

Verhaltenskodex

Grundsätze für verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln

Vorwort

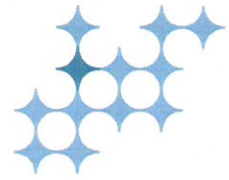
Die GeWoSüd erfüllt ihre Aufgaben unter Berücksichtigung von sozial-, umwelt- und strukturpolitischen Grundsätzen verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und behördlichen Regelungen.

Jede/-r Beschäftigte prägt durch ihr/sein Verhalten das Ansehen der Genossenschaft. Die GeWoSüd setzt daher von allen Mitarbeitern/-innen ein einwandfreies Handeln auf Grundlage dieses Regelungswerks voraus.

Im regelmäßigen Dialog mit den Vorgesetzten, in Schulungen und durch Unterweisungen durch den zuständigen Compliance-Beauftragten, gegebenenfalls unter Mitwirkung rechtskundiger Experten, sollen die Mitarbeiter/-innen bei der Einhaltung der vielfältigen gesetzlichen Vorschriften, behördlichen Vorgaben und genossenschaftsinternen Richtlinien unterstützt werden.

Der Verhaltenskodex ist eine verbindliche interne Regelung und gilt einheitlich für Aufsichtsrat, Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen der GeWoSüd.

Wir sind uns unserer Rolle in der Gesellschaft und unserer Verantwortung gegenüber Nutzern, Geschäftspartnern und Beschäftigten bewusst. Wir verpflichten uns daher zur Einhaltung der nachstehenden Compliance-Prinzipien.



Compliance-Prinzipien

1. Gesetzeskonformes Verhalten und Umgang mit der Selbstverpflichtung

Gesetzeskonformität bildet die Grundlage unseres Handelns. Nichteinhaltung von gesetzlichen Vorschriften/Vorgaben/Richtlinien wie auch vertraglichen Verpflichtungen oder freiwillig eingegangenen Selbstverpflichtungen wird nicht toleriert.

2. Integrität im Geschäftsverkehr

Integres Verhalten gegenüber Genossenschaftsmitgliedern und Geschäftspartnern ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

Das bedeutet: Korruption ist unzulässig. Vorteilsnahme oder Begünstigung insbesondere im Zusammenhang mit der Vermittlung, Vergabe, Lieferung, Abwicklung und Bezahlung von Aufträgen werden neben strafrechtlicher Verfolgung auch arbeitsrechtlich sanktioniert. Unsere Mitarbeiter/-innen sind verpflichtet, alle Versuche einer unlauteren Beeinflussung von Entscheidungen durch Lieferanten, Dienstleister oder Kunden unverzüglich der zuständigen Leitung mitzuteilen.

Die Annahme von Geschenken und sonstigen Zuwendungen unterliegt eindeutigen Genehmigungsmaßstäben und richtet sich nach der Anweisung über die Annahme von Geschenken und sonstigen Zuwendungen.

Entscheidungen zur Vergabe von Sponsoring, Spenden usw. werden ausschließlich vom Vorstand getroffen.

3. Ordnungsgemäße Aktenführung und transparente Finanzberichterstattung

Rechnungslegungsrelevante Geschäftsprozesse werden angemessen dokumentiert. Die vollständige und korrekte Ermittlung sowie Verarbeitung der rechnungslegungsrelevanten Informationen wird sichergestellt.

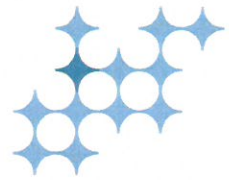
Im Bedarfsfall müssen bei Überprüfungen durch Dritte die maßgeblichen Informationen vollumfänglich vorgelegt werden.

4. Faire und respektvolle Arbeitsbedingungen/Arbeits- und Gesundheitsschutz

Wir garantieren Chancengleichheit und respektvolles Miteinander. Unsere Genossenschaftskultur ist geprägt von einem sachbetonten, fairen und respektvollen Umgang zwischen Aufsichtsratsmitgliedern, Vorstand, Führungskräften, Beschäftigten und Dritten.

Diskriminierung und Belästigung jeglicher Art werden nicht geduldet.

Die GeWoSüd bietet den Mitarbeitern/-innen die Nutzung der erforderlichen Informationsquellen (Organisationshandbuch und Dienstanweisungen sowie Gesetze und Verordnungen über Intra- und Internet) sowie Beratung (durch den Vorstand und den Compliance-Beauftragten) an, um sie bei der Einhaltung von Gesetzen und darüber hinausgehenden Vorgaben zu unterstützen.



Durch den bereitgestellten Internetzugang haben die Mitarbeiter/-innen die Möglichkeit, auf Gesetze und Verordnungen zuzugreifen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz sind integraler Bestandteil des Managementsystems.

5. Schutz von Genossenschaftsvermögen, von Geheimnissen (Vertraulichkeit)

Vertrauliche Informationen der Genossenschaft dürfen nicht an Dritte weitergegeben oder gar öffentlich gemacht werden. Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Betriebliches Eigentum wird respektiert und geschützt.

6. Datenschutz und Informationssicherheit

Schutz und Sicherheit aller Geschäftsdaten (insbesondere Kundendaten) und persönlichen Daten (insbesondere Beschäftigtendaten) sind unter Einhaltung geltender gesetzlicher Anforderungen in allen Geschäftsprozessen zu gewährleisten.

Zur technischen Absicherung vor unberechtigttem Zugriff ist ein angemessener Standard einzuhalten.

