

Verhaltenskodex

Deutsche Saatveredelung AG



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	7
2. Zusammenarbeit mit Kunden und anderen Geschäftspartnern.....	8
2.1. Zusammenarbeit mit Kunden.....	8
2.2. Zusammenarbeit mit Lieferanten.....	8
2.3. Zusammenarbeit mit Regierung/öffentlichem Sektor.....	9
3. Kartellrecht und Wettbewerbsverhalten.....	10
3.1. Kartellrecht.....	10
3.1.1. Kartelle und wettbewerbsbeschränkende Absprachen.....	10
3.1.2. Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung.....	10
3.2. Wettbewerbsverhalten.....	10
4. Mitarbeiter und Arbeitsplatz.....	11
4.1. Positive Unternehmensführung.....	11
4.2. Chancengleichheit.....	12
4.3. Respekt am Arbeitsplatz.....	12
5. Buchführungs-, Finanz- und Unternehmensinformation.....	12
6. Geldwäsche.....	13
7. Nachhaltigkeit.....	13
8. Umwelt und Gesundheit.....	14
8.1. Wirtschaft und Soziales.....	14
8.1.1. Wirtschaft.....	14
8.1.2. Soziales.....	14
9. Weitere Pflichten gegenüber DSV.....	14
9.1. Ehrliches Verhalten.....	14
9.2. Schutz des Geschäftseigentums.....	15
9.3. Geistiges Eigentum.....	15
9.4. Vermeidung von Interessenkonflikten.....	16
9.5. Umgang mit den Medien.....	16
Melde- und Informationsverfahren.....	17
Einhaltung des Kodex.....	17

Verhaltenskodex der Deutschen Saatveredelung AG

1. Einleitung

Der vorliegende Verhaltenskodex reflektiert die Werte und die Kultur, die die DSV Gruppe über viele Jahre entwickelt und praktiziert hat. Unsere Geschäftspolitik verlangt klar umrissene, ethische Verhaltensnormen:

Wir führen die Geschäfte unseres Unternehmens unter Einhaltung der Gesetze des jeweiligen Landes, in dem wir aktiv sind. Wir arbeiten auf einer partnerschaftlichen Basis mit allen Anspruchsberechtigten – Gesellschaftern, Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten und anderen.

Wir sind offen, ehrlich und fair im Umgang mit allen Parteien. Wir bringen jedem unserer Mitarbeiter Wertschätzung entgegen und wenden die Gleichstellungsgrundsätze an. Der Verhaltenskodex beschreibt unsere Wertvorstellungen und Vorschriften. Er wurde entworfen, um uns zu helfen, unsere Geschäftsbeziehungen mit internen und externen Partnern kontinuierlich zu verbessern.

Sämtliche zur DSV gehörenden Mitarbeiter sind angehalten, diese Normen und Werte anzuwenden und Situationen, die mit den Geschäften oder dem Ansehen unseres Unternehmens in Konflikt geraten könnten, zu vermeiden. Der vorliegende Verhaltenskodex besteht aus einer Reihe von Richtlinien, die dazu bestimmt sind, Mitarbeitern bei Entscheidungen, die im Auftrag der DSV zu treffen sind, zu helfen und Interessenkonflikte zu vermeiden.

Letztendlich liegt die Verantwortung für korrektes Verhalten bei jedem Einzelnen von uns. Richtlinien, die allumfassend sind, gibt es nicht. Ebenso wenig kann man durch sie persönliche Integrität und gesundes Urteilsvermögen ersetzen. In einer schwierigen Situation sollten Sie sich daher folgende Fragen stellen:

- Tue ich mit meinem Handeln oder meiner Entscheidung das Richtige?
- Würde meine Handlung oder Entscheidung einer kritischen Betrachtung seitens der Öffentlichkeit standhalten?
- Schützt und fördert meine Handlung oder Entscheidung den Ruf der DSV als ethischem Unternehmen?

Wenn Sie jede dieser Fragen mit „Ja“ beantworten können, ist Ihre Handlung oder Entscheidung wahrscheinlich die richtige.

