

Verhaltenskodex für die food family

zur Einhaltung von Gesetzen, Compliance-Erfordernissen, Umwelt- und Sozialstandards

ERBACHER the food family ist ein Familienunternehmen, welches Produkte für die Ernährung von Menschen und Tieren produziert und vertreibt.

Das Unternehmen soll dem Wohl der Menschen dienen. Wir verfolgen eine wertorientierte, glaubwürdige und zukunftsfähige Strategie.

Unsere engagierten Mitarbeiter sind für die Unternehmenserfolge wichtig.

Unsere Verantwortung für die Schöpfung wird durch nachhaltiges Handeln sichtbar. Die grenzüberschreitende Verantwortung für unsere Mitmenschen kommt in der Arbeit der gemeinnützigen ERBACHER-Stiftung zum Ausdruck.

(Auszug aus den Unternehmensleitlinien)

Zur Konkretisierung der Leitlinien wurden folgende Standards formuliert. Sie werden jederzeit befolgt und gelten für alle Gesellschaften des Familienunternehmens [ERBACHER the food family](#), insbesondere für die Josera GmbH & Co. KG, Josera Petfood GmbH & Co. KG, foodforplanet GmbH & Co. KG, Erbacher Food Intelligence GmbH & Co. KG, food family Agency GmbH & Co. KG, Josera Erbacher Service GmbH & Co. KG, FarmChamps GmbH & Co. KG, Josera Polska Sp. zo.o., Josera petfood Sp. zo.o, LLC Josera Ukraine sowie Join the food family Ltd (Tansania).¹

Der vorliegende Verhaltenskodex verdeutlicht die Wertvorstellungen des Familienunternehmens [ERBACHER the food family](#) und legt die Verhaltensnormen fest, die unserem Unternehmen und unseren Mitarbeitern ermöglichen, einen guten Ruf sowie das Vertrauen der Gesellschafter, Geschäftspartner und anderer wichtiger Institutionen und Gruppen zu wahren. Der Kodex richtet sich an alle Mitarbeiter einschließlich der Unternehmensführung und die Eigner unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrer Position im Unternehmen.

Um die Einhaltung der o.g. Standards im Einklang mit den jeweils gültigen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzen auf nationaler wie auch auf EU-Ebene sicherzustellen, verpflichten wir auch alle Geschäftspartner einschließlich unserer Lieferanten, Dienstleister oder sonstiger Vertriebs-/ Kooperationspartner, die Leitsätze dieses Verhaltenskodex zu befolgen.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung, wie z. B. Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen, verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter (m/w/d).

¹ Stand Dezember 2022

1. Einhaltung von Recht und Gesetzen

Unsere Unternehmen halten alle gültigen europäischen, internationalen und nationalen Gesetze und Vorschriften, sowie alle industriellen Mindeststandards ein. Wir verschaffen uns keine Vorteile durch eine ungesetzliche oder unethische Ausübung unserer Geschäfte.

Wir sind dem Grundsatz verpflichtet, unsere Geschäftsziele mit rechtlich und ethisch einwandfreien Mitteln unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften zu verfolgen. Wir tolerieren keinerlei Form von Bestechung oder Korruption.

Es dürfen weder direkt noch indirekt Vertretern staatlicher Stellen unzulässige bzw. ungebührliche persönliche Vorteile irgendwelcher Art angeboten oder gewährt werden. Im Umgang mit staatlichen Stellen ist besonders darauf zu achten, dass keine Vorteile versprochen oder gewährt werden, um eine Handlung eines Vertreters staatlicher Stellen zu beeinflussen.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des Kartell- und Wettbewerbsrechts zu beachten.

Verboten sind insoweit zum einen sämtliche Vereinbarungen, abgestimmte Verhaltensweisen, informelle Gespräche oder Gentlemen's Agreements mit oder gegenüber (potenziellen) Wettbewerbern, die auf eine Beschränkung des Wettbewerbs abzielen oder eine solche Beschränkung bewirken. Dazu zählen insbesondere der Austausch von strategisch wichtigen Informationen, Preisabsprachen, Absprachen über Produktions- oder Absatzquoten, Zuteilung von Kunden, Aufteilung von regionalen Märkten, die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen, Vereinbarungen über die Beteiligung an Boykotten, Lieferverweigerungen. Auch der Anschein solcher konspirativen Vereinbarungen ist zu vermeiden.

