskräfte und Mitarbeiter führen.

GEDIA will Kunden und den Markt durch die Qualität seiner Leistungen überzeugen und diese zu wettbewerbsfähigen Preisen anbieten. Wir bekennen uns zu fairem Wettbewerb und lehnen unzulässige wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen ab.

GEDIA unterhält vielfältige Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten und Dienstleistern. Diese Beziehungen versetzen GEDIA in die Lage, die eigenen Dienstleistungen zu einem wettbewerbsfähigen Preis anzubieten. GEDIA wählt Lieferanten und Dienstleister daher sorgfältig ausschließlich nach deren Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit aus.

Detaillierte Regelungen zum Verhalten von GEDIA im Wettbewerb finden sich in der Wettbewerbsrichtlinie.

### 3. Vermeidung von Interessenskonflikten

GEDIA ist im Geschäftsalltag auf die Leistungen seiner Mitarbeiter angewiesen. Eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit ist daher nur dann möglich, wenn die Mitarbeiter im Sinne von GEDIA handeln. GEDIA vertraut darauf, dass alle Mitarbeiter ihre Entscheidungen ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien treffen und sich bei geschäftlichen Entscheidungen nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen beeinflussen lassen.

Sollten im Einzelfall dennoch Interessenskonflikte zwischen persönlichen Interessen der Mitarbeiter und Interessen von GEDIA bestehen, müssen diese durch die Betroffenen selbst gegenüber ihren Vorgesetzten offengelegt werden. Der jeweilige Vorgesetzte überprüft die Interessenskonflikte und entscheidet über den weiteren Umgang mit diesen, ggfs. unter Hinzuziehung der Geschäftsleitung von GEDIA.

### 4. Faire Beschäftigung

GEDIA bekennt sich zu fairen Beschäftigungsbedingungen und bekämpft Schwarzarbeit und sonstige illegale Beschäftigung von Arbeitnehmern. Durch illegale Beschäftigungsverhältnisse können legale Arbeitsplätze gefährdet und die Schaffung neuer legaler Arbeitsplätze verhindert werden.

Der Schutz von Kindern gehört zu einem wesentlichen Anker der internationalen Menschenrechte. GEDIA bekennt sich zu diesen grundlegenden Rechten und lehnt jede Form der Kinderarbeit kategorisch ab.

Die Mitarbeiter von GEDIA können die von ihnen geforderten Leistungen nur in einem sicheren Arbeitsumfeld erbringen. Daher ist jeder Mitarbeiter von GEDIA verpflichtet, die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz einzuhalten.



## 5. Schutz des Unternehmensvermögens und vertraulicher Informationen

Das Unternehmensvermögen von GEDIA dient dazu, die Geschäftsziele von GEDIA zu erreichen. Es darf ausschließlich für betriebliche Zwecke eingesetzt werden; der Einsatz für betriebsfremde Zwecke ist ausdrücklich verboten. GEDIA erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie mit dem Unternehmensvermögen sorgfältig und im Interesse von GEDIA umgehen. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass Unternehmensvermögen nicht beschädigt, missbraucht oder verschwendet wird.

GEDIA verfügt über wertvolles Know-how und über umfangreiche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Dieses Wissen ist die Grundlage unseres geschäftlichen Erfolgs und unterliegt daher einem besonderen Schutzinteresse. Vertrauliche Informationen dürfen von Mitarbeitern nicht zum eigenen Nutzen missbraucht oder unzulässig an Dritte weitergegeben werden.

GEDIA erkennt das geistige Eigentum von Wettbewerbern und Geschäftspartnern vorbehaltlos an. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Know-how sowie Geschäfts- bzw. Betriebsgeheimnisse von Dritten geheim zu halten und nur im Rahmen der geschäftlichen Bekanntgabe zu nutzen.

## 6. Datenschutz und Datensicherheit

Zum Schutz personenbezogener Daten existieren besondere gesetzliche Regelungen. GEDIA bekennt sich uneingeschränkt zur Einhaltung dieser Regelungen. Personenbezogene Daten aller Art sind daher sorgfältig vor unbefugtem Zugriff und Missbrauch zu schützen.

Informationstechnologie (IT) und elektronische Datenverarbeitung (EDV) sind aus dem Arbeitsalltag bei GEDIA nicht wegzudenken. Sie bergen aber eine Vielzahl von Risiken. GEDIA nimmt diese Risiken im eigenen Interesse sowie im Interesse ihrer Geschäftspartner sehr ernst und bekämpft entsprechende Schwachstellen unmittelbar nach ihrem Bekanntwerden. Die Mitarbeiter von GEDIA sind verpflichtet, sich mit geltenden IT-/EDV-Richtlinien vertraut zu machen und die darin enthaltenen Vorgaben zu berücksichtigen.

