

# Verhaltenskodex für Mitarbeitende der ELP GmbH European Logistic Partners

## Einführung / Vorwort der Geschäftsführung

Die ELP GmbH European Logistic Partners hat sich über die vergangenen 30+ Jahre im deutschsprachigen Europa eine führende Position, speziell im Bereich der zivilen und öffentlichen Sicherheit aufgebaut. Unser Name wird auch international bei unseren Kunden, Lieferanten sowie befreundeten Unternehmen in unserem Markt geschätzt und geachtet. Unser Erfolg ist das Ergebnis vieler Faktoren: dem Know-How, der Erfahrung und der außergewöhnlichen Fähigkeiten unserer Mitarbeiter, unserer Strategie, der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen und vor allem unserer hohen Ansprüche an professionelles unternehmerisches Verhalten. Wir haben im Markt häufig beobachtet, wie schnell ethisches Fehlverhalten erfolgreiche Unternehmen lähmen kann - sogar Unternehmen, deren Position als Marktführer unanfechtbar galt. Es ist daher essenziell wichtig, dass wir unsere Verhaltensstandards dokumentieren und jederzeit umsichtig und proaktiv durchsetzen.

Unser Verhaltenskodex ist eine wichtige Grundlage unserer Unternehmenspolitik, unserer internen Prozesse und unseres Auftretens nach außen. Er stellt die Rechtssicherheit unserer Handlungen sicher und ist unser Kompass zur Umsetzung unserer Werte im Alltag und eine Basis für wichtige Entscheidungen.

Dieses Dokument präzisiert unsere seit vielen Jahren im Unternehmen täglich gelebten Grundsätze moralisch, teamorientiert und unternehmerisch. Er ist ein ethisch-moralischer Leitfaden für die gesamte ELP GmbH European Logistic Partners und gilt deshalb für jeden von uns gleichermaßen. Im Einzelnen richtet er sich an die Geschäftsführung selbst, die Führungskräfte und Abteilungsleiter, alle unserer Beschäftigten sowie auch unserer Lieferanten. Er repräsentiert zum einen den Anspruch an uns selbst, den hierin aufgeführten Werten und Grundsätzen gerecht zu werden und signalisiert zugleich nach außen ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber unseren Beschäftigten, Geschäftspartnern und Kunden.

Da wie im sogenannten „Public Business“ arbeiten, ist es nur logisch, dass sich das vorliegende Regelwerk als „Compliance im Geschäft mit dem öffentlichen Sektor und der Bundeswehr“ versteht. Wir müssen die Compliance Vorgaben für Beschäftigte im öffentlichen Dienst für das eigene Unternehmen widerspiegeln.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Dokument vorwiegend die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

## Verpflichtung der Unternehmensleitung

Die ELP GmbH sieht sich in der Pflicht, ökonomisch, sozial und umweltbewusst zu handeln. Dabei sind wir bestrebt, unsere Geschäfte kompetent, auf solider ethisch-moralischer Grundlage durchzuführen und in allen Märkten, in denen wir tätig sind, einen fairen Wettbewerb zu betreiben. Hierzu zählen wir die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften sowie die Akzeptanz von Kartellverboten bzw. Wettbewerbsbeschränkungen. Wir wollen es vermeiden, uns gegenüber Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern unzulässige Vorteile zu verschaffen.

Der inzwischen so häufig verwendete Begriff „Compliance“ beschreibt genau dies; nämlich die Einhaltung der geltenden Gesetze, Vorschriften und internen Anweisungen.

Wir agieren in einer Welt, in der die Regeln für unternehmerisches Verhalten zunehmen komplexer und anspruchsvoller werden. Zusätzlich wechseln wir als Gesellschaft in Zeiten von „Fake News“ vom „Informations-“ ins „Reputations- Zeitalter“. Die Reputation, also der Ruf unserer Marke, bzw. unseres Namens in der Öffentlichkeit wird in der Bewertung von Situationen immer wichtiger. Bewiesenen Tatsachen und Fakten treten leider zunehmend in den Hintergrund bzw. werden durch sogenannte „alternative Fakten“ ersetzt.

Eine Verletzung geltender Gesetze und die resultierende mögliche Rufschädigung können ernsthafte Konsequenzen für die ELP GmbH als Ganzes, aber auch für Sie persönlich haben.

Jeder Mitarbeiter der ELP GmbH muss sich über die für seinen Tätigkeits- oder Verantwortungsbereich geltenden EU-Richtlinien, Gesetze, Vorschriften und internen Anweisungen eigenverantwortlich und regelmäßig informieren.

Wir stellen jedem Mitarbeiter die aushangpflichtigen Vorschriften in unserem internen Wordpress unter <http://wordpress.elp-gmbh.de>, im internen ELO-Archiv und auf einer zusätzlichen, zentralen Aushangtafel zur Verfügung.

Für einzelne Unternehmensbereiche (z.B. den Außendienst) sowie Kunden- bzw. Produktgruppen bestehen jedoch möglicherweise noch weitere Vorschriften, Richtlinien, Arbeitsanweisungen, Merkblätter usw., die ebenfalls zu beachten sind. Dies sind beispielsweise die Flughafen- Ausweisordnungen an den Standorten unserer Kunden. Wir können nicht alle Vorschriften automatisch kennen, zentral verwalten und für Sie aktuell halten. Da Sie regelmäßig persönlich vor Ort und in direktem Kontakt mit den zuständigen Stellen sind, ist hier auch Ihre Eigenverantwortung und Initiative gefordert.

Bitte bedenken Sie, dass kein Verhaltenskodex dieser Welt die Antwort auf jede beliebige Situation liefern kann, der Sie im Alltag begegnen können. Niemand kann alle möglicherweise auftretenden Situationen oder Herausforderungen vorhersagen. Bitte verstehen Sie daher diesen Code of Conduct als Wegweiser und nicht als vollständige Beschreibung der Unternehmensrichtlinien der ELP GmbH oder des geltenden Rechts.

Neben diesem Verhaltenskodex sind wir alle natürlich auch den gültigen Gesetzen verpflichtet. Hinzu kommen auch noch andere unternehmensinterne Regelungen, die je nach Position oder Standort beispielsweise im Arbeitsvertrag oder in abteilungsinternen Regelungen festgelegt sind.

Falls Sie zu diesem Verhaltenskodex Fragen haben, steht Ihnen die Geschäftsführung (Colin Weiss) als Anlaufstelle zur Verfügung.

## Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt sowohl für alle unsere Mitarbeiter, als auch für alle, die in unserem Namen und Auftrag handeln (Berater/ Unterauftragnehmer/ Dienstleister). Jeder von uns trägt eine persönliche Verantwortung, diese Richtlinie zu verinnerlichen und sie im täglichen Geschäftsleben umzusetzen.

Als international agierendes Unternehmen ist uns bewusst, dass bestimmte Vorschriften zur Regelung unseres Verhaltens von Region zu Region und von Land zu Land variieren. Unsere Werte gelten über diese Unterschiede hinaus weltweit für uns alle. So endet zum Beispiel die Verpflichtung, respektvoll mit unseren Kollegen umzugehen und mit vorbehaltloser Integrität zu handeln, nicht an Landesgrenzen.

Der Verhaltenskodex ist so konzipiert, dass er so „global gültig“ ist wie möglich. Im Fall von Konflikten zwischen lokaler Gesetzgebung und unserem Verhaltenskodex, hat das lokale Gesetz bzw. die lokale Vorschrift Vorrang.

Jeder, der in unserem Auftrag Lieferanten, Berater oder Zeitarbeitskräfte beschäftigt, ist dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass diese in Übereinstimmung mit unserem Verhaltenskodex handeln.