2. Zusammenarbeit mit Kunden und anderen Geschäftspartnern

Ein Unternehmen, das dauerhaft die Erwartungen seiner Kunden nicht erfüllt, scheitert! Wir halten engen Kontakt mit unseren Kunden und verdienen uns ihre Treue jeden Tag aufs Neue. Bestechung, illegale Zahlungen oder illegale Preisangebote werden dabei jedoch nicht akzeptiert. Der Verkauf unserer Dienstleistungen, Produkte und Systeme findet auf einer ehrlichen und partnerschaftlichen Grundlage statt. In Übereinstimmung mit unserem Grundsatz der Partnerschaft glauben wir, dass auf Zusammenarbeit, Vertrauen und gegenseitiger Achtung beruhende Geschäftsbeziehungen für unseren Erfolg unerlässlich sind. Eine Partnerschaft sollte für beide Partner lohnend sein.

2.1. Zusammenarbeit mit Kunden

Bei sämtlichen Verkäufen von DSV Produkten oder Dienstleistungen darf es nicht zu unredlichem Einfordern, Empfang, Vergabe oder Bereitstellung von Geschenken, Gefälligkeiten oder Bewirtungen kommen. Daher dürfen Geschenke, Gefälligkeiten, Bewirtungen oder persönliche Zuwendungen anderer Art nur dann von der DSV oder im Auftrag der DSV an einen Kunden vergeben oder von diesem angenommen werden, wenn sämtliche der folgenden Kriterien erfüllt sind:

- Ein Geschenk darf nur einen geringen Wert besitzen (< 50 €)
- Eine Gefälligkeit oder Bewirtung muss in Bezug auf Kosten, Anzahl, Umfang und Häufigkeit angemessen und nicht übertrieben sein
- Es darf unter den gegebenen Umständen nicht begründeterweise als Bestechung ausgelegt werden können
- Es besteht kein Grund, die Gewährung der Vergünstigung zu verschleiern
- Eine Offenlegung des Vorgangs würde DSV nicht kompromittieren oder den Ruf des Unternehmens schädigen
- Es würde nicht die Verhaltensnormen der Organisation des Empfängers verletzen
- Ausgaben müssen klar belegt und der Geschäftszweck klar vermerkt sein
- Der Gegenstand ist im Einklang mit der in dem Land, in dem er bereitgestellt wird, üblichen Geschäftspraxis.

Unter keinerlei Umständen darf es persönliche Vorteile in Form von Bargeld oder Vergleichbarem noch in Form privater Darlehen geben.

2.2. Zusammenarbeit mit Lieferanten

Es gehört zur Geschäftspolitik der DSV, Materialien, Betriebsmittel, Ausrüstung, Beratungs- und andere Dienstleistungen zu den jeweils günstigsten Bedingungen von denjenigen Lieferanten zu erwerben, die DSVs Qualitäts- und Serviceanforderungen erfüllen können. Die Auswahl der Bezugsquellen, Verhandlungen, Entscheidungen zur Auftragsvergabe sowie die Verwaltung sämtlicher Einkaufstätigkeiten werden nach partnerschaftlichen Grundsätzen langfristiger Geschäftsbeziehungen ausgeführt, wobei wir gegenseitig vorteilhafte Geschäftsbeziehungen auf professioneller Basis mit verlässlichen Lieferanten und Beratern anstreben.

Sämtliche Verträge müssen im Einklang mit den Richtlinien des Verhaltenskodex stehen. Die Beauftragung von Personen zum Zwecke von Zahlungen oder der Durchführung von Handlungen, die sich nicht mit den Bestimmungen des Kodex vereinbaren lassen, ist untersagt. Mitarbeitern des Unternehmens ist es untersagt, von Lieferanten oder Unternehmen, die einen Lieferantenstatus bei DSV erlangen wollen, Gefälligkeiten oder Zuwendungen anzunehmen, wie Einladungen in Restaurants, Einladungen zu Veranstaltungen jeglicher Art, Reiseangebote oder sonstige persönliche Vergünstigungen, es sei denn, sämtliche der nachfolgend aufgeführten Kriterien sind erfüllt:

- Der im betreffenden Land übliche Rahmen der Unternehmensethik bleibt gewahrt
- Falls es sich um ein Geschenk handelt, besitzt es lediglich einen gewissen Nominalwert
- Gefälligkeiten und Bewirtungen bewegen sich hinsichtlich Kosten, Menge und Häufigkeit innerhalb eines angemessenen Rahmens
- Die Gewährung der Vergünstigung kann unter den gegebenen Umständen nicht als Bestechung oder Schmiergeld ausgelegt werden
- Es besteht kein Grund, die Gewährung der Vergünstigung zu verschweigen
- Ein Bekanntwerden der Vergünstigung würde DSV nicht kompromittieren oder den Ruf des Unternehmens schädigen.