7. Trennung von Genossenschafts- und Privatinteressen

Alle Beschäftigten trennen ihre privaten Interessen von denen der Genossenschaft.

Über absehbare Interessenkonflikte wird umgehend und unaufgefordert die zuständige Führungskraft bzw. der Compliance-Beauftragte informiert.

Bei Personalentscheidungen oder Geschäftsbeziehungen zu Dritten werden ausschließlich sachliche Kriterien berücksichtigt.

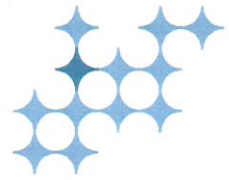
Nebentätigkeiten sind nur nach vorheriger Anzeige zulässig.

Die Nutzung von betrieblichem Eigentum für private Zwecke ist nur nach Genehmigung gestattet.

8. Lieferanten- und Kundenbeziehungen

Verträge mit Kunden, Dienstleistern und Lieferanten werden einschließlich nachträglicher Änderungen und Ergänzungen angemessen dokumentiert.

Wir verpflichten uns zur Anwendung der doppelten Kontrolle („Vier-Augen-Prinzip“).



9. Sachbezogener Umgang mit Behörden

Die Zusammenarbeit mit Behörden ist durch einen sachbezogenen Umgang geprägt.

Informationen stellen wir im Rahmen der gesetzlichen Anforderungen vollständig, offen, richtig, rechtzeitig und verständlich zur Verfügung.

Umsetzung

Einhaltung und Überwachung des Verhaltenskodex und Verantwortung der Führungskräfte

Compliance ist eine Führungsaufgabe, die in den Funktionsbeschreibungen integriert wird und Bestandteil der Übertragung von Unternehmerpflichten ist.

Jede Führungskraft stellt sicher, dass die Einhaltung der genossenschaftsinternen Regeln sowie der gesetzlichen Vorschriften gewährleistet wird. Bekannt werdende Verstöße werden thematisiert und, wenn sie gravierend sind, dokumentiert und aufgeklärt.

Die genossenschaftsinternen Richtlinien und die bestehenden Regelungen im Organisationshandbuch der GeWoSüd bleiben weiterhin gültig.

Jede Führungskraft muss deutlich machen, dass Verstöße gegen den Verhaltenskodex missbilligt werden und zu disziplinarischen Konsequenzen führen können.

Die Führungskräfte informieren die Mitarbeiter/-innen über aktuelle Themen, die im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex und der Einhaltung von Compliance stehen.

Der Vorstand stellt sicher, dass die Beschäftigten jährlich zum Verhaltenskodex nachweislich unterwiesen werden.

Kommunikation

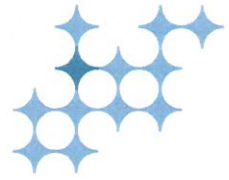
Die Compliance-Richtlinien werden auf der Internetseite der GeWoSüd (www.gewosued.de) veröffentlicht.

Genossenschaftsintern steht der Verhaltenskodex allen Beschäftigten im Netz der GeWoSüd zur Verfügung.

Wirksamkeit

In angemessenem Umfang sind Plausibilitätsprüfungen durchzuführen.

Im Schwerpunkt sollen sich die Prüfungen nicht nur auf das Aufdecken von Schwachstellen und die Verfolgung von Verstößen konzentrieren, sondern auch Maßnahmen zur Prävention miteinbeziehen.



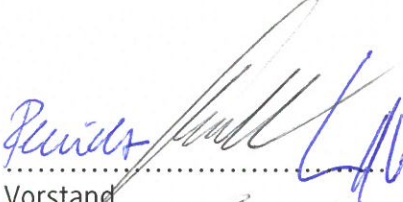
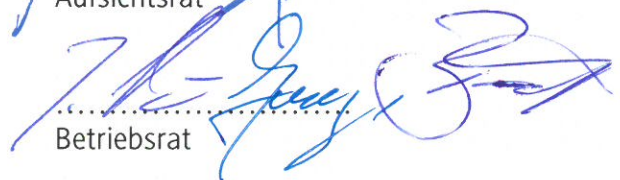
Compliance-Beauftragter

Der Compliance-Beauftragte führt die Schulungen und Unterweisungen nach dieser Regelung, gegebenenfalls nach Abstimmung mit dem Vorstand, unter Hinzuziehung rechtlichen Sachverständes durch. Aktuelle Entwicklungen im Bereich Compliance werden von dem Compliance-Beauftragten im Unternehmen kommuniziert.

Der Compliance-Beauftragte nimmt Anzeigen der Beschäftigten oder von Dritten entgegen, die Regelverstöße betreffen. Auf Verlangen bewahrt der Compliance-Beauftragte Verschwiegenheit über die/den Anzeigende/n, soweit dies ohne Rechtsverletzung möglich ist.

Der Compliance-Beauftragte berät die Beschäftigten und die Dritten hinsichtlich etwaiger angezeigter Regelverstöße und das weitere mögliche Vorgehen der Anzeigenden.

Der Compliance-Beauftragte kann mit der Ermittlung von Regelverstößen beauftragt werden. Besteht die Gefahr, dass Untersuchungen strafrechtlich relevante Sachverhalte betreffen, durch die die Beschäftigten oder das Unternehmen belastet werden, ist ein vom Unternehmen zu benennender Rechtsanwalt hinzuzuziehen, der die Ermittlungen verantwortlich führt.


.....
Vorstand
.....
Compliance-Beauftragter
.....
Aufsichtsrat
.....
Betriebsrat