Unzulässig sind zum anderen wettbewerbswidrige Preisvorgaben gegenüber Vertriebspartnern anderer Vertriebstufen wie auch Maßnahmen zur gezielten Ausschaltung/Einschränkung des (reinen) Onlinehandels.

Jeder Mitarbeiter hat des Weiteren alle Umweltschutz-, Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften strikt anzuwenden und zu befolgen. Jeder Mitarbeiter ist für die Arbeitssicherheit in seinem Bereich mitverantwortlich.

2. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

Wir sind fair im unternehmerischen Wettbewerb und bieten unseren Geschäftspartnern faire Vertragsgestaltungen. Lieferanten werden bei der Vergabe von Aufträgen nicht unfair bevorzugt oder behindert.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, bei allen vertraulichen Informationen von oder über unsere Geschäftspartner Verschwiegenheit zu wahren.

Kein Mitarbeiter darf im Zusammenhang mit seiner geschäftlichen Tätigkeit Bestechungsgelder oder sonstige geldliche Zuwendungen anbieten oder gewähren. Sachgeschenke, Einladungen und persönliche Gefälligkeiten an Geschäftspartner, Wettbewerber oder sonstige Dritte dürfen nur angeboten werden, wenn sie sich in einem Rahmen halten, der den allgemeinen üblichen Geschäftsgepflogenheiten entspricht, d.h. sie müssen geschäftsüblich sein, keinen unangemessenen hohen Wert haben und auch den persönlichen Lebensstandard der Beteiligten nicht überschreiten, und nicht darauf abzielen, Geschäftsentscheidungen in unredlicher Weise oder in Umgehung rechtlicher Vorschriften zu beeinflussen.

Sachgeschenke, Einladungen und persönliche Gefälligkeiten von Geschäftspartnern, Wettbewerbern oder sonstigen Dritten dürfen nur angenommen werden, wenn derartige Zuwendungen im Rahmen allgemein üblicher Geschäftsgepflogenheiten und im Hinblick auf Anlass und Umfang angemessen sind und soweit diese Einladungen, Sachgeschenke oder persönliche Gefälligkeiten die unternehmerische Entscheidung nicht zu beeinflussen vermögen.

Die Annahme direkter geldlicher Zuwendungen (einschließlich Einkaufsgutscheine) ist ausnahmslos untersagt. Es kommt nicht darauf an, ob die Geschenke oder sonstige Zuwendungen dem Mitarbeiter unmittelbar oder mittelbar zugutekommen sollen.

3. Vermeidung von Interessenskonflikten

Wir legen Wert darauf, dass alle tatsächlichen oder scheinbaren Interessenskonflikte zwischen Mitarbeitern und dem Unternehmen vermieden werden. Jeder Mitarbeiter hat deshalb darauf zu achten, dass seine privaten Interessen nicht mit denen des Unternehmens in Konflikt geraten. Die privaten Interessen der Mitarbeiter und die Interessen des Unternehmens sind strikt zu trennen. Sind persönliche Interessenskonflikte nicht zu vermeiden, sind diese dem Vorgesetzten offenzulegen.

Beratungstätigkeiten oder sonstige wesentliche Beziehungen von Mitarbeitern mit Lieferanten, Kunden oder Wettbewerbern sind offenzulegen und bedürfen einer Genehmigung der Unternehmensführung.

Jeder Mitarbeiter hat darauf zu achten, dass persönliche Beziehungen oder Interessen die geschäftliche Tätigkeit nicht beeinflussen. Entscheidungsprozesse dürfen nur durch sachliche Erwägungen geprägt werden.

4. Diskriminierung – Verhalten untereinander

Die Würde und die Persönlichkeit eines jeden Mitarbeiters sind zu achten.

Wir tolerieren keinerlei Diskriminierung und keine Belästigung oder Beleidigung im Arbeitsumfeld. Jeder Mitarbeiter hat ein Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Mitarbeiter und Kollegen.