Ungeachtet des infrage stehenden Wertes ist die Aufforderung zur Gewährung einer Gefälligkeit oder einer Vergünstigung ausdrücklich untersagt. In gleicher Weise ist es untersagt, Beziehungen mit einem Lieferanten davon abhängig zu machen, dass er seinerseits Kunde oder Mitarbeiter der DSV wird.

Persönliche Vergünstigungen in Form von Bargeld, Schecks oder die Annahme von persönlichen Darlehen sind unter keinen Umständen zulässig.

2.3. Zusammenarbeit mit Regierung/öffentlichem Sektor

Die Zusammenarbeit mit Regierungen/öffentlichem Sektor erfordert darüber hinausgehende spezielle Anforderungen. Was im Geschäftsleben als normale, den Geschäftsgepflogenheiten entsprechende Zuwendung gilt, kann hier als Versuch ausgelegt werden, einen Regierungsbeamten oder –angestellten ungebührlich beeinflussen zu wollen. Aus diesem Grund darf kein Mitarbeiter von DSV einen Wertgegenstand oder eine Wertleistung an einen Kunden oder Auftragnehmer aus dem

Regierungs- oder öffentlichen Bereich oder einen Mitarbeiter eines solchen Kunden oder Auftragnehmers vergeben:

- Zum Zweck der Einflussnahme auf die Erteilung, Erneuerung oder Änderung eines Vertrages
- Als Gegenwert für eine Amtshandlung
- Zur Sicherung oder als Belohnung für bevorzugte Behandlung.

Die von Regierungen aufgestellten Regeln zur Annahme von normalen Geschäftsgepflogenheiten entsprechenden Zuwendungen wie Restaurantbesuche o.ä. sind streng einzuhalten.

3. Kartellrecht und Wettbewerbsverhalten

3.1. Kartellrecht

Wir richten uns voll und ganz nach dem Kartell- und Wettbewerbsrecht der Europäischen Union und des jeweiligen Landes, in dem wir tätig sind. Diese Gesetze dienen der Erhaltung der freien Marktwirtschaft, indem sie sicherstellen, dass ein effektiver Wettbewerb der Hauptregulator der Wirtschaft ist. Die Einhaltung des Kartell- und Wettbewerbsrechts ist für die DSV und ihre Mitarbeiter von größter Bedeutung. Verstöße gegen das Kartellrecht können für DSV zu erheblichen Bußgeldern (bis zu 10 % des weltweiten Umsatzes) und zu Strafmaßnahmen führen.

3.1.1. Kartelle und wettbewerbsbeschränkende Absprachen

Absprachen zwischen Wettbewerbern, um Preise festzulegen oder Märkte aufzuteilen, gehören zu den offensichtlichen Beispielen unerlaubten Verhaltens. Ein Verstoß gegen das Kartellrecht oder Wettbewerbsrecht ist jedoch auch ohne eine formelle Absprache zwischen Wettbewerbern möglich. Um derlei Bedenken zu vermeiden, ist ein Grundsatz der DSV, dass sämtliche Geschäftstätigkeiten, die wiederholten oder unangebrachten Kontakt zu Wettbewerbern involvieren, sei es bei Meetings, telefonisch oder durch Korrespondenz, der jeweiligen Führungskraft gemeldet werden. Kontakte, die im Rahmen der üblichen Geschäftsabläufe oder im Zusammenhang mit Verbandsorganisationen stattfinden, sind nicht automatisch bedenklich.

3.1.2. Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung

Es mag einige wenige Märkte geben, in denen DSV aufgrund seines Marktanteils als marktbeherrschend gelten könnte (für gewöhnlich, wo dieser bei über 40 % liegt). In diesen Märkten wäre besonders darauf zu achten, dass DSV ihre marktbeherrschende Stellung nicht „missbraucht“. Beispiele solchen Verhaltens reichen von ruinöser Preisunterbietung bis hin zu der Weigerung, Altkunden zu beliefern.