## Unternehmerische Verantwortung

Unsere Position in unserer Branche bringt eine ethische Verantwortung unseren Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern, Gesellschaftern und auch der Gesellschaft gegenüber mit sich.

Im Interesse der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter und Besucher hat jeder Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz die geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards der Arbeitssicherheit einzuhalten.

Im Rahmen dieser Verantwortung orientieren wird uns auch an dem sogenannten „ESG-Kodex“. Environmental, Social and Corporate Governance (ESG). Dieser ist ein Ansatz zur Bewertung, inwieweit ein Unternehmen für soziale Ziele arbeitet, die über den Unternehmenszweck hinausgehen, Gewinne zu maximieren. Typischerweise umfassen die sozialen Ziele aus dieser ESG-Perspektive das Streben nach einer bestimmten Reihe von Umweltzielen, die Initiierung sozialen Engagements sowie „gute“ Unternehmensführung.

Wir überwachen unsere Lieferketten freiwillig entsprechend der Vorgaben des deutschen „Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetzes“ (LkSG), obwohl dieses für unsere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) nicht verpflichtend vorgeschrieben ist.

Der vorliegende Verhaltenskodex spiegelt genau diese Forderungen (vgl. hierzu auch EU-Verordnung 2020/852 – EU-Taxonomie) wieder.

## Persönliche Verpflichtung zu korrektem Verhalten

Jeder von uns ist für sein eigenes Verhalten verantwortlich. Unser Verhaltenskodex verpflichtet uns jedoch alle, uns bei allen Handlungen im Namen und Auftrag der ELP GmbH jederzeit korrekt und integer zu verhalten.

## Teamegeist, konstruktive Zusammenarbeit

Wir stellen vorhandene Lösungen immer wieder in Frage und entwickeln neue Ideen zum Wohle unserer Kunden. Hierzu fördern wir eine konstruktive Teamarbeit unserer Mitarbeiter. Ihre Interessen und Anforderungen an uns sind für unsere Arbeit und Weiterentwicklung ausschlaggebend. In der Zusammenarbeit sind wir durch die Vielfalt unserer Mitarbeiter und deren Einsatz in den verschiedenen Geschäftsfeldern erfolgreich.

## Standards der Zusammenarbeit

Wir erwarten von allen unseren Beschäftigten, dass sie stets nach höchsten beruflichen Standards sowie Leitlinien unseres Unternehmens handeln. Ein respektvoller Umgang miteinander ist dabei selbstverständlich.

Wir tolerieren keine Diskriminierung, insbesondere nicht im Rahmen gesetzlich geschützter Bereiche.

Unangemessenes Verhalten, welches einen Kollegen von der Ausführung seiner Aufgaben und von der Freude an seiner Arbeit abhält, belastet uns alle.

Belästigung kann viele Formen annehmen, angefangen bei anzüglichen Bemerkungen oder Witzen bis hin zu anstößigen und beleidigenden Gesten oder Berührungen – unabhängig von der tatsächlichen Absicht dahinter.

Alle unsere Kollegen verdienen es, mit Würde und Respekt behandelt zu werden. Niemand verdient ein anstößiges oder entwürdigendes Verhalten.

Verstoßen Mitarbeiter im Rahmen Ihrer Tätigkeit bzw. durch ihr Verhalten gegen bestehende Richtlinien, Regelungen oder Vorschriften, haben diese mit disziplinarischen Maßnahmen zu rechnen.

[https://elggmbh.sharepoint.com/sites/ELP-GovernanceCompliance/Freigegebene Dokumente/Compliance - Codes of Conduct/20230106 ELP Verhaltenskodex Mitarbeiter.docx](https://elggmbh.sharepoint.com/sites/ELP-GovernanceCompliance/Freigegebene%20Dokumente/Compliance%20-%20Codes%20of%20Conduct/20230106%20ELP%20Verhaltenskodex%20Mitarbeiter.docx)

**ELP GmbH**  
European Logistic Partners

**Tel.: +49 202 69894 0**  
**FAX : +49 202 69894 10**

**Nützenberger Str. 359**  
**42115 Wuppertal**  
**GERMANY**

**e-mail: [elp@elp-gmbh.de](mailto:elp@elp-gmbh.de) / <https://www.elp-gmbh.de>**

## Offene Kommunikation mit Mitarbeitern

Wir vertuschen Fehlverhalten nicht. Melden Mitarbeiter in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten, dulden wir diesen gegenüber keine Einschüchterungsversuche oder Repressalien.

Wir haben NULL Toleranz für Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art.

„In gutem Glauben“ verstehen wir so, dass der Mitarbeiter überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht. Dies gilt unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung die Version des Mitarbeiters bestätigt oder nicht.

## Besondere Verantwortung von Führungskräften

Führungskräfte genießen ein besonderes Vertrauen und tragen somit auch eine besondere Verantwortung. Unsere Führungskräfte haben einen großen Einfluss auf unsere Unternehmenskultur.

Von unseren Führungskräften erwarten wir, dass sie unsere Werte verkörpern, mit ihrem eigenen Verhalten als Vorbild dienen und umgehend handeln, wenn sie von einem Verstoß gegen den Verhaltenskodex, sonstige Richtlinien oder Gesetze erfahren.

Darüber hinaus sind die Führungskräfte verpflichtet, im Rahmen eines „Compliance Risk Management“ auf ihrer Ebene (Teilprojekt, Projekt, Abteilung, Geschäftsbereich) eine Bewertung von Risiken und deren Schadensausmaße vorzunehmen. Sobald deutlich wird, dass ELP GmbH „in den roten Bereich“ kommen könnte, ist das Risiko zu meiden oder Rücksprache mit der Geschäftsführung zu treffen.

## Gesundheit und Sicherheit

Wir sind verpflichtet, eine sichere Arbeitsumgebung zu schaffen und der Gesundheit und dem Wohlergehen seiner Mitarbeiter Sorge zu tragen. Dabei gewährleisten wir die Einhaltung formeller Richtlinien und Durchführung von hierzu erforderlichen Schulungen und Unterweisungen.

Nichtsdestotrotz müssen wir alle dazu beitragen, die Gefahr von Verletzungen am Arbeitsplatz sowohl durch die Einhaltung rechtlicher Vorschriften, der Beachtung der unternehmensinternen Betriebsanleitungen und Richtlinien als auch durch den Einsatz von „gesundem Menschenverstand“ so weit wie möglich zu verhindern.

Zum Beispiel ist jeder Mitarbeiter dazu verpflichtet, bei Fahrten im Rahmen seiner Beschäftigung bei der ELP GmbH alle gültigen Straßenverkehrsvorschriften (einschließlich der Grenzwerte für Alkohol, Gurtpflicht für Fahrer, Beifahrer bzw. weitere Mitfahrer) einzuhalten und sich während der Fahrt nicht ablenken zu lassen (z.B. durch das Telefonieren ohne Freisprechanlage oder Verfassen von SMS, E-Mails oder anderen Nachrichten).

Wenn ein Gesundheits- oder Sicherheitsrisiko für unsere Kunden, Mitarbeiter oder unsere Umwelt auffallen sollte, geben wir diese Situation bekannt und treffen umgehend geeignete Gegenmaßnahmen. Wir erwarten von jedem Mitarbeiter, potentielle Gefahrenquellen zu melden, unabhängig davon, ob am eigenen Arbeitsplatz oder in einem anderen Betriebsteil.

Da Gesundheit und Sicherheit bei uns eine absolute Priorität darstellen, ist während der Arbeitszeit der Konsum von Alkohol, Drogen, rechtswidrigen Medikamenten oder jeglichen anderen Substanzen, die Ihre und damit auch unsere Fähigkeit zu sicheren und effektiven Ausführung unserer Arbeit beeinträchtigen, untersagt.