Unsere Unternehmen entsagen jeglicher Diskriminierung bei der Einstellung, der Entlohnung, dem Zugang zu Fortbildungen, der Beförderung, der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses oder dem Eintritt in den Ruhestand. Niemand darf wegen seiner Rasse, seines Geschlechts, seines Alters, seiner Religion oder Weltanschauung, seiner Nationalität, seiner ethnischen Herkunft, seiner körperlichen Konstitution, seines Aussehens, seiner sexuellen Identität, seines Familienstandes, seines sozialen Hintergrunds, seiner Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, seiner politischen Anschauung oder anderen persönlichen Eigenschaften unsachlich benachteiligt, begünstigt, belästigt oder ausgegrenzt werden.

5. Informationsschutz

Jeder Mitarbeiter ist zur Verschwiegenheit bei allen internen vertraulichen Angelegenheiten des Unternehmens verpflichtet. Vertrauliche Angelegenheiten sind dabei von unbefugter Einsicht durch Dritte zu schützen. Dritte in diesem Sinne sind auch Familienangehörige im weiteren Sinne.

Vertraulich sind all diejenigen Angelegenheiten, die als solche gekennzeichnet sind oder von denen anzunehmen ist, dass sie nicht öffentlich bekannt sind und auch nicht bekannt gemacht werden sollen, weil sie z.B. für Wettbewerber von Nutzen sein oder bei ihrer Offenlegung dem Unternehmen oder dessen Geschäftspartnern schaden könnten. Dazu gehören z. B. Einzelheiten, die die Organisation und die strategische Ausrichtung des Unternehmens betreffen, Geschäfts-, Fabrikations-, Forschungs- und Entwicklungsvorgänge, Zahlen des internen Berichtswesens sowie Informationen im Zusammenhang mit Veräußerungen, Fusionen und Akquisitionen.

Kenntnisse über interne vertrauliche Angelegenheiten dürfen von den Mitarbeitern ausschließlich für betriebliche Zwecke genutzt werden. Auch im unternehmensinternen Umgang ist darauf zu achten, dass vertrauliche Vorhaben und Vorgänge nur an diejenigen Mitarbeiter weitergegeben werden dürfen, die diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.

Alle Aufzeichnungen und Berichte, die intern angefertigt und nach außen gegeben werden, müssen korrekt und wahrheitsgemäß sein. Das gilt für rein interne Aufzeichnungen gleichermaßen.

Es dürfen keine Aufzeichnungen, Berichte, Eintragungen oder Dokumente gefälscht, verzerrt, fehlgeleitet, absichtlich irreführend sein oder unvollständig getätigt oder unterdrückt werden.

6. Datenschutz

Wir legen Wert auf den Schutz der personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner sowie auf die Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze. Je einfacher und umfangreicher die elektronische Datenverarbeitung wird, desto bedeutsamer wird der Schutz persönlicher bzw. personenbezogener Daten (z. B. Name, (E-Mail-)Adresse, Geburtsdatum, Steuernummer, Informationen über den Gesundheitszustand). Solche personenbezogenen Daten dürfen nur im Rahmen der jeweils gültigen Gesetze weitergegeben und verarbeitet werden.

Verletzungen datenschutzrechtlicher Bestimmungen werden mit empfindlichen Bußgeldern geahndet und können auch hohe Schadensersatzforderungen gegen das Unternehmen nach sich ziehen. Sorgsamer Umgang mit den personenbezogenen Daten unserer Kollegen, Geschäftspartner und Kunden schafft zudem Vertrauen und kann damit sogar ein Wettbewerbsvorteil sein. Zu diesem Zwecke schulen und sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter regelmäßig (u.a. durch UWeb-Schulungen).

Wir verhalten wir uns richtig, indem wir

- die personenbezogenen Daten vor unberechtigtem Zugriff schützen (z.B. die erforderlichen Sicherheitsstandards im elektronischen Verkehr mit Dritten einhalten)
- personenbezogene Daten nur erheben, speichern, verwerten oder weitergeben, wenn und soweit dies zur Erfüllung der jeweiligen Aufgabe notwendig und gesetzlich erlaubt ist (Prinzip der Datenvermeidung und –sparsamkeit)
- Unterlagen mit personenbezogenen Daten auf sichere Weise und kontrolliert entsorgen
- in Zweifelsfällen den Datenschutzbeauftragten oder die Führungskraft kontaktieren.