3.2. Wettbewerbsverhalten

Der Erfolg von DSV beruht auf der Qualität und Leistungsfähigkeit unserer Systeme und Dienstleistungen und nicht auf falschen oder irreführenden Wettbewerbsvergleichen. Bei einem Vergleich von DSV mit dem Wettbewerb werden wir deshalb nicht absichtlich:

- Handelsnamen oder Warenbezeichnungen eines Wettbewerbers falsch oder missbräuchlich verwenden
- Falsche oder irreführende Behauptungen über den Wettbewerber oder seine Produkte, Geschäftsmethoden, Kreditwürdigkeit und Zuverlässigkeit aufstellen
- Falsche oder irreführende Werbung betreiben.

Auch vermeiden wir unfaires Verhalten gegenüber Wettbewerbern.

Untersagte Aktivitäten schließen Folgendes ein:

- Drohungen und Schikane, körperliche Misshandlung und Sabotage der Ausrüstung von Wettbewerbern
- Ungesetzliche Eingriffe in ein bestehendes Vertragsverhältnis zwischen einem Wettbewerber und dessen Kunden
- Abwerben von wichtigen Mitarbeitern mit der Absicht, den Wettbewerber vom Markt zu drängen.

DSV informiert sich regelmäßig über Wettbewerbsentwicklungen anhand einschlägiger Veröffentlichungen. Darüber hinaus bedient sich das Unternehmen einer Reihe legitimer Informationsquellen als Grundlage für die Bewertung unserer Produkte, Dienstleistungen und Marketingmethoden. Zu angemessenen Quellen zählen Informationen, die wir von Kunden erhalten, öffentlich zugängliche Informationen oder rechtmäßig vom Eigentümer oder hierzu befugten Dritten erworbene Informationen und Produktmuster.

4. Mitarbeiter und Arbeitsplatz

4.1. Positive Unternehmensführung

DSV möchte ein professionelles Arbeitsklima schaffen, das die Entwicklung einer gegenseitigen Vertrauensbasis fördert. Diese Philosophie einer positiven Unternehmensführung zeichnet sich durch eine deutlich wahrnehmbare Mitarbeiterorientierung aus. Der Ausdruck „DSV-Familie“ ist dafür sinnbildlich. DSV hat es sich auch zum Ziel gesetzt, als Arbeitgeber Grundsätze und Umsetzung der Chancengleichheit auf sichtbare und konsequente Weise in allen Geschäftsbereichen zu unterstützen. Ein Verhalten, das darauf abzielt, den Wert und die Würde des Einzelnen herabzusetzen, ist unvereinbar mit der Unternehmenskultur der DSV. Unser Einsatz für eine Basis der Partnerschaft zwischen Unternehmensführung, leitenden Angestellten und Mitarbeitern dient Lieferanten, Kunden wie auch Kollegen als ethischer Leitfaden.

Positive Unternehmensführung im Kontext von Mitarbeiterorientierung bedeutet für DSV:

- eine von gegenseitigem Vertrauen getragene Zusammenarbeit und die Fähigkeit, Probleme und Herausforderungen nicht nur aus unserer eigenen, sondern auch aus der Sicht eines anderen zu sehen
- kooperatives und hilfreiches Verhalten von Seiten der Führungskräfte
- die bestmögliche Unterstützung aller Mitarbeiter in ihren persönlichen besonderen Fähigkeiten und ihren Stärken
- eine faire Entgeltpolitik
- faire, ehrliche, angemessene (z.B. vertrauliche) und direkte Problemlösungsstrategien.

Damit gelingt es uns, alle Partner zu überzeugen und die berechtigten Erwartungen, die von vielen Seiten an DSV gestellt werden, zu übertreffen. Jeder Mitarbeiter trägt hierdurch zur hohen Kundenzufriedenheit und somit zum Erfolg des Unternehmens bei.

4.2. Chancengleichheit

Wir haben das Ziel, ein Arbeitgeber zu sein, der die Chancengleichheit fördert und das Prinzip der Chancengleichheit sowohl bei der Einstellung von Mitarbeitern wie auch bei der Mitarbeiterentwicklung unterstützt. Wir bemühen uns um eine Arbeitsumgebung, in der möglichst viel Wissen, Fähigkeiten und Erfahrung zum Einsatz kommen können und in der die Einhaltung der maßgeblichen Gesetzgebung und Verhaltensregeln sichergestellt ist.