Wir sind uns bewusst, dass auf Messen, Firmen- und Kundenveranstaltungen in der Regel auch alkoholische Getränke angeboten werden. Dem Genuss dieser steht grundsätzlich nichts entgegen. Bitte bedenken Sie jedoch dass Sie die ELP GmbH bei solchen Veranstaltungen repräsentieren und somit für unseren Ruf mit verantwortlich sind. Unabhängig von Ort und Zeit sollten Sie daher im Sinne unseres Verhaltenskodex und anderer anwendbarer Regelungen zum Verhalten am Arbeitsplatz handeln.

## Interessenskonflikte zwischen der ELP GmbH und Mitarbeitern

Konflikte zwischen persönlichen Interessen unserer Mitarbeiter und den Interessen des Unternehmens sind leider in jedem Unternehmen unvermeidlich. Wir können diese zwar leider nicht immer verhindern, aber potentiell dadurch entstehenden Schaden durch den richtigen Umgang mit diesen Konflikten minimieren.

Wir sind uns bewusst, dass unsere Mitarbeiter eine große Bandbreite an persönlichen und gesellschaftlichen Interessen und Verpflichtungen haben. Wir sind stets bestrebt, das richtige Gleichgewicht zwischen der Förderung dieser Interessen und dem Schutz unserer Marke, unseres Rufs und unserer Prinzipien zu finden.

Wenn die Interessen eines Mitarbeiters jedoch mit denen der Firma kollidieren, müssen wir immer die Seite der ELP GmbH und ihrer Kunden vertreten. Es gibt daher keine persönlichen Interessen, die wichtiger sind als die des Unternehmens. Wenn Sie Entscheidungen im Auftrag bzw. im Namen der ELP GmbH treffen oder an Aktivitäten außerhalb des Arbeitsplatzes teilnehmen, müssen Sie dabei im Sinne des Unternehmens handeln.

Interessenskonflikte entstehen beispielsweise, wenn ein Mitarbeiter etwas unternimmt oder persönliche bzw. familiäre Interessen verfolgt, durch welche seine Objektivität, Loyalität oder Arbeitsleistung möglicherweise beeinflusst wird. Hier einige Beispiele für übliche Interessenskonflikte zwischen Mitarbeitern und Unternehmen:

- Nebentätigkeiten im Allgemeinen, speziell jedoch auch solche für einen Kunden, Lieferanten, Anbieter oder Konkurrenten
- Politische oder gesellschaftliche Tätigkeiten (die sich negativ auf den Ruf der ELP GmbH auswirken könnten)
- Sie oder ein unmittelbarer Familienangehöriger besitzen Geschäftsanteile an einem Lieferanten, Anbieter, Partner, Auftragnehmer oder Unterauftragnehmer oder Konkurrenten der ELP GmbH
- Ihre Stellung im Unternehmen bringt Ihnen außergewöhnliche Gewinne, Begünstigungen, Geschenke, Rückvergütungen oder Ähnliches

Bereits der bloße Anschein eines Interessenkonflikts kann Ihrem Ruf bei der ELP GmbH sowie unserem guten Ruf als „Fair Player“ genauso schnell schaden, wie ein tatsächlicher Interessenkonflikt.

Daher müssen alle Handlungen oder persönlichen Interessen, die einen Interessenkonflikt verursachen oder verursachen könnten, uns gegenüber offengelegt und vorab genehmigt werden. Andernfalls sind diese untersagt. Im Zweifelsfall müssen Sie jeden Faktor, der als Interessenkonflikt betrachtet werden könnte, gegenüber der Geschäftsführung offenlegen.

## Enge Freundschaften und Beziehungen

Bestehen zwischen Mitarbeitern familiäre Beziehungen, Freundschaften oder Liebesverhältnisse, besteht ebenfalls ein Interessenkonflikt. Wir sind uns als familiengeführtes Unternehmen natürlich bewusst, dass unter unseren Mitarbeitern sowohl familiäre Beziehungen als auch enge Freundschaften bestehen.

Wir können und wollen uns auch der Realität nicht verschließen, dass unter Kollegen oft freundschaftliche und enge Beziehungen entstehen. Unabhängig davon, ob diese Beziehungen schon vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bestanden oder später neu geschlossen wurden, müssen wir trotzdem mit möglichen Interessenkonflikten umgehen und jeglichen Anschein von Begünstigung verhindern.

Wir nehmen keine Bevorzugungen bei Anstellungen oder bei sonstigen Entscheidungen, die Beschäftigungsverhältnisse betreffen vor, die nicht auf Leistung basieren.

Sofern Sie sich mit einem Ihnen direkt unterstellten bzw. direkt vorgesetzten Arbeitskollegen in einer über Freundschaft hinausgehende Beziehung befinden, möchten wir Sie um ein Gespräch bitten, um mit den aus dieser Situation entstehenden Interessenskonflikten proaktiv umzugehen.

## Umgang mit Kooperationspartnern („third parties“)

Alle Geschäftsinformationen unserer Partner und ihre Betriebsgeheimnisse werden prinzipiell sensibel und vertraulich behandelt. Erforderliche Dokumente werden sachgerecht erstellt, aufbewahrt oder ggf. nach dem Ende der Zusammenarbeit unter Wahrung vereinbarter und gesetzlicher Fristen vernichtet.

Gerade zu Beginn einer Geschäftsbeziehung sollte der künftige Partner einer kritischen Prüfung unterzogen werden, für die im Wesentlichen dieselben Anforderungen gelten, wie der vorliegende Kodex. Mit einer „Business Partner-“, oder „Drittparteiprüfung“ sind Hintergrundanalysen gemeint, die bei einem potentiellen Geschäftspartner sowohl vor, als auch nach Vertragsabschluss durchgeführt werden sollten (sogenanntes „Third Party Assessment“).

Der Fokus liegt auf dem Ausschluss potenzieller Compliance-Risiken, die durch die Beauftragung externer Gesellschaften oder Personen quasi durch die "Hintertür" in das Unternehmen eingebracht werden.

Risiken können kriminelles oder unethisches Verhalten des Geschäftspartners, undurchsichtige Eigentumsverhältnisse, Steuerhinterziehung, Geldwäsche, etc. sein. Potentielle Interessenkonflikte im Verhältnis zu Wettbewerbern, Kunden, Behörden, politischen Parteien, im eigenen Hause, etc. sind ebenfalls zu hinterfragen.

Insbesondere bei internationalen Geschäften ist darauf zu achten, dass sich die ELP GmbH opportunistisch (im positiven Sinne) zu den Interessen der Bundesrepublik Deutschland verhält. Gerade bei Zielkunden in Drittländern bedeutet dies, dass auf der Homepage des Auswärtigen Amtes die bilateralen Beziehungen zwischen Deutschland und dem Zielland näher angeschaut werden sollten (<https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender>). Im Zweifel sollte dazu mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) oder Bundesministerium für Verteidigung (BMVg) telefoniert werden.

## Kundenorientierung

Wir verhalten uns unseren Kunden und Geschäftspartnern gegenüber fair und ehrlich. Wir erfassen die Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden und Geschäftspartner, um eine zielgerichtete Umsetzung in Produkte, Dienstleistungen oder andere Prozesse zu gewährleisten. Unser oberstes Ziel ist es, auf der Basis von Vertrauen eine langfristige und stabile Beziehung zu unseren Kunden und Geschäftspartnern aufzubauen.