7. Löhne

Die Löhne für reguläre Arbeitszeiten und Überstunden entsprechen den bzw. übersteigen die Industriestandards. Gemäß unserer Unternehmensleitlinien soll jeder Mitarbeiter seinem tatsächlichen Beitrag entsprechend entlohnt werden.

Es werden keine illegalen oder unerlaubten Lohnabzüge oder Lohnabzüge als Strafmaßnahme vorgenommen.

8. Arbeitszeit

Unsere Unternehmen halten die gültigen europäischen und nationalen Gesetze und Industriestandards zu Arbeitsstunden ein. Es gelten die maximal zulässigen Wochenarbeitsstunden entsprechend der europäischen und nationalen Gesetzgebung. Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen.

9. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Unsere Unternehmen haben klare Regeln und Verfahren für die Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aufgestellt. Diese werden jederzeit befolgt. Wir unterhalten ein Arbeitssicherheitsmanagement gemäß den gültigen europäischen und nationalen Gesetzen und Industriestandards.

10. Kinderarbeit

Kinderarbeit ist gemäß den Bestimmungen der Konventionen der ILO und der Vereinten Nationen und/oder der nationalen Gesetzgebung verboten. Jegliche Form der Ausbeutung von Kindern ist verboten. Unsere Unternehmen halten sich an diese Bestimmungen und sprechen sich deutlich gegen Kinderarbeit aus.

11. Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen

Es findet keine Form von Zwangsarbeit, zum Beispiel erwirkt durch die Hinterlegung einer Kautions oder die Zurückhaltung von Ausweispapieren zu Beginn des Arbeitsverhältnisses statt, ebenso keine Gefangenenarbeit, welche die grundlegenden Menschenrechte verletzt. Die Anwendung von körperlichen Strafen sowie von psychischer oder physischer Nötigung und verbalen Beschimpfungen ist verboten.

12. Umgang mit Vermögenswerten

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, mit Vermögenswerten des Unternehmens verantwortlich umzugehen.

Jeder Mitarbeiter ist des Weiteren für den Schutz der Vermögenswerte verantwortlich. Zu den Vermögenswerten gehören nicht nur Sachwerte/-eigentum, sondern auch immaterielle Güter wie geistiges Eigentum, Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Informationen sowie die Ideen und das Wissen unserer Mitarbeiter.

13. Umwelt- und Sicherheitsfragen

Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen, deren Entsorgung, für Emissionen und für die Abwasserbehandlung müssen den gesetzlichen Mindestanforderungen entsprechen oder diese übertreffen.

Unsere Unternehmen unterhalten ein unabhängig zertifiziertes Umwelt- und Energiemanagementsystem.

14. Einhaltung der Vorgaben

Wir erwarten von allen Mitarbeitern die Einhaltung der Inhalte dieser Erklärung sowie die aktive Förderung der darin formulierten Werte und Prinzipien.

In allen Zweifelsfragen, die die Erklärung und seine Einhaltung betreffen, wird von jedem Mitarbeiter erwartet, dass er Rat und Hilfe bei seinem Vorgesetzten sucht.

Gesetzesverstöße werden nicht hingenommen und wir stellen die verantwortlichen Personen weder von strafrechtlichen Sanktionen noch von Schadensersatzansprüchen frei. Darüber hinaus haben Mitarbeiter, die gegen die Erklärung verstoßen, sowohl mit

Disziplinarmaßnahmen als auch mit weitreichenden arbeitsrechtlichen Sanktionen, bis hin zur Entlassung, zu rechnen.

15. Compliance Management System:

Wir haben in Umsetzung der Grundsätze dieses Verhaltenskodex und aufgrund gesetzlicher Vorgaben ein food family-eigenes Compliance Management Systems geschaffen, das permanent um weitere Compliancefelder erweitert wird. In diesem Zusammenhang haben wir auch einen entsprechenden Verhaltenskodex für externe Geschäftspartner und ein eigenes Hinweisgebersystem in Kraft gesetzt.

