

Verhaltenskodex

Vorwort der Geschäftsführung der Degussa Sonne/Mond Goldhandel GmbH

Als einer der führenden bankenunabhängigen Edelmetallanbietern in Europa verbinden wir traditionelle Unternehmenswerte mit digitaler Zukunftsgestaltung. In diesem Rahmen verstehen wir uns als verlässlichen Wegbegleiter beim Aufbau und der Sicherung des Vermögens unserer Kunden. Unser Anspruch und Versprechen ist es, ein Umfeld der Offenheit und Toleranz zu fördern, das unterschiedliche Herkünfte, die individuellen Bedürfnisse und Perspektiven unserer Kunden und Mitarbeitenden berücksichtigt.

Unsere Unternehmensphilosophie basiert auf Ehrlichkeit, Transparenz, Produktqualität, Kundenorientierung sowie Respekt und Wertschätzung gegenüber unseren Beschäftigten und Stakeholdern. Diese Werte sind die Grundlage unseres Verhaltenskodex, der uns zu höchsten Qualitätsansprüchen in allen geschäftlichen Interaktionen verpflichtet.

Unsere Werte werden nicht nur verkündet, sondern aktiv von unseren Beschäftigten und der Geschäftsführung gelebt. Die Gewährleistung der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben ist ein wesentlicher Bestandteil des Selbstverständnisses des Unternehmens. Wir tolerieren kein bewusstes Fehlverhalten und verfolgen es mit klaren Maßnahmen.

Als Mitglied der London Bullion Market Association (LBMA) halten wir uns an die hohen ethischen Standards für den globalen Handel von Edelmetallen und beziehen diese ausschließlich von LBMA-zertifizierten Lieferanten.

Frankfurt, den 21.08.2024

Christian Rauch
Geschäftsführer

Mark Sommer
Geschäftsführer

1. Allgemeine Grundsätze

Integrität - Glaubwürdigkeit - Transparenz

Die Degussa Sonne/Mond Goldhandel GmbH („das Unternehmen“) richtet seine geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen an den allgemein gültigen ethischen Werten, insbesondere der Integrität, der Glaubwürdigkeit und dem Respekt vor der Menschenwürde, aus. Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex stellt verbindliche Regeln dar, die von jedem Beschäftigten des Unternehmens zu beachten sind. Insbesondere die Mitglieder der Geschäftsführung und alle Führungskräfte tragen die Verantwortung für die aktive Umsetzung dieses Verhaltenskodex. Sie haben in jeder Hinsicht eine Vorbildfunktion zu erfüllen. Der Kodex ist Grundlage und Leitfaden für die Bewältigung ethischer und rechtlicher Herausforderungen bei der täglichen Arbeit. Jeder Beschäftigte kann sich mit Fragen und Hinweisen in diesem Zusammenhang an seine Führungskraft, den Compliance Officer oder die Geschäftsführung wenden.

Lieferkette

Das Unternehmen erwartet von seinen Lieferanten die Beachtung der Leitwerte des Verhaltenskodex, unterstützt sie hierbei bestmöglich und fordert sie auf, Gleiches in ihren Lieferantenketten zu tun. Darüber hinaus gelten für Barren- und Münzlieferanten der Global Precious Metals Code (<https://www.lbma.org.uk/publications>) sowie die LBMA Responsible Gold und die LBMA Responsible Silver Guidance (Guidance Documents | LBMA).

Einhaltung der Gesetze/Whistleblowing und Hinweisgeberschutz

Die Gewährleistung der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben ist ein wesentlicher Bestandteil des Selbstverständnisses des Unternehmens.

Das Unternehmen unterhält ein internes Hinweisgeber-Management, um allen Personen, die im beruflichen Kontext Informationen über bestimmte Verstöße gegen gesetzliche Regelungen erlangt haben, die Möglichkeit zu geben, diese im Rahmen von begründeten Hinweisen dem Unternehmen zu melden, ohne hierdurch Nachteile befürchten zu müssen.

2. Verhalten gegenüber Wettbewerbern, Geschäftspartnern und Dritten

Kartell- und Wettbewerbsrecht

Die Beschäftigten des Unternehmens sind verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Verboten ist insbesondere jede Absprache, aber auch jede abgestimmte Verhaltensweise mit Wettbewerbern zu folgenden Themen:

- Preise und Preisbestandteile sowie Konditionen
- Kunden
- Vertriebsgebiete
- Kapazitäten
- verabredete Marktaustritte
- Boykotte

Korruption

Das Unternehmen wendet sich ausdrücklich gegen jede Form der Korruption im In- und Ausland und vermeidet schon den Anschein, durch unlautere Geschäftspraktiken Einfluss auf geschäftliche Entscheidungen nehmen zu wollen.