## Datenschutz

Wir behandeln alle personenbezogenen Daten unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter mit größter Sorgfalt und achten die Privatsphäre eines jeden in unserem Team. Dazu zählen beispielsweise Namen, Adressen, Telefonnummern sowie Geburtsdatum oder Informationen über den gegenwärtigen Gesundheitszustand.

Wir geben grundsätzlich keine vertraulichen Informationen über unsere Mitarbeiter weiter, es sei denn, wir sind gesetzlich dazu verpflichtet.

Unsere Mitarbeiter sind dazu verpflichtet zur Sicherung der Daten alle Maßnahmen zu treffen, die dazu geeignet sind unser IT-System sowohl vor internem als auch externem Datendiebstahl zu schützen. Dies betrifft insbesondere in der Firma missbräuchlich verwendete Passwörter sowie unautorisiertes Herunterladen von Dateien, insbesondere von unangemessenem Material aus dem Internet.

## Datenschutz - Verpflichtung zur Vertraulichkeit

Die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften verlangen, dass personenbezogene Daten so verarbeitet werden, dass die Rechte der durch die Verarbeitung betroffenen Personen auf Vertraulichkeit und Integrität ihrer Daten gewährleistet werden. Daher ist es allen Mitarbeitern auch nur gestattet, personenbezogene Daten in dem Umfang und in der Weise zu verarbeiten, wie es zur Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben erforderlich ist.

Nach diesen Vorschriften ist es untersagt, personenbezogene Daten unbefugt oder unrechtmäßig zu verarbeiten oder absichtlich oder unabsichtlich die Sicherheit der Verarbeitung in einer Weise zu verletzen, die zur Vernichtung, zum Verlust, zur Veränderung, zur unbefugten Offenlegung oder unbefugtem Zugang führt.

Verstöße gegen die Datenschutzvorschriften können ggf. mit Geldbuße, Geldstrafe oder Freiheitsstrafe geahndet werden. Entsteht der betroffenen Person durch die unzulässige Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten ein materieller oder immaterieller Schaden, kann ein Schadenersatzanspruch entstehen.

Ein Verstoß gegen die Vertraulichkeits- und Datenschutzvorschriften stellt einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar, der entsprechend geahndet werden kann.

## Elektronische Kommunikationssysteme

Unsere elektronischen Kommunikationssysteme, wie z.B. Internetzugang, E-Mail, Voicemail und Telefondienste, sind unerlässliche Hilfsmittel, die uns die tägliche Arbeit erleichtern.

Diese Systeme nutzen wir in erster Linie für Firmenzwecke. Sie dürfen die Systeme des Unternehmens (sofern nichts anderes vereinbart ist) in Ausnahme- und Notfällen natürlich auch für private Zwecke nutzen. Bitte seien Sie dabei aber auch darüber im Klaren, dass Sie damit nicht Ihre eigene Arbeitsleistung oder die Ihrer Mitarbeiter beeinträchtigen dürfen.

Unsere IT-Sicherheits-Richtlinien, die die Verwendung unserer Systeme regeln, berechtigen die ELP GmbH dazu, Ihre Verwendung unserer Systeme zu überwachen und jegliche in unseren Systemen vorhandenen oder gespeicherten Inhalte oder Informationen zu sperren, abzufangen, zu archivieren (automatisiert in ELO) oder zu überprüfen (z.B. automatisiert durch Spam- und Antivirusfilter).

Obwohl wir jedem Benutzer unserer IT-Struktur einen separaten Speicherplatz zur Ablage privater/persönlicher Daten zur Verfügung stellen, bitten wir um Ihr Verständnis dafür, dass Sie auf unseren Systemen keinen generellen Schutz Ihrer Privatsphäre erwarten können.





In den letzten Jahren hat die Verwendung von E-Mail und anderen Techniken zur sofortigen Nachrichtenübermittlung die Datenübertragung wesentlich verändert. Die einfache Handhabung dieser Techniken erhöht jedoch auch das Risiko von Fehlkommunikation oder Missbrauch.

Deshalb müssen wir unsere E-Mails und andere elektronische Nachrichten mit der gleichen Sorgfalt verfassen, die wir auch bei jedem anderen schriftlichen Dokument walten lassen.

Diese Nachrichten können sowohl bei uns, aber auch bei Kunden und Lieferanten (beispielsweise in unserem ELO aber auch anderen, kundenseitigen Compliance-Archiven) dauerhaft erhalten bleiben und ohne Ihr Wissen oder Ihr Einverständnis leicht weltweit kopiert und weitergeleitet werden.

Schlimmstenfalls können Nachrichten mit persönlichen oder politischen Ansichten sowie mit abfälligem, profanem oder beleidigendem Inhalt mit der ELP GmbH in Verbindung gebracht werden, was schlimmstenfalls zu Haftungsansprüchen gegenüber der ELP führen kann.

## Medien und Informationsanfragen

Die ELP GmbH stellt sich dem Markt mit Produkten und Dienstleistungen, insbesondere in den Bereichen der zivilen und öffentlichen Sicherheit, des Katastrophenschutzes und der zerstörungsfreien Werkstoffprüfung. Hierdurch entsteht auch eine direkte wie indirekte Darstellung gegenüber der Öffentlichkeit und den Medien.

Wir bemühen uns darum, mit den Medien zusammenzuarbeiten, wenn dies zweckdienlich ist. Dabei ist es jedoch äußerst wichtig, dass die ELP GmbH den Medien gegenüber mit einer Stimme spricht. Darüber hinaus müssen wir bei der Beantwortung von Medien-Anfragen immer prüfen und bewerten, ob die angefragten Informationen in diesem Detailgrad für eine Veröffentlichung überhaupt geeignet sind.

Deshalb sind nur bestimmte Personen befugt, im Namen des Unternehmens zu sprechen. Der Umgang mit Medien oder Anwälten erfordert ein spezielles Verständnis deren Bedürfnisse und unserer eigenen Verpflichtungen gegenüber unserer Gesellschafter.

Hier einige Leitlinien zur sicheren Einhaltung dieser Vorgaben:

- Verweisen Sie alle Anrufe von Medien oder Anfragen bezüglich Interviews an die Marketing-Abteilung.
- Verweisen Sie Fragen aus Finanzkreisen (Bankiers, Börsen- und Versicherungsmakler sowie Analytiker) an die Geschäftsführung.
- Verweisen Sie Fragen zu Rechtsstreitigkeiten, Vorladungen oder Rechtsansprüchen an die Geschäftsführung.
- Verweisen Sie Fragen zu gegenwärtigen oder früheren Mitarbeitern an die Geschäftsführung.
- Vor der Veröffentlichung von Artikeln oder Beiträgen, vor Reden, Interviews oder öffentlichen Auftritten im Zusammenhang mit unserem Unternehmen müssen Sie diese mit der Marketing-Abteilung abstimmen.

## Aufbewahrung von Geschäftsunterlagen

Wir führen unsere Geschäftsunterlagen korrekt, und legen diese in geeigneter Form in unseren Archiven ab, damit diese für Vertretungen und andere Unternehmensbereiche sowie bei Prüfungen verfügbar sind.

Zur Einhaltung aller rechtlichen Vorschriften bezüglich der Aufbewahrung von Unterlagen haben wir Vorgaben eingeführt, die festlegen, welche Arten von Dokumenten wie lange aufgehoben werden müssen.

Für jede Art von Aufzeichnung (einschließlich elektronischer Aufzeichnungen) haben wir einen Aufbewahrungs- und Vernichtungszeitplan erstellt. Darüber hinaus wurden Fälle definiert, wie z.B. Rechtsstreitigkeiten oder Untersuchungen, die eine längerfristige Aufbewahrung bestimmter Aufzeichnungen erfordern.