Es besteht die Möglichkeit für Mitarbeiter wie auch Externe, Gesetzesverstöße oder Hinweise zu möglichen Mißständen (auch nach den gültigen Lieferkettengesetzen) über unser Hinweisgebersystem zu melden ; Einzelheiten hierzu finden Sie in **Anlage 1**.

Ort / Datum

Zeichnungsberechtigter des Unternehmens

Anlage 1

Meldung von Verdachtsfällen

Die Einhaltung von Gesetzen, Regeln und internen Vorgaben hat bei uns höchste Priorität. Nur wenn wir uns gesetzeskonform und integer verhalten, schützen wir unser Unternehmen, unsere Mitarbeiter und unsere Geschäftspartner.

Aber wo Menschen arbeiten, können auch Fehler gemacht werden. Um hier den Anforderungen, welche uns diverse Gesetze geben, gerecht zu werden und Hinweisen auf Verstöße bzw. Fehlverhalten fair und angemessen nachgehen zu können, haben wir ein Hinweisgebersystem eingeführt.

An das Hinweisgebersystem können Verdachtsfälle vertraulich und sofern es die nationalen rechtlichen Vorgaben zulassen, nach Wunsch auch anonym gemeldet werden.

Darunter fallen beispielsweise Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex, das Kartellrecht, umweltrechtliche Vorgaben, Verletzung von Menschenrechten sowie Verdacht auf Korruption, Diebstahl, Diskriminierung oder Mobbing, geltende Gesetze oder sonstige Vorgaben.

Neben Beschäftigten können Geschäftspartner, Kunden und sonstige Dritte Hinweise bei konkreten Informationen auf Regelverstöße abgeben.

Eine Meldung kann dabei in allen Sprachen eingereicht werden. Bei Bedarf wird eine Übersetzung veranlasst.

Bitte bedenken Sie gerade bei anonymen Meldungen, dass der Hinweis so konkret wie möglich formuliert ist und gegebenenfalls auch Unterlagen beigefügt werden, die Ihren Verdacht stützen. Zudem ist es hilfreich, wenn Sie der Meldestelle für weitere Fragen zur Verfügung stehen. Andernfalls kann der Sachverhalt nicht erörtert werden und auch keine Mitteilung über den Gang des Verfahrens erfolgen.

Kontakt

Um den größtmöglichen Schutz für Hinweisgeber und Betroffene zu garantieren, haben wir eine unabhängige Vertrauensstelle eingerichtet, die atarax Unternehmensgruppe. Vertrauen ist deren Geschäft, hier sind Sie in guten Händen.

Zur vollständigen Wahrung der Vertraulichkeit, stehen folgende Kommunikationswege zur Verfügung:

	<p>Whistleblower-Telefonhotline unter: 0049 / 160 / 96210839 (Montag - Freitag von 08.30 - 17.00 Uhr, außer an Feiertagen)</p>
	<p>per E-Mail an: compliance@atarax.de</p>
	<p>über ein Hinweisgeber-Portal mit Kontaktformular: https://www.atarax.de/de/startseite/leistungen/hinweisgeberportal Mit dem Link werden Sie an das Hinweisgeber-Portal der atarax Unternehmensgruppe weitergeleitet. Selbstverständlich wird bereits diese Weiterleitung nicht zurückverfolgt.</p>
	<p>schriftliche Meldung auf dem Postweg an: atarax Unternehmensgruppe, Luitpold-Maier-Str. 7, D-91074 Herzogenaurach</p>
	<p>Auf Anfrage des Hinweisgebers ist es über diese Kanäle auch möglich, innerhalb eines angemessenen Zeitraums im Rahmen eines vertraulichen persönlichen Treffens eine Meldung zu erstatten.</p>

Informationen zur Verarbeitung Ihrer Daten finden Sie in unserem [Datenschutzhinweis](#) in **Anlage 2**.

Verfahren

Sofern die Kontaktdaten mitgeteilt wurden, erhält die hinweisgebende Person, nach Eingang der Meldung umgehend eine Eingangsbestätigung durch die Meldestelle.

Im Anschluss wird die Meldung oder Beschwerde sorgfältig auf Plausibilität geprüft. Bei Vorliegen konkreter Anhaltspunkte für einen Regelverstoß wird ggf. eine konkrete interne Untersuchung eingeleitet sowie ggf. weitere entsprechende Folgemaßnahmen (z. B. Verbesserung interne Prozesse) eingeleitet.