Die Einschätzung von Mitarbeitern wird auf der Basis ihrer Qualifikation, Kompetenz und Fähigkeit sowie ihrer Leistung erstellt. Ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religionszugehörigkeit, Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft, sexuelle Orientierung, sexuelle Identität, Familienstand oder Behinderung spielen dabei keine Rolle!

4.3. Respekt am Arbeitsplatz

Wir alle möchten, dass DSV ein angenehmer Arbeitsplatz ist. Um dies zu gewährleisten, ist es unsere Geschäftspolitik und -kultur, dass am Arbeitsplatz jedem Mitarbeiter Achtung und Würde entgegengebracht wird. Mobbing und Belästigung jedweder Art sind inakzeptabel.

Freude am Arbeitsplatz ist wichtig. Mitarbeiter sollten sich jedoch darüber klar sein, dass manchmal der „Scherz“ des einen von einem anderen als Mobbing, Belästigung oder sogar als diskriminierend empfunden werden kann. Eine ordentlich im Sinne der positiven Unternehmensführung erarbeitete Leistungs- und Verhaltensbewertung, spätestens im Rahmen der Mitarbeiterjahresgespräche, schließt Mobbing und Belästigung aus.

5. Buchführungs-, Finanz- und Unternehmensinformation

Die Geschäftsbücher der DSV dienen als Grundlage der Berichterstattung des Managements (Vorstand, Geschäftsführung, Bereichsleitung) gegenüber Aktionären und Kontrollgremien, Banken, Behörden und sonstigen Stellen. Die Führung und Vorlage der Geschäftsbücher sowie der auf ihrer Grundlage erstellten Berichte erfolgt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen. Sie müssen den Gewinn der DSV sowie den Cashflow, Aktiva und Passiva und die finanzielle Lage realistisch und transparent wiedergeben.

Hieraus ergeben sich folgende Anforderungen:

- Die Vornahme von falschen oder irreführenden Einträgen in die Geschäftsbücher ist untersagt
- Es ist das Ziel, alle Geschäftsvorfälle vollständig, richtig, zeitnah, periodengerecht, geordnet und nachvollziehbar aufzuzeichnen
- Es gelten neben der Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und gesellschaftsrechtlichen Regelungen die Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung (GoB)
- Zahlungen und sonstige Vermögensdispositionen werden in den Geschäftsbüchern der DSV exakt, eindeutig und in angemessener Ausführlichkeit abgebildet

- In den Geschäftsbüchern sind alle Vermögensgegenstände und Schulden vollständig und in richtiger Höhe zu erfassen
- Entgeltliche Warenumsätze werden ordnungsgemäß für den entsprechenden Abrechnungszeitraum in die Geschäftsbücher eingetragen und ausschließlich über schriftliche Rechnungen berechnet. Bei zulässigen Bargeldbewegungen ist ein ordnungsgemäßes Kassenbuch zu führen
- Ausnahmen hiervon sind gemäß den geltenden Kompetenz - Richtlinien der DSV in ihrer jeweils gültigen Fassung zu behandeln. Die Ausstellung von Rechnungen mit einem höheren als dem zulässig vereinbarten Verkaufspreis ist untersagt. Preisnachlässe werden ausschließlich gemäß den bei DSV aktuell geltenden Vorschriften gewährt
- Schätzungen im Rahmen der Abschlüsse, einschließlich Rückstellungen, werden nach bestem Wissen und vernünftiger kaufmännischer Beurteilung unter Berücksichtigung von Wahrscheinlichkeiten vorgenommen
- Interne und externe Auditoren erhalten vollständige und genaue Informationen.

6. Geldwäsche

Verschiedene Staaten, darunter die Staaten der EU einschließlich Deutschland, haben Gesetze gegen Geldwäsche erlassen. Wir stellen sicher, dass wir nicht allein oder im Zusammenwirken mit Dritten Maßnahmen ergreifen, die gegen in- oder ausländische Geldwäsche- Vorschriften verstoßen. „Geldwäsche“ im Sinne dieser Vorschriften ist insbesondere das Einschleusen – z.B. durch Umtausch oder Transfer – von unmittelbar oder mittelbar aus Straftaten stammenden Geldern oder sonstigen Vermögensgegenständen in den legalen Wirtschaftskreislauf.