Kein Beschäftigter darf die geschäftlichen Verbindungen des Unternehmens zum eigenen oder fremden Vorteil oder zum Nachteil des Unternehmens ausnutzen. Das bedeutet insbesondere, dass kein Beschäftigter im Geschäftsverkehr unerlaubte private Vorteile (z. B. Geld, Sachwerte, Dienstleistungen) gewährt oder annimmt, die geeignet sind, eine sachgerechte Entscheidung zu beeinflussen.

Jeder Beschäftigte des Unternehmens ist verpflichtet, bei Verdachtsmomenten oder rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des Vorliegens von Korruption oder Wirtschaftskriminalität Rat bzw. Hilfe einzuholen. Rat bzw. Hilfe bieten der Compliance Officer und/oder die Geschäftsführung.

Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken

Einladungen, wie zum Beispiel zu Geschäftsessen oder Veranstaltungen, die anerkannten Geschäftsgepflogenheiten entsprechen und angemessen sind, dürfen ausgesprochen oder angenommen werden, wenn sie nicht der unzulässigen Bevorzugung dienen. Dasselbe gilt für die Annahme oder Gewährung von Geschenken.

Bestehen Zweifel hinsichtlich des Vorliegens eines sachlichen Grundes oder der Üblichkeit einer Zuwendung, hat der Beschäftigte vorab den Compliance Officer oder ein Mitglied der Geschäftsführung zu fragen.

Dieser Punkt ist intern umfassend und aussagefähig geregelt.

Spenden und Sponsoring

Spenden werden nur auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer Gegenleistung getätigt. Spendentätigkeit und Sponsoringleistungen dürfen nicht darauf angelegt sein, Entscheidungen im Interesse des Unternehmens verdeckt zu fördern.

Die Spende muss transparent sein. Der Empfangende der Spende und die konkrete Verwendung durch den Empfangenden müssen bekannt sein. Über den Grund für die Spende und die zweckbestimmte Verwendung muss jederzeit Rechenschaft abgelegt werden können.

Spendenähnliche Vergütungen sind zu unterlassen. Spendenähnliche Vergütungen sind Zuwendungen, die nur scheinbar als Vergütung einer Leistung gewährt werden, deren Wert aber den Wert der Leistung deutlich überschreitet.

Geldwäsche

Das Unternehmen duldet keine Geldwäsche. Alle Beschäftigten sind zur strikten Befolgung der Gesetze zur Geldwäschebekämpfung verpflichtet und werden entsprechend regelmäßig geschult. Ferner haben sie verdächtige Zahlungsformen oder andere Transaktionen, die auf Geldwäsche hindeuten, sofort dem Geldwäschebeauftragten mitzuteilen.

Steuerrecht/Zollrecht/Außenwirtschaftsrecht

Das Unternehmen erstellt Steuererklärungen und -anmeldungen wahrheitsgemäß. Alle zollpflichtigen Waren werden von Unternehmen ordnungsgemäß verzollt. Das Unternehmen hält die gesetzlichen Vorgaben für Exportkontrolle und Zoll in den Themengebieten Außenwirtschafts- und Zollrecht konsequent ein und gewährleistet ihre ordnungsgemäße Umsetzung.

Von seinen Lieferanten erwartet das Unternehmen eine qualifizierte und termingerechte Bereitstellung der Ausfuhrkontroll- und Außenhandelsdaten sowie die Implementierung ausreichender Standards zur Sicherheit in der Lieferkette im Rahmen von globalen Zollsicherheitsprogrammen.

3. Vermeidung von Interessenkonflikten

Loyalität der Mitarbeiter

Das Unternehmen erwartet von seinen Beschäftigten Loyalität. Das Unternehmen achtet darauf, dass seine Beschäftigten nicht in Situationen geraten, in denen deren persönliche oder finanzielle Interessen mit denen des Unternehmens oder seiner Geschäftspartner kollidieren.

Die Beschäftigten des Unternehmens haben jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bestehen könnte, unverzüglich ihrer Führungskraft anzuzeigen.

Nebentätigkeiten und Beteiligungen

Den Beschäftigten des Unternehmens ist es untersagt, ein Unternehmen zu führen oder für ein Unternehmen zu arbeiten, das im Wettbewerb mit Degussa steht. Dies gilt auch für die Beteiligung eines nahen Angehörigen oder Lebenspartners.