Aufzeichnungen und Datenträger dürfen nur entsprechend der geltenden Unternehmensrichtlinien aufbewahrt und/oder entsorgt werden.

## Urheberrechte Dritter

Viele Veröffentlichungen, Software-Programme und Datenquellen sind in ihrer Nutzung beschränkt oder stehen per Lizenz nur einem definierten Personenkreis, nicht aber pauschal dem gesamten Unternehmen, zur Verfügung.

Die Weiterleitung von Materialien, beispielsweise von Kunden, oder die Einstellung dieser Materialien in ein Intranet oder Extranet können einen Verstoß gegen Urheberrechtsgesetze darstellen und somit Geldstrafen oder andere Sanktionen zur Folge haben.

Wir missbrauchen kein urheberrechtlich geschütztes Material und achten die Rechte Dritter an diesen Materialien.

## Umgang mit sozialen Netzwerken

Die ELP GmbH und viele unserer Mitarbeiter verwenden soziale Netzwerke, um ihre Unternehmungen und Karrieren voranzubringen.

Wir befinden uns im Zeitalter sozialer Netzwerke. Es ist wichtig, dass wir die gewaltige Macht dieser Technologie zu unserem Vorteil nutzen und mindestens deren häufigsten Stolperfallen vermeiden.

Wir bekräftigen Sie darin, soziale Netzwerke im privaten Umfeld sachgemäß, sachkundig und effektiv zu nutzen. Ähnliches gilt für eine in Zukunft mögliche Nutzung sozialer Netzwerke durch das Unternehmen, um beispielsweise in einzelnen Produktsegmenten unseren Kundenstamm zu erweitern, Neuerungen nach außen zu kommunizieren und erweiterte Dienstleistungen einzuführen.

Wenn Sie soziale Netzwerke nutzen, repräsentieren Sie mitunter ebenfalls auch die ELP GmbH und tragen damit auch zu unserem Ruf bei. Unangemessenes Verhalten, Preisgabe vertraulicher Informationen, Belästigung, Hasskommentare, unverhältnismäßige Nutzung von Unternehmenssystemen für private Zwecke und Betrug haben die gleichen Konsequenzen, wenn sie online geschehen als wenn sie persönlich geschehen

Solcherlei Tätigkeiten werden, egal auf welcher Plattform oder mit welchen Mitteln, von uns nicht toleriert. Letztendlich möchten wir Sie darum bitten, sich immer Gedanken zu machen, bevor Sie etwas posten. Eine beleidigende Erklärung, ein unangebrachter „Witz“ oder Hinweise auf vertrauliche oder persönliche Informationen über unser Unternehmen sind jahrelang für jeden auf der Welt sichtbar und setzen die ELP, sowie auch Sie persönlich den Risiken von Rufschädigung und/oder auch gesetzlicher Haftung aus.

## Korrektter Umgang mit Lieferanten- und Kundeneigentum

Wir gehen sorgfältig und pfleglich mit dem materiellen und geistigen Eigentum unserer Kunden und Lieferanten um.

Dieses darf nur für die mit dem Eigentümer vereinbarten, legitimen Geschäftszwecke genutzt werden und wir müssen geeignete Maßnahmen ergreifen, um deren Diebstahl, Schaden oder Missbrauch zu verhindern.

## Sorgfältiger Umgang mit Unternehmenseigentum

Mobiliar, Geräte, Materialien, Technik, Informationen, geistiges Eigentum und die Marke ELP GmbH wurden durch unser aller langjährige, harte Arbeit über einen langen Zeitraum hinweg erworben.

Die Vermögenswerte des Unternehmens umfassen neben Anlagegut und Lagerbestand aber auch unser geistiges Eigentum wie Warenzeichen, technische Dokumentationen, Geschäfts- und Marketingpläne, Gehaltsinformationen sowie unveröffentlichte Finanzdaten und -berichte.

Wir sind dazu verpflichtet, diese Vermögenswerte vor Diebstahl, Verlust, Verschwendung oder Schaden zu schützen und sicherzustellen, dass wir sie so effizient und nachhaltig wie möglich verwenden.

Das Eigentum der ELP GmbH ist nur zu legitimen Geschäftszwecken zu verwenden und es müssen geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um deren Diebstahl, Schaden oder Missbrauch zu verhindern.

Wir alle gehen mit unseren Betriebsmitteln und dem Inventar pfleglich um und melden jegliche Schäden und Defekte an diesen umgehend, sofern wir nicht eigenverantwortlich einen Austausch oder eine geeignete Instandsetzung veranlassen können.

Ferner achten wir alle bei unseren Betriebsmitteln (inklusive Kraftfahrzeugen) vor der Benutzung auf die Gültigkeit von Prüfungen (insbesondere wiederkehrende, sicherheitsrelevante TÜV- und UVV-Prüfungen), Siegeln und Eichungen. Ablaufende und insbesondere abgelaufene Prüfungen melden wir, wenn wir nicht eigenverantwortlich eine Mangelbeseitigung veranlassen können.

## Schutz der Umwelt

Der Schutz der Umwelt und des Klimas sind uns ein wichtiges Anliegen. Unsere Mitarbeiter sind dazu angehalten, alle natürlichen Ressourcen, die in unserem Unternehmen eingesetzt werden, (z.B. Energie, Wasser, Flächen) schonend zu behandeln. Ein verantwortungsvoller Umgang bei Herstellung, Vertrieb, Wartung und Instandsetzung unserer Produkte bzw. bei Durchführung unserer Dienstleistungen wird von unseren Mitarbeitern erwartet.

Durch die Einführung und Aufrechterhaltung eines Umweltmanagementsystems nach dem international anerkannten Standard ISO 14001 verpflichten wir uns alle zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Leistung und Auswirkungen auf die Umwelt. Das Zertifikat zum Umweltmanagementsystem zeigt gegenüber allen Mitarbeitern, externen Partnern, Lieferanten, Kunden und anderen Interessierten unsere Verpflichtung zum Schutz der Umwelt und des schonenden Umgangs mit natürlichen Ressourcen.

Wir halten zum Schutz unserer Mitarbeiter alle Gesetze und Regeln, die die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen, ein. Dazu werden insbesondere von unseren Führungskräften Maßnahmen ergriffen, die für unsere Mitarbeiter eine gesunde und gefahrenfreie Arbeitsumgebung schaffen.

## Einhaltung geltenden Rechts

Keine Notsituation und kein Druck von keiner Seite rechtfertigt gesetzwidriges Verhalten oder Anstiftung zu gesetzwidrigem Verhalten.

Wir verpflichten jeden unserer Mitarbeiter, insbesondere jedoch unsere Führungskräfte dazu sich mit den Gesetzen, Vorschriften und Regeln, die für ihren Unternehmens- bzw. Verantwortungsbereich relevant sind, vertraut zu machen und ausnahmslos einzuhalten. Gerade unsere Führungskräfte tragen bei der Erfüllung des Verhaltenskodex eine hohe Verantwortung.

Die Geschäftspraktiken unserer Geschäftspartner und deren Lieferanten müssen ebenso den geltenden Gesetzen Rechnung tragen. Dies betrifft insbesondere Import, Export, und innergemeinschaftlichen Warenhandel, Technologien oder Dienstleistungen, aber auch die interne Buchhaltung und den Zahlungs- und Kapitalverkehr.

Ein Verstoß gegen Wirtschaftsembargos sowie gegen Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle muss durch unsere Geschäftspartner ebenso ausgeschlossen sein, wie eine Terrorismusfinanzierung.