## 7. Chancengleichheit, Gleichbehandlung und gegenseitiger Respekt

Wir erkennen die Prinzipien eines respektvollen, fairen und loyalen Umgangs miteinander an. Dabei spielen insbesondere die Grundsätze der Chancengleichheit, Gleichbehandlung und des gegenseitigen Respekts eine übergeordnete Rolle. Allen Mitarbeitern werden bei ihrer Einstellung sowie im Rahmen ihrer weiteren Tätigkeit bei GEDIA gleiche Chancen geboten. GEDIA lehnt jegliche Art der Diskriminierung ab und schreitet dagegen ein. Niemand darf wegen seiner Herkunft, seines Geschlechts, seiner sexuellen Orientierung, seiner Religion oder Weltanschauung, seiner Behinderung oder seines Alters benachteiligt oder belästigt werden. Stattdessen erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie tolerant, höflich und respektvoll miteinander umgehen und so zu einem produktiven und angenehmen Arbeitsumfeld beitragen.



## 8. Umgang mit Geschäftspartnern

GEDIA arbeitet mit seinen Geschäftspartnern vertrauensvoll und auf einer für beide Seiten fairen Geschäftsgrundlage zusammen. GEDIA erwartet auch von seinen Geschäftspartnern gesetzestreu und redliches Verhalten. Innerhalb unserer Lieferkette wirken wir auf die Einhaltung unserer dafür geltenden Standards hin, die in der Richtlinie zur Einschaltung von Zulieferern, Nachunternehmern, Vertriebsberatern und sonstigen Drittparteien („Drittparteienrichtlinie“) zusammengefasst sind.

Insbesondere sind Zulieferer, Nachunternehmer, Vertriebsberater und sonstige Drittparteien von GEDIA verpflichtet, vor ihrem Tätigwerden den Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten und sonstige Vertragspartner von GEDIA anzuerkennen und die darin getroffenen Regelungen einzuhalten.

## IV. COMPLIANCE-ORGANISATION

### 1. Compliance-Verantwortung

Compliance ist eine Aufgabe der gesamten GEDIA-Gruppe, die gleichermaßen von Führungskräften und Mitarbeitern wahrzunehmen ist. Führungskräfte haben neben der Erfüllung ihrer Vorbildfunktion die besondere Aufgabe, dafür zu sorgen, dass allen Mitarbeitern in ihrem Verantwortungsbereich dieser Verhaltenskodex und die zugehörigen Compliance-Richtlinien bekannt sind und diese auch befolgt werden.

### 2. Compliance-Meldungen

Sollten bei GEDIA Anzeichen für einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex oder die zugehörigen Compliance-Richtlinien von GEDIA gegeben sein, erwarten wir von allen Mitarbeitern eine entsprechende Mitteilung an ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung von GEDIA.

### 3. Zweifelsfragen

Für Zweifelsfragen zu diesem Verhaltenskodex, den zugehörigen Richtlinien sowie zu konkreten Sachverhalten stehen als Ansprechpartner die jeweiligen Vorgesetzten, sowie die die Geschäftsleitung zur Verfügung.

### 4. Aufklärung von Compliance-Verdachtsfällen

GEDIA klärt alle Compliance-Verdachtsfälle vorurteilsfrei auf. Gegebenenfalls arbeitet GEDIA insoweit mit Behörden oder Dritten zusammen. Soweit erforderlich, werden die zuständigen Betriebsräte in die jeweiligen Untersuchungen rechtzeitig eingebunden.

### 5. Schulungen

GEDIA führt in regelmäßigen Abständen Schulungsmaßnahmen und Informationsveranstaltungen zu den Inhalten dieses Verhaltenskodex und der zugehörigen Compliance-Richtlinien durch.



## 6. Kontrolle/Revision

GEDIA überprüft die Einhaltung dieses Verhaltenskodex und der dazugehörigen Compliance-Richtlinien durch entsprechende Prüfungen, falls erforderlich mit externer Unterstützung.

## V. ANSPRECHPARTNER

Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, beobachtete Verdachtsfälle zu melden.

Die Meldung kann an die Geschäftsführung oder an die externe und gegenüber GEDIA zur Verschwiegenheit verpflichtete Whistleblower-Stelle gerichtet werden:

Heller Epe und Partner  
Partnerschaftsgesellschaft mbB  
**RA Carsten Sieg**  
Martinstraße 4, 57462 Olpe  
+49 (0)2761 893-21  
[compliance-gedia@hep.legal](mailto:compliance-gedia@hep.legal)

Detailliertere Informationen zum Umgang mit Verdachtsfällen entnehmen Sie bitte dem Dokument:  
Meldung von Verdachtsfällen (Whistleblower – Regelung, Dokument Nr. 0917)

## VI. STAND

November 2023