Die Informationen werden im Rahmen eines fairen und vertraulichen Prozesses sowie unter Wahrung datenschutzrechtlicher Belange bearbeitet. Ferner wird der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet. Die Hinweise bzw. Beschwerden werden überdies dokumentiert.

Falls die Kontaktdaten der hinweisgebenden Person bekannt sind, wird mit den hinweisgebenden Personen - entsprechend der jeweils gesetzlichen Vorgaben - Kontakt gehalten, sofern erforderlich, der Sachverhalt erörtert und fristgerecht über den Gang des Verfahrens informiert.

Eine Weitergabe mitgeteilter Informationen erfolgt nur an diejenigen Personen, die hiermit zur Bearbeitung der Meldung befasst sein müssen, soweit dies zur Sachverhaltsermittlung zwingend erforderlich ist.

Alle eingehenden Hinweise werden gemäß der gesetzlichen Bestimmungen dokumentiert, aufbewahrt und gelöscht.

Anlage 2

Transparenz- und Informationspflichten für hinweisgebende sowie sonstige am Sachverhalt beteiligte Personen im Rahmen des Hinweisgebersystems

nach der Datenschutz-Grundverordnung
(DS-GVO)

Mit diesem Dokument informieren wir Sie über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten durch die Unternehmensgruppe Erbacher – The Food Family sowie deren teilnehmende Unternehmen² und die Ihnen nach dem Datenschutzrecht zustehenden Rechte.

Verantwortliche Stelle/Datenschutz

Verantwortliche Stelle für die Datenverarbeitung ist das jeweils teilnehmende Unternehmen, auf das sich die Meldung bezieht.

Adresse: Industriegebiet Süd, 63924 Kleinheubach

Kontaktinformation: <https://food.family/kontakt/>

Kontakt Datenschutz:

datenschutz@atarax.de

bzw.

datenschutz@josera-erbacher.de

sowie

datenschutz@foodforplanet.de

²Stand Dezember 2022: food family Agency GmbH & Co. KG, Josera Erbacher Service GmbH & Co. KG, FarmChamps GmbH & Co. KG, Josera Polska Sp. zo.o., Josera petfood Sp. zo.o, LLC Josera Ukraine sowie Join the food family Ltd (Tansania).

Kategorien/Herkunft der Daten

Wenn Sie eine Meldung über unser Hinweisgebersystem machen, werden die Ihrerseits angegebenen personenbezogenen Daten verarbeitet, um Ihren Hinweis bearbeiten und gegebenenfalls weitere Maßnahmen ergreifen zu können. Sie haben grundsätzlich die Möglichkeit, anonyme Meldungen durchzuführen. Welche personenbezogenen Daten demnach verarbeitet werden, hängt vom Inhalt Ihrer Meldung ab.

Wir können Ihre personenbezogenen Daten im Falle, dass Sie eine beschuldigte oder sonstige am Sachverhalt beteiligte Person sind verarbeiten, um die über das Hinweisgebersystem gemachte Meldung zu prüfen und die mutmaßlichen Compliance- und Rechtsverstöße zu untersuchen. Welche Daten hierbei verarbeitet werden, kommt im Einzelfall auf die jeweilige konkrete Meldung an und auch darauf, welche Angaben z. B. eine hinweisgebende Person über Sie gemacht hat. Möglicherweise können hierbei beispielsweise folgende Daten verarbeitet werden:

- Kontaktdaten (etwa private Anschrift, ggf. Mobil-, Festnetznummer, E-Mail-Adresse)
- Stammdaten (Name, Vorname, Namenszusätze, Geburtsdatum)
- Fotos/Video-Aufnahmen
- Zeiterfassungsdaten

Zwecke und Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung

Bei der Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten werden die Bestimmungen der DSGVO, des BDSG und aller weiterer rechtlicher Bestimmungen (wie beispielsweise BetrVG, ArbZG etc.) stets eingehalten.