Bitte beachten Sie, dass die ELP GmbH ein deutsches Unternehmen ist, welches jedoch international tätig ist. Neben den deutschen Handelskontrollen unterliegen wir daher auch mehreren internationalen Regelungen, sowohl denen der USA (ITAR, FCPA, UKBA) als auch denen anderer Länder.

Viele unserer Produkte fallen unter Ausfuhrbeschränkungen aufgrund von „Dual-Use“-Eigenschaften, dem Waffengesetz, Sprengstoffgesetz oder noch schärferer Ausfuhrkontrollen (KrWaffKontrG). Hinzu kommen andere, fachspezifische Rechtsgrundlagen (EURATOM-Richtlinie, ADR/GGVSEB sowie IATA DGR und IMO-Richtlinien, etc.), die ebenfalls einzuhalten sind.

Bei Verstößen gegen die Handels- und Exportkontrollbestimmungen Deutschlands, der USA und anderer Länder können dem Unternehmen und den betroffenen Mitarbeitern schwere Strafen drohen. Die Vorschriften für bestimmte Länder enthalten zusätzlich eine Liste von Personen und Unternehmen, mit denen wir keine Geschäfte machen dürfen, weil die UN, die US-Regierung, die EU und/oder die Bundesregierung davon ausgeht, dass sie an Terrorismus, Geldwäsche oder anderen strafbaren Handlungen beteiligt sind. Es kann vorkommen, dass sich Personen bei der ELP GmbH nach Produkten oder Dienstleistungen für diese Ländern erkundigen.

Wir dürfen nicht mit Ländern, Personen oder Unternehmen handeln, die unter Verboten stehen und müssen daher Anfragen und Aufträge mittels der uns verfügbaren Kontrollwerkzeuge frühzeitig „durchleuchten“.

## Fairer Wettbewerb

Wir fühlen uns dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns an diese Gesetze und Regeln. Wir nehmen immer „den anständigen Weg“, wenn wir mit Konkurrenten und Wettbewerber umgehen. Dazu verschaffen wir uns keine unfairen Vorteile, beispielsweise durch Manipulation, betrügerische Einflussnahme oder Unterschlagung, Missbrauch von vertraulichen oder schutzwürdigen Informationen, sowie Absprachen über Preise, Konditionen und Strategien mit Konkurrenten, Lieferanten, anderen Unternehmen und Händlern, die einen fairen Wettbewerb behindern.

Wir nehmen an keinem wettbewerbswidrigen Boykott teil.

Natürlich respektieren wir auch die Verträge unserer Konkurrenten und bemühen uns, diese zu achten und uns nicht auf eine Weise einzumischen, die als unlauterer Wettbewerb betrachtet werden könnte.

Die ELP GmbH möchte keine vertraulichen oder geschützten Informationen und keine Betriebsgeheimnisse von den gegenwärtigen Arbeitgebern von Bewerbern oder früheren Arbeitgebern unserer neu eingestellten Mitarbeiter erhalten.

## Diskriminierungsverbot

Jede Form von Diskriminierung ist prinzipiell untersagt. Gleichgültig ob es sich dabei um die Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, das Alter und Geschlecht, die sexuelle Neigung, den Familienstand, eine Schwangerschaft, eine Behinderung, oder um Religion bzw Weltanschauung handelt. Beförderungen und Neueinstellungen erfolgen immer frei von Diskriminierung.

## **Bekämpfung von Geldwäsche**

Die ELP GmbH arbeitet nur mit seriösen Geschäftspartnern zusammen, die sich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften bewegen und keine illegalen Finanzmittel verwenden.

Jeder Mitarbeiter hat die geltenden Gesetze gegen Geldwäsche zu befolgen und Verdachtsmomente, die auf Geldwäsche hindeuten, unverzüglich zu melden.

Die ELP GmbH hat sich entsprechend geltenden Rechts im sogenannten „Transparenzregister“ eingetragen.

## **Schutz vor Kinder- oder Zwangsarbeit**

Wir lehnen Kinder- oder Zwangsarbeit ohne Ausnahme strikt ab und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. Schulpflichtige Kinder (jünger als 15 Jahre) dürfen auch dann nicht beschäftigt werden, wenn die gesetzlichen Vorgaben des jeweiligen Landes unseres Lieferanten dies erlauben würden.

Die einzige Ausnahme hiervon sind kurzzeitige Schüler-Betriebspraktika, die im Rahmen eines schulischen Lehrplans erfolgen.

## **Einhaltung der Vorgaben zum gesetzlichen Mindestlohn (MiLoG), Entsendung und Überlassung von Arbeitnehmern**

Wir zahlen unseren Mitarbeitern mindestens den gesetzlichen Mindestlohn gemäß Mindestlohngesetz (MiLoG). Überstunden werden gesetzesmäßig ausgeglichen oder entlohnt. Weiterhin halten wir die jeweils anwendbaren Gesetze und Vorschriften zur Entsendung bzw. Überlassung von Arbeitnehmern ein.

Diese Erwartungen gelten auch gegenüber unseren Lieferanten und dessen Unterlieferanten und Dienstleister und ist durch die Lieferanten auf Anforderung durch die ELP GmbH nachzuweisen.

## Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Wir halten die Mindeststandards der ILO-Kernarbeitsnormen ein und wirken bei unseren Lieferanten darauf hin, dass wir keine Waren beziehen, die unter Missachtung dieser Standards gewonnen oder hergestellt worden sind. Hierbei handelt es sich insbesondere um:

1. das Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit vom 28. Juni 1930 (BGBl. 1956 II S. 641),
2. das Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes vom 9. Juli 1948 (BGBl. 1956 II S. 2073),
3. das Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen vom 1. Juli 1949 (BGBl. 1955 II S. 1123),
4. das Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit vom 29. Juni 1951 (BGBl. 1956 II S. 24),
5. das Übereinkommen Nr. 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit vom 25. Juni 1957 (BGBl. 1959 II S. 442),
6. das Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf vom 25. Juni 1958 (BGBl. 1961 II S. 98),
7. das Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung vom 26. Juni 1973 (BGBl. 1976 II S. 202)
8. das Übereinkommen Nr. 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit vom 17. Juni 1999 (BGBl. 2001 II S. 1291).

Weitere Informationen und Angaben zu den ILO Kernarbeitsnormen sind hier zu finden:

<https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>

## Weitere rechtliche Auflagen

Die ELP GmbH erwartet von ihren Mitarbeitern und Lieferanten weiterhin:

- Die Beachtung der Menschenrechte
- Die Beachtung der Rechtsvorschriften des internationalen Wirtschaftsverkehrs
- Den Schutz der Gesundheit und Sicherheit ihrer Kollegen / Mitarbeiter

## Unternehmensdisziplin/ Konsequenzen bei Compliance-Verstößen

Wenn ein Mitarbeiter der ELP GmbH Kenntnis von einem mutmaßlich meldungswürdigen (Rechts-)Verstoß in der Vergangenheit / Gegenwart oder Zukunft erfährt, ist er angehalten, diesen in der Rolle als „whistleblower“ zu melden. Unsere Meldewege, inklusive der Möglichkeit zur anonymen Meldung sind auf der letzten Seite dieses Dokuments aufgelistet. Die Meldung wird intern bearbeitet oder auch – je nach Schwere des Verstoßes – an die Staatsanwaltschaft bzw. Polizei übergeben. Die möglichen rechtlichen Konsequenzen sind im Folgenden aufgeführt. Die ELP GmbH wird für sich als Unternehmen prüfen, wie eine erkannte Schwachstelle beseitigt werden kann bzw. welche Gegenmaßnahmen ergriffen werden müssen.