Bei Zweifeln über die Zulässigkeit von finanziellen Transaktionen, die den Transfer von Barmitteln betreffen, ist frühzeitig die Finanzabteilung einzuschalten.

7. Nachhaltigkeit

Es gehört zur Geschäftspolitik der DSV, den Grundsatz und die Umsetzung nachhaltiger Entwicklung aktiv zu unterstützen. Unsere Definition dessen beruht auf der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung 1987 (Brundtland Commission) der Vereinten Nationen. Die Definition der Nachhaltigkeit treffen wir wie folgt:

„[...] es allen Menschen auf der Welt zu ermöglichen, ihre Grundbedürfnisse zu befriedigen und eine bessere Lebensqualität genießen zu können, ohne die Lebensqualität kommender Generationen zu beeinträchtigen“.

Um dieses Ziel zu erreichen, sind umweltbezogener, wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt zugleich notwendig. DSV hat sich zum Ziel gesetzt, diese drei Ziele langfristig in Einklang zu bringen.

8. Umwelt und Gesundheit

DSV sieht den Umwelt- und Gesundheitsschutz als besondere Verpflichtung. Dementsprechend ist es unsere Politik und unser Ziel, nicht nur die gesetzlichen Auflagen voll und ganz zu erfüllen, sondern darüber hinaus die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die Umwelt kontinuierlich zu verringern und Gesundheitsrisiken weiter zu reduzieren.

8.1. Wirtschaft und Soziales

Es ist ein Ziel von uns, in absehbarer Zeit die erforderlichen und relevanten Zertifikate für unsere Umwelt- und Gesundheits-Managementsysteme zu erlangen. Jeder unserer Mitarbeiter ist innerhalb seines Arbeitsbereiches persönlich verantwortlich für die Einhaltung umwelt- und gesundheitsrechtlicher Auflagen und für mögliche Abfallverringerungsmaßnahmen auch bevor dieses Ziel erreicht sein wird.

8.1.1. Wirtschaft

Wir tragen wesentlich zur Wirtschaft derjenigen Regionen und Gemeinden, in denen wir tätig sind, bei. Dieser Beitrag zeigt sich in den direkten und indirekten (z.B. bei Vermehrern und anderen Lieferanten) Arbeitsplätzen, die wir schaffen, und den Steuern, die wir und unsere Mitarbeiter zahlen. Nur mit erfolgreicher wirtschaftlicher Leistung können wir unsere Leistungen für die Umwelt verbessern.

8.1.2. Soziales

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, einen sozialen Beitrag an die Gemeinden zu leisten, in denen wir arbeiten. Zum Teil tun wir dies durch die Arbeitsplätze, die wir schaffen, die Lieferanten, die wir beschäftigen, und mit Steuern, die wir zahlen. Darüber hinaus leisten wir soziale Beiträge auch häufig durch Aktivitäten in der Gemeinde bzw. darüber hinaus gegenüber der Gesellschaft allgemein. Diese Leistungen werden alle zentral in der Hauptverwaltung aufeinander abgestimmt, damit auch kleinere Standorte in vernünftigen Umfang die Möglichkeiten bekommen, in ihrer Gemeinde sichtbar zu werden. Informationen zu solchen Aktivitäten bekommen Sie von der Personal- oder der Marketingabteilung.

9. Weitere Pflichten gegenüber DSV

9.1. Ehrliches Verhalten

Ehrlichkeit und Redlichkeit in der Ausübung ihrer Arbeit ist für alle Mitarbeiter oberstes Gebot. Mitarbeiter, die unredliche Handlungen wie z.B. Betrug, Diebstahl, Unterschlagung oder unrechtmäßige Verwendung von Firmeneigentum begehen oder an solchen teilnehmen, werden zur Rechenschaft gezogen. Darüber hinaus wird gegen den betreffenden Mitarbeiter Strafanzeige erstattet, wenn Beweislage und Umstände dies erfordern und es im Interesse der DSV liegt.

9.2. Schutz des Geschäftseigentums

Alle DSV Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, dass die Vermögenswerte und das Geschäftseigentum unseres Unternehmens nicht missbraucht oder verschwendet werden. Dabei sind sie angehalten, nach eigenem Ermessen umsichtig zu handeln. Zu diesen Eigentums- und Vermögenswerten zählen:

- Grundeigentum
- Vermögenswerte, Gegenstände sowie Ansprüche gegenüber Dritten
- Arbeitszeit
- Unternehmensinformation
- Unternehmenschancen
- Geschäftsausstattung, Maschinen, Fahrzeuge
- Geschäftsausstattung, Maschinen und Fahrzeuge, die Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden (z.B. Laptops, Arbeitskleidung, Unterlagen, Firmenfahrzeuge etc.)

9.3. Geistiges Eigentum

Sie sind persönlich dafür verantwortlich, dass jedwedes Eigentum von DSV, welches sie verwenden oder mit dem sie in Berührung kommen, nicht beschädigt, missbraucht oder verschwendet wird.

Eigentum ist nicht immer dinglich, sondern auch immateriell. So ist „Nachhaltig Züchten!“ ein strategisches Ziel der DSV. Züchtungstätigkeit resultiert regelmäßig in der Schaffung geistigen Eigentums („IP“, intellectual property). Darüber hinaus entwickelt DSV auch regelmäßig wertvolle, nicht für die Öffentlichkeit gedachte andere Ideen, Strategien und weitere geschäftliche Informationen, die als „geistiges Eigentum“ bezeichnet werden. Beispiele hierfür sind neue Marken, Technologien, organisatorische Ziele oder neue Vermarktungsideen.

Dieses geistige Eigentum gehört ebenso wie jede andere Art des Eigentums in den Besitz unseres Unternehmens und muss von uns geschützt werden. Hierzu sind Sie sowohl während wie auch nach dem möglichen Ende Ihres Beschäftigungsverhältnisses bei DSV verpflichtet.

So wie wir bei DSV unser geistiges Eigentum zu schützen suchen, sind Mitarbeiter auch dazu verpflichtet, die Geschäftsinformationen dritter Parteien zu sichern und zu achten. Mitarbeiter sollten das geistige Eigentum, im Rahmen ihrer Tätigkeit anvertrautes fremdes Eigentum und andere vertrauliche Informationen dritter Parteien schützen und achten.

9.4. Vermeidung von Interessenkonflikten

Interessenkonflikte bestehen immer dann, wenn eine oder beide Parteien aufgrund einer zwischen ihnen bestehenden Beziehung in unlauterer Weise Vorteile oder eine Vorzugsbehandlung erhalten oder gewähren. Bitte informieren Sie sich und sprechen Sie Ihre Führungskraft an, wenn Sie im Zweifel darüber sind, ob sich aus einer Beziehung zwischen Ihnen und einer Organisation oder Einzelperson Konflikte bezüglich Ihrer Aufgabenerfüllung für DSV ergeben können.

Die meisten potenziellen Konfliktsituationen lassen sich relativ einfach lösen. Eventuelle Fragen und Unsicherheiten sollten Sie jedoch auf jeden Fall zur Sprache bringen. Mitarbeiter der DSV sollten nach Möglichkeit nicht für Familienangehörige oder Partnerfirmen als Führungskraft tätig sein. Wo sich dies nicht umgehen lässt, sind von der entsprechenden Führungskraft die passenden Vereinbarungen zur Verhinderung eines Interessenkonflikts zu treffen.

Im Großen und Ganzen ist die Frage, ob eine bestimmte Situation einen Interessenkonflikt schafft, mit gesundem Menschenverstand zu beantworten. Folgende Fragen sind besonders relevant:

- Würde mein Engagement, meine Beziehung oder meine Aktivität die Entscheidungen, die ich im Zusammenhang mit DSV treffe, beeinflussen?
- Welchen Eindruck würde dies bei anderen Mitarbeitern erwecken?
- Könnten andere den Eindruck gewinnen, dass hier ein Interessenkonflikt besteht bzw. sich anbahnt?
- Könnten sie zu dem Schluss kommen, dass diese Aktivität meine Arbeit für DSV negativ beeinflussen könnte?
- Welchen Eindruck macht dies auf Außenstehende, zum Beispiel auf Kunden oder die Presse?

9.5. Umgang mit den Medien

Neue und alte Medien sind Nachrichtenmärkte. Hier wird mit Meldungen Geld verdient. Daher ist professionelle Obacht im Umgang mit Medien geboten. Als DSV Mitarbeiter stellen Sie sicher, dass der geplante Umgang mit den Medien ausschließlich über die DSV PR- und Marketing-Abteilung erfolgt. Nur mit ausdrücklicher Erlaubnis dürfen Sie selbst über die DSV oder mit dem Unternehmen in Verbindung stehende Ereignisse sprechen oder Beiträge über die DSV veröffentlichen.

Selbst sorgfältig formulierte Kommentare gegenüber den Medien (Presse, Radio, Fernsehen, Internet etc.) können, aus dem Zusammenhang gerissen, dem Unternehmen schaden. Deshalb werden Mitarbeiter, die regelmäßig mit den Medien kommunizieren, dafür trainiert und weitergebildet. Mitarbeiter, an die zwecks Beiträge herangetreten wird, haben die Anfrage immer an ihren Vorgesetzten weiterzuleiten.

Melde- und Informationsverfahren

Wenn Sie eine mögliche Verletzung des Verhaltenskodex anzuzeigen haben, prüfen Sie bitte selbst eine angemessene Vorgehensweise:

1. Unverzügliches, aufklärendes Gespräch mit dem betroffenen Mitarbeiter oder mit dem betroffenen Vorgesetzten bzw. mit Ihrem Kollegen
2. Meldendes Gespräch mit Ihrer Führungskraft oder der Führungskraft des Mitarbeiters
3. Gespräch mit dem zuständigen Vorstand
4. Die DSV hat außerdem eine Ombudsstelle für Sie eingerichtet, die Sie persönlich beraten kann, bevor Sie einen offiziellen Schritt einleiten.

Falls Sie diese persönliche Beratung in Anspruch nehmen möchten, sei es bei vertraulichen Fragen zum Verhaltenskodex oder zu konkreten Fällen, die Sie besprechen möchten, **wenden Sie sich bitte an die Teammitglieder der Personalabteilung bzw. an den Vorstand. Die Namen der Ansprechpartner und Kontaktdaten finden Sie im Intranet unter dem folgenden Link: <https://intranet.dsv-saaten.de/DE/service/personalmanagement/>**

Ihre Meldung wird jederzeit vertraulich behandelt, es sei denn, die DSV ist zur Offenlegung gesetzlich oder zwecks Einhaltung des Kodex verpflichtet.

Jeder, der in gutem Glauben eine Verletzung des Kodex anzeigt, wird Schutz und Unterstützung erhalten.

Sollten Sie rechtliche Zweifel bei Ihren Handlungen (z.B. beim Kartellrecht) haben, so wenden Sie sich bitte an den dafür zuständigen Vorstand:

Herrn Clive Krückemeyer (Fon 02941 296 242)

Einhaltung des Kodex

Die Nichteinhaltung der in dem vorliegenden Kodex enthaltenen Normen führt zu entsprechenden Disziplinarmaßnahmen gegen den betreffenden Mitarbeiter. Im Falle eines schweren Verstoßes könnte dies zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses, Einleitung einer strafrechtlichen Verfolgung und Schadensersatzforderungen für die durch den Verstoß entstandenen Verluste oder Schäden führen.

Führungskräfte sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass die ihrer Verantwortung zugehörigen Mitarbeiter:

1. Die Anforderungen des Kodex kennen sowie verstehen und dass diese besagten Grundsätze und Regeln eingehalten werden
2. Dafür zu sorgen, dass sämtliche Drittparteien, mit denen sie Geschäfte tätigen und die im Auftrag von DSV tätig sind, über den Verhaltenskodex informiert werden; (Verweis auf die Downloadmöglichkeit im Internet unter www.dsv-saaten.de)
3. Mitarbeiter, die in gutem Glauben Fragen oder Sorgen vorbringen, zu unterstützen

Disziplinarmaßnahmen werden eingeleitet, wenn:

1. Sie Handlungen, die eine Verletzung des Kodex darstellen, autorisieren oder direkt an solchen Handlungen teilnehmen
2. Sie absichtlich die Anzeige einer Verletzung des Kodex unterlassen oder absichtlich maßgebliche Informationen bezüglich einer Verletzung des Kodex zurückhalten
3. Die Umstände einer Verletzung des Kodex auf eine unzulängliche Aufsichtsführung oder mangelnde Sorgfalt in Ihrer Position als Führungskraft oder Aufsichtsperson hinweisen
4. Mitarbeiter gegen eine Person, die eine Verletzung des Kodex angezeigt hat, direkt oder indirekt Vergeltung üben oder andere hierzu anhalten.