Wenn Sie eine meldende Person sind, erfolgt die Verarbeitung Ihrer Daten aufgrund Ihrer freiwilligen Angaben sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften nach dem Hinweisgeberschutzgesetz, Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. a, lit. c DS-GVO und im Falle, dass Sie bei uns beschäftigt sind, gemäß Art. 88 DS-GVO i.V.m. § 26 Abs. 2 BDSG.

Im Übrigen verarbeiten wir Ihre personenbezogenen Daten als betroffene Person, sofern dies zur Wahrung berechtigter Interessen des Unternehmens bzw. eines Dritten erforderlich ist (Art. 6 Abs. 1 lit. f, lit. c DS-GVO i.V.m. § 130 OWiG). Wir haben ein berechtigtes Interesse an der Verarbeitung der personenbezogenen Daten zur Prävention und Aufdeckung von Verstößen und Missständen, welche über das Hinweisgeberportal unserer Unternehmensgruppe gemeldet werden. Zudem erfolgt die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten, soweit dies zur Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen notwendig ist.

Speicherdauer der Daten

Sobald Ihre Daten für die oben genannten Zwecke nicht mehr erforderlich sind, werden sie durch uns gelöscht, spätestens jedoch drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens.

Empfänger der Daten/Kategorien von Empfängern

In unserem Unternehmen sorgen wir dafür, dass nur die Personen Ihre Daten erhalten, die diese zur Bearbeitung des über das Hinweisgebersystem eingereichten Hinweises benötigen.

In bestimmten Fällen unterstützen uns Dienstleister (z. B. IT-Dienstleister), bei der Erfüllung unserer Aufgaben. Mit allen Dienstleistern wurde das notwendige datenschutzrechtliche Vertragswerk abgeschlossen.

Des Weiteren sind wir in gesetzlich vorgeschriebenen Fällen verpflichtet, bestimmte Informationen an Stellen zu übermitteln, wie zum Beispiel Ermittlungsbehörden.

Drittlandübermittlung/Drittlandübermittlungsabsicht

Eine Datenübermittlung in Drittstaaten (außerhalb der Europäischen Union bzw. des Europäischen Wirtschaftsraums) findet nur statt, soweit dies zur Bearbeitung der Meldung zwingend erforderlich, gesetzlich vorgeschrieben ist oder Sie uns dazu Ihre Einwilligung erteilt haben.

Wir übermitteln Ihre personenbezogenen Daten (derzeit) an keinen Dienstleister oder an Konzernunternehmen außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums.

Rechte der betroffenen Personen

Die Rechte für Sie als betroffene Person sind in den Art. 15 – 22 DS-GVO normiert.

Dies umfasst:

- Das Recht auf Auskunft (Art. 15 DS-GVO)
- Das Recht auf Berichtigung (Art. 16 DS-GVO)
- Das Recht auf Löschung (Art. 17 DS-GVO)
- Das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung (Art. 18 DS-GVO)
- Das Widerspruchsrecht gegen die Verarbeitung (Art. 21 DS-GVO)
- Das Recht auf Datenübertragbarkeit (Art. 20 DS-GVO)

Soweit Sie freiwillig Daten als meldende Person angegeben haben, können Sie die Einwilligung für eine etwaige Datenverarbeitung jederzeit mit Blick auf die Zukunft widerrufen.

Um die Einwilligung zu widerrufen und die übrigen Rechte geltend zu machen, wenden Sie sich bitte an compliance@atarax.de. Gleiches gilt, wenn Sie Fragen zur Datenverarbeitung in unserem Unternehmen haben. Zudem können Sie Beschwerde gegen die Datenverarbeitung bei einer Datenschutzaufsichtsbehörde einlegen.

Verarbeiten wir Ihre Daten zur Wahrung berechtigter Interessen, können Sie dieser Verarbeitung aus Gründen, die sich aus Ihrer besonderen Situation ergeben, jederzeit widersprechen.

Wir verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten dann nicht mehr, es sei denn, wir können zwingende schutzwürdige Gründe für die Verarbeitung nachweisen, die Ihre Interessen, Rechte und Freiheiten überwiegen oder die Verarbeitung dient der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen.

Automatisierte Einzelfallentscheidungen

Wir nutzen keine rein automatisierten Verarbeitungsprozesse zur Herbeiführung einer Entscheidung.