Die Konsequenzen von Compliance-Verstößen treffen nicht nur die ELP GmbH, sondern immer auch die involvierten Mitarbeiter. Im Folgenden zeigen wir einige mögliche Konsequenzen von Compliance-Verstößen auf:

- Für Mitarbeiter:
  - Abmahnung
  - Kündigung (in bestimmten Fällen auch fristlos) mit entsprechender umgehender Freistellung
  - Schadensersatzansprüche Dritter und der ELP GmbH
  - Verlust der für bestimmte Tätigkeiten erforderlichen Zuverlässigkeit
  - Geldstrafe und/oder –buße
  - Freiheitsstrafe
  
- Für die ELP GmbH:
  - Schadensersatzansprüche Dritter
  - Kostenintensive Gerichtsprozesse
  - Geldstrafe und Gewinnabschöpfung
  - Ausschluss aus öffentlichen Aufträgen
  - Verlust der zur Erbringung unserer Leistungen erforderlichen behördlichen Genehmigungen
  - Imageverlust

Mitarbeiter, die versuchen, Vergeltungsmaßnahmen zu ergreifen, müssen mit disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen.

Wenn Sie vermuten, dass an Ihnen oder jemand anderem Vergeltungsmaßnahmen für das Äußern irgendwelcher Bedenken hinsichtlich Verstößen gegen Gesetze oder Verhaltensregeln verübt wurden oder werden sollen, wenden Sie sich umgehend an eine der benannten Anlaufstellen.



## Meldemöglichkeiten, Wege zur Hinweisgabe

Wir verstehen uns in der ELP GmbH als Team und pflegen einen offenen, ergebnisorientierten Umgang miteinander. Insofern sollten Ihre direkten Vorgesetzten oder im Zweifel die Geschäftsführung immer ihre ersten Ansprechpartner sein, wenn Ihnen Interessenskonflikte, Verstöße oder Rechtsverletzungen auffallen. Sie können diese sowohl direkt als auch per E-Mail ansprechen.

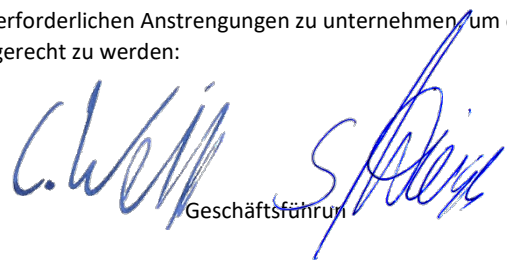
Entsprechend des Hinweisgeber-Schutzgesetzes bieten wir auch die Möglichkeit, Rechtsverstöße anonym zu melden. Der Meldelink lautet: <https://whistleblowersoftware.com/secure/98209168-5e69-4842-aded-2812448242f5>. Ein Zugriff auf die Meldeplattform ist auch über einen QR-Code möglich, der am „schwarzen Brett“ in der Werkstatt aushängt.

## Umsetzung und Durchsetzung

Die Firma ELP GmbH European Logistic Partners verpflichtet sich, die erforderlichen Anstrengungen zu unternehmen, um den in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Grundsätzen und Werten gerecht zu werden:

Wuppertal, 06.01.2023

Ort, Datum



Geschäftsführung

## Bestätigung der Kenntnisnahme:

Ich habe den Verhaltenskodex für Mitarbeiter der ELP GmbH mit dem oben angegebenen Änderungsstand zur Kenntnis genommen, diesen verstanden. Darüber hinaus wurde ich durch die Geschäftsführung auf Grundlage der Präsentation „**Compliance im Geschäft mit dem öffentlichen Auftraggeber / Bundeswehr**“ (Stand 12.7.2022) persönlich belehrt.

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Wuppertal, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

# Antikorruptionsrichtlinie der

# ELP GmbH European Logistic Partners

## Einleitung / Sinnhaftigkeit

Die Verhaltensregeln der ELP GmbH European Logistic Partners setzen voraus, dass wir uns an alle Antikorruptionsgesetze jener Länder halten, in denen wir geschäftlich tätig sind.

In Deutschland sind diese Vorschriften Teil des Strafgesetzbuchs (StGB - <https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/>); z.B. Vorteilsannahme - §331 StGB; Vorteilsgewährung - §333 StGB; Bestechung - §334 StGB.

Die Sinnhaftigkeit dieser Antikorruptionsrichtlinie besteht darin, die Einhaltung dieser Gesetze, einschließlich der Antibestechungsgesetze sicherzustellen. Ausländische Rechtsnormen, beispielsweise der ‚United States Foreign Corrupt Practices Act‘ („FCPA“) und der ‚UK Bribery Act‘ (UKBA) sind hierbei explizit mit einbezogen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Dokument vorwiegend die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

## Anwendungsbereich

Diese Antikorruptionsrichtlinie gilt für alle Mitarbeiter der ELP GmbH European Logistic Partners – im Folgenden kurz „ELP“ genannt – und alle Dritte, die im Namen der ELP handeln, wie z.B. Vertriebshändler, Beauftragte, Distributoren, Lieferanten und andere Vertreter einschließlich aller Dritte.

## Bestechung und Korruption

Wir dulden keinerlei Form von Korruption und Bestechung, unabhängig davon, ob dadurch unser Firmenvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird. Wir sorgen durch geeignete Kontrollmechanismen dafür, dass Bestechung, Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche vorgebeugt wird.

Unseren Mitarbeitern ist es generell untersagt, Gefälligkeiten jeglicher Art anzunehmen oder zu erteilen (Bargeld, Reisen, Geschenke etc.). Ausnahmen zu dieser Regel sind durch die Geschäftsführung genehmigte Kleingeschenke, die im Abschnitt „Regeln für Geschenke und Bewirtungen“ genauer beschrieben sind.

Auch unsere Geschäftspartner sind angehalten, Interessenkonflikte, die ein Korruptionsrisiko bergen, zu vermeiden.

An dieser Stelle sei angemerkt, dass wir in regelmäßigem, direktem Kontakt mit Beamten, öffentlichen Bediensteten und Angestellten auf Stadt- Landes- und Bundesebene in Deutschland und den entsprechenden Ebenen anderer Staaten stehen. Insbesondere hier gilt ein striktes Verbot für sämtliche Tätigkeiten, die auch nur entfernt als Korruption oder Bestechung betrachtet werden können.

Der FCPA verbietet Bestechung und andere unzulässige Zahlungen an ausländische Regierungsvertreter. Dieser Begriff ist weitreichend definiert und macht es rechtswidrig, regierungsnahen Personen irgendeine Sache von Wert anzubieten, zu versprechen, zu bezahlen oder deren Zuwendung zu veranlassen, um Aufträge zu erhalten oder zu behalten oder andere unzulässige geschäftliche Vorteile zu erlangen.

Das britische Antikorruptionsgesetz UKBA verbietet Bestechungsgelder und unzulässige Zahlungen an jegliche Personen und Organisationen überall auf der Welt, gleichgültig, ob es sich dabei um regierungsnahen Personen, Geschäftsleute oder Privatpersonen handelt. Verboten ist laut UKBA auch die Annahme von Bestechungsgeldern und unzulässigen Zahlungen.

Zusätzlich zum FCPA und UKBA haben viele andere Länder ähnliche Antikorruptionsgesetze erlassen oder sich an internationalen Konventionen zur Bekämpfung der Korruption mit ähnlichen Verboten beteiligt.

Um die Einhaltung relevanter Antibestechungs- und Antikorruptionsgesetze sicherzustellen, gilt:

- Die ELP und ihre Mitarbeiter haben genaue Geschäftsbücher und Unterlagen zu führen. Im Zweifelsfall sind genaue, transparente Nachweise zur Verfügung stellen, welche die wahre Natur der jeweiligen Transaktion nicht verschleiern
- Mitarbeitern der ELP sowie Dritten ist es strengstens untersagt, natürlichen oder juristischen Personen Bestechungsgelder oder anderweitige unzulässige Zahlungen anzubieten oder zukommen zu lassen.
- Mitarbeitern der ELP sowie Dritten ist es untersagt, von natürlichen oder juristischen Personen Bestechungsgelder oder anderweitige unzulässige Zahlungen zu erbitten oder anzunehmen.