4. Umgang mit Informationen

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

Die Beschäftigten des Unternehmens sind verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und andere interne Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt entsprechend für die nicht öffentlich zugänglichen Informationen über Vertragspartner und Kunden. Die Verschwiegenheitsverpflichtung gilt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Datenschutz

Neben den allgemeinen Geheimhaltungsvorschriften (z.B. § 17 UWG) ist das Datengeheimnis nach DSGVO einzuhalten. Insbesondere ist es untersagt, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu verarbeiten, bekannt zu geben, zugänglich zu machen oder anderweitig zu nutzen. Diese Verpflichtung auf das Datengeheimnis besteht auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen fort.

Wahrheitspflicht

Alle Berichte und anderen schriftlichen Dokumentationen sind korrekt und wahrheitsgemäß zu verfassen. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um interne Berichte handelt oder diese nach außen gegeben werden.

Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen haben sich an den Grundsätzen einer ordnungsgemäßen Buchführung auszurichten und stets vollständig und korrekt zu sein.

5. Grundsätze sozialer und ökologischer Verantwortung

Soziale Verantwortung

Soziale Verantwortung ist unverzichtbarer Bestandteil einer an Werten orientierten Unternehmensführung und wesentlicher Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Menschenrechte

Das Unternehmen respektiert und unterstützt die international anerkannten Menschenrechte. In diesem Zusammenhang verweisen wir für unsere Barren- und Münzlieferanten auf den Global Precious Metals Code (<https://www.lbma.org.uk/publications>) sowie die LBMA Responsible Gold und die LBMA Responsible Silver Guidance (Guidance Documents | LBMA).

Kinderarbeit

Die Verbote von Kinderarbeit und Zwangsarbeit in jeder Form werden eingehalten.

Diskriminierungsverbot

Diskriminierung von Beschäftigten und Dritten wird nicht geduldet.

Das Unternehmen tritt einer nicht akzeptablen Behandlung von Beschäftigten, insbesondere sexuellen oder verbalen Belästigungen, entschieden entgegen.

Chancengleichheit

Das Unternehmen fördert die Chancengleichheit seiner Beschäftigten.

Arbeitnehmerrechte

Die Versammlungs- und Koalitionsfreiheit der Beschäftigten wird, soweit nach den nationalen Bestimmungen rechtlich zulässig, anerkannt.

Das Unternehmen beachtet die geltenden nationalen Gesetze und Arbeitsnormen hinsichtlich angemessener Entlohnung und maximaler Arbeitszeit. Dies schließt selbstverständlich auch die Einhaltung sämtlicher Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns in Deutschland mit ein. Das Unternehmen sorgt insgesamt für faire Arbeitsbedingungen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz werden im Rahmen der nationalen Bestimmungen gewährleistet.

Verbraucherinteressen

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, hält sich das Unternehmen an die Vorschriften zum Schutz von Verbrauchern.

Gesellschaftliches Engagement

Das Unternehmen trägt im Rahmen seiner Möglichkeiten zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der es tätig ist.

6. Einhaltung des Verhaltenskodex

Kommunikation

Das Unternehmen informiert seine Mitarbeiter über die Inhalte des Verhaltenskodex und die damit verbundenen Verpflichtungen. Ebenso werden die Grundsätze des Kodex gegenüber den Geschäftspartnern kommuniziert.

Richtlinien und Prozesse

Die in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Verhaltensanforderungen sind für die Beschäftigten des Unternehmens verbindlich und daher unbedingt einzuhalten.

Das Unternehmen wird geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Werte und Vorgaben des Kodex in allen Geschäftsbereichen umgesetzt werden.

Regelmäßige Überprüfung

Das Unternehmen wird regelmäßig überprüfen, ob der Kodex eingehalten wird.

Mitteilung von Verstößen

Jeder Beschäftigte des Unternehmens ist gehalten, von ihm beobachtete (potenzielle, auch drohende) Verstöße gegen Gesetze, interne Regelungen und diesen Verhaltenskodex unverzüglich dem Compliance Officer oder einem Geschäftsführer zu melden.

Meldungen einer Verletzung dieses Kodex werden strikt vertraulich behandelt und haben keine negativen Auswirkungen für den meldenden Mitarbeiter, es sei denn, es wäre bewusst ein unwahrer Sachverhalt behauptet worden (s. auch Whistleblowing und Hinweisgeberschutz).

Folgen von Verstößen

Verstöße gegen den Verhaltenskodex und gesetzliche Bestimmungen können je nach Schwere arbeits- und haftungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen und auch strafrechtliche Sanktionen zur Folge haben.