Des Weiteren müssen die ELP und ihre Mitarbeiter dafür sorgen, dass Dritte, die im Namen oder Auftrag der ELP tätig sind, sich an diese Richtlinie halten. Diese Anforderungen sind im Hinblick auf das Abschließen von Verträgen mit Dritten auch mit Blick auf die gebotene Sorgfaltspflicht zu erfüllen.

## Transparente Führung der Unterlagen und Geschäftsbücher

ELP führt Konten, Bücher und buchhalterische Unterlagen entsprechend der geltenden gesetzlichen Vorgaben der deutschen Handels- und Steuergesetzgebung sowie anderen für einzelne Geschäftsvorfälle geltenden besonderen Rechtsnormen (z.B. Strahlenschutzrecht).

Für diese ist ein System der internen Rechnungsprüfung vorhanden, welches angemessene Transparenz sowie und detaillierte Angaben über sämtliche Transaktionen und die Verfügung von Vermögenswerten sicherstellt. Unsere Mitarbeiter sowie Dritte haben sich detailliert an die daraus resultierenden Vorgaben zu halten und müssen genaue und transparente Nachweise zur Verfügung stellen, die die wahre Natur der jeweiligen Transaktion nicht verschleiern.

Es dürfen keine „schwarzen“ Konten benutzt werden. Anfragen für falsche Rechnungen oder Zahlungen, die ungewöhnlich, übermäßig hoch oder nur unzureichend beschrieben sind, sind abzulehnen und sofort an die Geschäftsführung der ELP (Colin Weiss) zu melden.

## Leitlinien

Mitarbeiter der ELP und Dritte haben sich, unabhängig von dem Land, in dem sie sich befinden, an den FCPA, den UKBA und alle weiteren geltenden nationalen, regionalen und lokalen Antikorruptionsgesetze und –richtlinien zu halten.

Generell gilt: Niemals Bestechungen oder unzulässige Zahlungen veranlassen, anbieten, erbitten, tätigen oder annehmen

Mitarbeiter der ELP sowie Dritte dürfen niemals eine Bestechung oder unzulässige Zahlung an eine natürliche oder juristische Person veranlassen, anbieten oder tätigen, gleichgültig, ob es sich dabei um eine regierungsnah Person handelt oder nicht.

Eine Zahlung, ein Geschenk, eine Unterhaltung, Reise oder das Anbieten einer beliebigen Sache von Wert gilt als Bestechung oder unzulässige Zahlung, wenn dahinter die Absicht steht, den Empfänger zu veranlassen, ELP unrechtmäßig Aufträge zu verschaffen oder andere unrechtmäßige geschäftliche Vorteile zu erlangen. Ein „unzulässiger geschäftlicher Vorteil“ kann – neben der Erlangung oder Aufrechterhaltung von Aufträgen – u. a. Folgendes umfassen: Erhalt von Insider-Informationen (z. B. Informationen über versiegelte Angebote), Einflussnahme auf die Gesetzgebung, den unzulässigen Erhalt einer benötigten Genehmigung, Lizenz oder Bescheinigung oder die unterlassene oder geminderte Zahlung von Steuern, Zollgebühren oder Einfuhrabgaben.

Bezüglich Regelungen für Geschenke und Bewirtungen sei auf den Folgeabschnitt verwiesen.

**ALLE** Reisen für Regierungsbeamte, Kunden und potentielle Kunden müssen von der Geschäftsführung der ELP (Colin Weiss) im Voraus genehmigt werden.

„Beschleunigungszahlungen“ oder „Schmiergelder“ sind streng verboten. Unsere Mitarbeiter oder Dritte dürfen solche Zahlungen niemals anbieten oder tätigen.

## Regeln für Geschenke und Bewirtungen

Gemäß des Verhaltenskodexes der ELP GmbH und dieser Antikorruptionsrichtlinie ist die Annahme von Geschenken grundsätzlich unzulässig. Die Geschäftsführung lässt jedoch pro Person analog zu den „Compliance Vorgaben für Beschäftigte im öffentlichen Dienst“ folgende Ausnahmen zu:

- Zuwendungen von kleinem Wert wie Kalt- und Heißgetränke, Gebäck, Werbegeschenke bis zu einem geschätzten Wert von € 12,-. Saisonale Geschenke wie bspw. Adventskalender zu Weihnachten sind ebenfalls bis zu einem geschätzten Wert von € 12,-.
- Bewirtungen im Rahmen von Arbeitstreffen, Besprechungen, Messebesuchen bis zu einem Wert von € 25,-.

Übersteigen die Zuwendungen / Bewirtungen die genannten Obergrenzen, sind sie der Geschäftsführung zu melden.

Grundsätzlich untersagt sind Geschenke an die Privatadresse, Geldgeschenke / Gutscheine oder Geschenke jedweder Art und Höhe im Rahmen vertraglicher Verhandlungen.

Gewinne aus Verlosungen oder Tombolas im Rahmen von Veranstaltungen jedweder Art sind der Geschäftsführung zu übergeben.

Es ist zu beachten, dass die sog. „Behördenvertreter“ außer Heiß- und Kaltgetränken grundsätzlich keine Zuwendungen / Bewirtungen annehmen dürfen.

## Parteispenden, Lobbyarbeit

Es ist unseren Mitarbeitern sowie Dritten untersagt, Parteispenden im Namen des Unternehmens zu leisten oder Vermögenswerte des Unternehmens für politische Aktivitäten zu verwenden.

Da auch zufällige, unbewusste Gespräche mit Vertretern der Politik auf Messen, Tagungen und Symposien rechtlich betrachtet bereits als Lobbyarbeit einzustufen sind, ist die ELP GmbH im Lobbyistenverzeichnis des deutschen Bundestags registriert und kommt den damit verbundenen Meldeverpflichtungen nach.

## Strafen

Verstöße gegen die Antikorruptionsrichtlinie können für die involvierten zu beträchtlichen Strafen führen. Mitarbeitenden können Geld- und Haftstrafen drohen, die im Verhaltenskodex für Mitarbeitende der ELP GmbH genauer aufgeführt sind.

## Richtiger Umfang mit Hinweisen & Schutz des Hinweisgebers

Wenn Sie von einem Verstoß gegen diese Richtlinie erfahren, empfehlen wir Ihnen dringend, diese umgehend zu melden.

Bei erkannten Verstößen gehen diese Richtlinie und den in ihr genannten Gesetzen und Vorschriften ist die Geschäftsführung immer ihr erster Ansprechpartner. Sie können diese sowohl direkt als auch per E-Mail ansprechen.

Entsprechend des Hinweisgeber-Schutzgesetzes bieten wir auch die Möglichkeit, Rechtsverstöße anonym zu melden.

Der Meldelink lautet: <https://lean-compliance.eu/hinweis/HGMW/elp>

Ein Zugriff auf die Meldeplattform ist auch über einen QR-Code möglich, der am „schwarzen Brett“ in der Werkstatt aushängt.

Wuppertal, 06.01.2023

Ort, Datum

  
Geschäftsführung

## Bestätigung der Kenntnisnahme:

Ich habe die Antikorruptionsrichtlinie der ELP GmbH mit dem oben angegebenen letzten Änderungsstand zur Kenntnis genommen.

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Wuppertal, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift