Passion
for data

Code of Conduct

Verhaltenskodex

woodmark.de

We make the world better with data

Passion for data

Inhalt

1. Vorwort der Geschäftsführer 04

2. Vision und Werte 05

3. Unsere Verantwortung für Mitarbeitende und geschäftliche Kontakte
3.1. Datenschutz 06
3.2. Geschäftsgeheimnisse, sensible Daten und geistiges Eigentum 07
3.3. IT-Sicherheit 07
3.4. Schutz des Vermögens und des Eigentums 07

4. Unsere unternehmerische Verantwortung
4.1. Grundsätze gegen Bestechung und Korruption 08
4.2. Interessenskonflikte 09

5. Unsere soziale und marktwirtschaftliche Verantwortung
5.1. Soziales Miteinander und Führung 11
5.2. Fairer Wettbewerb 13
5.3. Abwerben von Mitarbeitenden 13
5.4. Standards für Rechnungslegung und Berichtswesen 14
5.5. Vergabe von Spenden und Entscheidungen über Sponsoring 15

6. Unsere gesellschaftliche Verantwortung
6.1. Wirtschaftliches Handeln im globalen Kontext 16
6.2. Menschenrechte 17
6.3. Arbeits- und Sozialstandards 18
6.4. Faire Arbeitsbedingungen 19
6.5. Qualitätssicherung 19
6.6. Nachhaltigkeit und Umweltschutz 20

7. Umsetzung des Verhaltenskodex
7.1. Einhaltung und Kontrolle 22
7.2. Compliance in der Wertschöpfungskette 22
7.3. Verstöße gegen den Verhaltenskodex durch geschäftliche Kontakte 23
7.4. Meldung von Verstößen 23

1. Vorwort der Geschäftsführung

Liebes Woodmark-Team,
liebe Partner:innen und Auftraggebende,

die Woodmark hat sich der Mission verschrieben, Menschen durch ihre Leidenschaft für Daten & Innovation zu begeistern und gemeinsam mit ihnen einen Mehrwert für die Gesellschaft und Umwelt zu schaffen.

Der folgende Code of Conduct legt die globalen und übergeordneten Verhaltensstandards und Grundsätze fest, die von allen Mitarbeitenden der Woodmark getragen und gelebt werden.

Mit der Unterzeichnung des Rahmenvertrages für externe Projektunterstützung, verpflichten sich alle Vertragsparteien, inklusive der freien Mitarbeitenden, zur Einhaltung des Code of Conducts. Sie sind bei der Nennung der Woodmark im Folgenden eingeschlossen.

Bei der Auswahl unserer Partnerfirmen (z.B. Software), liefernde Unternehmen (z.B. Strom, IT, Telco) und sonstige Dienstleistende (z.B. Rechtsanwalt, Steuerberatung) achten wir auf die bestmögliche Übereinstimmung deren Code of Conduct bzw. Geschäftsgebaren mit unseren Grundsätzen.

Wir bitten daher, diesen Verhaltenskodex aufmerksam zu lesen, da er nicht nur der Woodmark, sondern auch unseren Vertragsparteien und Auftraggebenden gleichermaßen als Orientierungsrahmen für die Zusammenarbeit dient.

Der Code of Conduct umfasst Verhaltensregeln zu den Bereichen Führung und soziales Miteinander, Umgang mit Dritten, Bestechung und Korruption, Umgang mit Geschäftsgeheimnissen und sensiblen Daten. Das wirtschaftliche Handeln im globalen Kontext sowie Menschenrechte, Arbeits- & Sozialstandards und die Verantwortung gegenüber der Natur sind ebenfalls enthalten.

Vincent Fourmi und
Jens Schnettler
Geschäftsführer

Stand 10/2026

2. Vision und Werte

Unsere Vision lautet „We make the world better with data“, welche auf unserer Firmenkultur und den folgenden Werten basiert. Sie drücken aus, wofür die Woodmark steht und leiten uns in unserer täglichen Arbeit.

Offenheit

Wir leben die Vielfalt und betrachten die Welt immer auch aus dem Blickwinkel unseres Gegenübers. Dabei sind wir offen für Veränderung, andere Meinungen, neue Ideen, Technologien und Dienstleistungen. Diversität stärkt die Weiterentwicklung, das Wachstum und die Kreativität. Unsere transparente Kommunikation hilft voneinander zu lernen und einander zu unterstützen.

Vertrauen

Vertrauen ist die Grundlage all unseres Handelns und baut intern wie extern auf partnerschaftlichem Verhalten und respektvollem Umgang miteinander. Wir richten unsere Mitarbeiterführung danach aus und sehen einander als Team und teilen unser Wissen.

Fürsorge

Die Fürsorge gilt unseren Mitarbeitenden, der Gesellschaft und der Umwelt. Wir stehen füreinander ein und geben aufeinander Acht. Dabei übernehmen wir Verantwortung für unser eigenes Handeln und für unser Team, gestalten unser Arbeitsumfeld CO2 neutral und gehen schonend mit Ressourcen um. Unseren Auftraggebenden, geschäftlichen Kontakten und der Umwelt begegnen wir mit großer Wertschätzung.

Respekt

Unsere Zusammenarbeit baut auf gegenseitigem Respekt im täglichen Umgang miteinander. Dies gilt zugleich intern wie auch für den Umgang mit geschäftlichen Kontakten und Auftraggebenden. Wir erkennen Leistung an, begegnen uns auf Augenhöhe und gehen wertschätzend, rücksichtsvoll und ehrlich miteinander um. Fehler sehen wir als Lernpotential und geben konstruktives Feedback.

3. Unsere Verantwortung für Mitarbeitende und geschäftliche Kontakte

3.1. Datenschutz

Woodmark achtet das Recht jedes Einzelnen auf informationelle Selbstbestimmung und misst dem Datenschutz höchste Bedeutung bei. Die Erhebung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten unserer Auftraggebenden, Interessierten, geschäftlichen Kontakten und Mitarbeitenden geschieht unter Beachtung der geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften, insbesondere der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

Verantwortliche für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DSGVO ist die Woodmark Consulting GmbH. Gemäß den Vorgaben der DSGVO hat Woodmark eine mit dem betrieblichen Datenschutz beauftragte Person bestellt. Diese koordiniert verpflichtende Datenschutzschulungen und steht jederzeit für Rückfragen zur Verfügung.

Woodmark hält bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die datenschutzrechtlichen Bestimmungen ein und achtet auf höchste Sorgfalt und Vertraulichkeit. Wir verpflichten uns zur Geheimhaltung und beachten insbesondere die Rechte der Betroffenen, d.h. geben personenbezogene Daten an Dritte nur mit deren Zustimmung weiter.

Steht Woodmark im Vertragsverhältnis mit Auftraggebenden oder geschäftlichen Kontakten, werden Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten im Vertrag geregelt. Auf unserer Website stimmen Besucher:innen mittels Double-Opt-in-Verfahren der Speicherung ihrer Daten zu.

3.2. Geschäftsgeheimnisse, sensible Daten und geistiges Eigentum

Woodmark respektiert die Rechte Dritter an ihrem geistigen Eigentum. Wir sind uns bewusst, dass unsere Dienstleistungen wertvolle Vermögenswerte unserer Auftraggebenden tangieren, welche die Basis ihres Erfolges darstellen. So erhalten wir u.a. Einblicke in vertrauliches Know-how, Ideen, Konzepte, Planungen und Prototypen oder Versuchsteile sowie andere Geschäftsgeheimnisse. Das damit verbundene Vertrauen unserer Auftraggebenden ist eine wesentliche Geschäftsgrundlage für Woodmark. Gleiches gilt für interne Informationen, wie beispielsweise neue Service- und Dienstleistungsansätze, Geschäftsideen oder Geschäftsunterlagen.

Deshalb ist es uns ein dringendes Anliegen, all diese Informationen vor unberechtigtem Zugriff zu schützen und ausschließlich zu geschäftlichen Zwecken zu nutzen. Entsprechende Regelungen legen wir mit unseren geschäftlichen Kontakten vertraglich fest. Auch hier gilt es strengstes Stillschweigen zu bewahren, vertrauliche Informationen und Daten sorgfältig zu verwahren und nicht an Unbefugte weiterzuleiten. Unsere geschäftlichen Kontakte stellen darüber hinaus die Geheimhaltung auch bei ihren Dienstleistern sicher.

3.3. IT-Sicherheit

Elektronische Datenverarbeitungssysteme sind unerlässlich. Eingriffe in diese Systeme oder Fehlfunktionen dieser können schwerwiegende Folgen haben, wie etwa Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder die Verletzung von Urheberrechten. Woodmark hat geeignete Maßnahmen ergriffen und Regeln erlassen, um die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von elektronisch gespeicherten Informationen sicherzustellen. Auch unsere geschäftlichen Kontakte sind verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen vorzunehmen, um einen internen oder externen Missbrauch sowie eine Bedrohung sensibler Informationen zu verhindern. Wir sind ISO 27001 zertifiziert und erfüllen die TISAX Anforderungen.

3.4. Schutz des Vermögens und des Eigentums

Vermögensschädigendes Verhalten wird bei Woodmark nicht toleriert. Unsere Mitarbeitenden sind sich der Zweckgebundenheit des Vermögens und des Eigentums von Woodmark bewusst und handeln entsprechend.

Von unseren geschäftlichen Kontakten erwarten wir, dass sie jede Form des Betrugs oder vermögensschädigender Delikte verbieten, unabhängig davon, ob dadurch das Vermögen von Woodmark oder Dritter geschädigt wird. Dies bezieht sich insbesondere auf die Delikte des Betrugs, der Untreue, des Diebstahls, der Unterschlagung, der Steuerhinterziehung und der Geldwäsche.

Firmeneigentum ist bei der Verwendung vor Beschädigung, Missbrauch, unnötigem Verschleiß und Verlust zu schützen. Diebstahl und mutwillige Beschädigungen werden strafrechtlich verfolgt. Das Eigentum des Woodmark-Teams und Anderen ist in gleicher Weise zu respektieren.

4. Unsere unternehmerische Verantwortung

4.1. Grundsätze gegen Bestechung und Korruption

Woodmark lehnt jegliche Form von Bestechung und Bestechlichkeit ab und erwartet von ihren geschäftlichen Kontakten, dass sie gleichermaßen die geltenden Antikorruptionsgesetze und -vorschriften im In- und Ausland einhalten. Das Verbot der Vorteilsnahme oder -gewährung erfasst nicht nur direkte Zuwendungen in Form von Zahlungen, sondern auch sonstige Vergünstigungen. Alle Zahlungen von und an geschäftliche Kontakte, Auftraggebenden und Liefernden erfolgen innerhalb der offiziellen Verträge und Lieferanten-/Partnerprogrammen. Dazu zählen Einladungen und Geschenke, wenn diese den Rahmen der Üblichkeit und Angemessenheit überschreiten. Wir bitten unsere geschäftlichen Kontakte, dies zu beachten und davon abzusehen, unseren Mitarbeitenden Geschenke zu machen oder Einladungen auszusprechen.

In keinem Fall dulden wir Zahlungen oder sonstige Vergünstigungen an eine Einzelperson, ein Unternehmen oder einen Amtsträger mit dem Ziel, die Entscheidungsprozesse des Begünstigten oder eines Dritten zu beeinflussen. Dies gilt für uns und unsere geschäftlichen Kontakte unabhängig davon, ob damit gegen geltende Gesetze und Vorschriften verstoßen wird oder nicht. Zuwendungen im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen, Spenden und Sponsoring tätigen wir und unsere geschäftlichen Kontakte nur im rechtlich zulässigen und üblichen Rahmen.

Ebenso bieten oder nehmen wir und unsere geschäftlichen Kontakte in keinem Fall illegale Zahlungen an. Dazu gehören u.a. Bestechungsgelder, Schmiergelder und Kickback-Zahlungen oder sonstige Vergünstigungen für die Realisierung von Geschäften oder im Zusammenhang mit der geschäftlichen Beziehung zu Woodmark. Korruptes Verhalten muss der Geschäftsführung der Woodmark sofort gemeldet werden.

In allen Arbeitsverträgen unserer Mitarbeitenden wird die Annahme jeden Vorteils von Dritten untersagt. Diese müssen der Geschäftsführung der Woodmark sofort in Kenntnis von etwaigen Angeboten solcher Vorteile setzen.

Ausgenommen von dieser Regelung sind erhaltene Weihnachtsgeschenke und Essenseinladungen bis zu nachfolgenden Limits.

- Geschenke von geschäftlichen Kontakten dürfen im Einzelfall bis zu einem Wert von 50 Euro pro Kalenderjahr angenommen werden. Geschenke, die diesen Wert übersteigen sind bei der Geschäftsführung zu melden.

- Einladungen von geschäftlichen Kontakten zu einem Essen oder gesellschaftlichen Anlässen (z.B. Tickets) dürfen bis zu einem Wert von maximal 50 Euro und höchstens zweimal pro Kalenderjahr angenommen werden. Einladungen, die diesen Wert oder die Häufigkeit übersteigen sind der Geschäftsführung der Woodmark zu melden.

Die Geschäftsführung behält sich in beiden Fällen das Recht vor, dies bei einem bestehenden Verdacht, zu überprüfen.

4.2. Interessenskonflikte

Ein Interessenskonflikt entsteht, wenn persönliche Interessen oder Beziehungen im Widerspruch zu geschäftlichen Interessen stehen. Das könnte bei der Auswahl von Mitarbeitenden oder geschäftlichen Kontakten der Fall sein. Durch das Offenlegen der persönlichen Interessen und des Auswahlprozesses (Bewerberprozesse, externe Lieferantenauswahl, etc.), sowie die maßgebliche Begleitung des Vorgangs durch andere Teammitglieder unter dem 4-Augen-Prinzip, wird eine Übervorteilung ausgeschlossen.

Wir schätzen und respektieren das Individuum.

5. Unsere soziale und marktwirtschaftliche Verantwortung

5.1. Soziales Miteinander und Führung

Die Werte der Woodmark bilden den Grundstein für unsere Unternehmenskultur und Mitarbeiterführung. Sie schaffen eine positive Arbeitsatmosphäre und ein wertschätzendes, partnerschaftliches Miteinander – sowohl innerhalb unseres Teams als auch gegenüber unseren Auftraggebenden und geschäftlichen Kontakten. Mit vielfältigen Aufgaben, großen Gestaltungsspielräumen und individuellen Entwicklungsmöglichkeiten ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden langfristige Perspektiven bei uns.

Wir schätzen und respektieren das Individuum. Als Menschen und Mitarbeitende sind wir bei der Woodmark alle gleich. D.h. es findet keine Unterscheidung statt – auch nicht zwischen den Hierarchieebenen. So kann z.B. jede:r Woodmarker:in die firmeneigenen Parkmöglichkeiten (inkl. E-Ladestationen) sowie das Fitnessstudio nach dem „first come, first serve“-Prinzip kostenfrei nutzen. Auch im Bereich Mobilität wie z.B. bei der JobRad-Regelung, steht allen Mitarbeitenden das gleiche Angebot zur Verfügung. Unterschiede gibt es ausschließlich in der Verantwortung, die wir übernehmen. Je nach Umfang der Verantwortung ergeben sich Unterschiede in Gehalt, Dienstwagen und Entscheidungskompetenz.

Diese zentralen Grundwerte und Grundeinstellung werden von unseren Führungskräften vorgelebt. Sie basieren auf einem gemeinsamen Führungsverständnis, welches zusammen im Team entwickelt wurde. So ist ihr Verhalten von Fürsorge und Offenheit geprägt. Sie geben allen Mitarbeitenden einen Vertrauensvorschuss, gewähren Freiheiten und versuchen die Aufgabenstellungen mit ihrer Leidenschaft in Einklang zu bringen. Ihr eigener Umgang mit anderen ist voller Respekt und sie halten auch ihre Mitarbeitenden dazu an, respektvoll miteinander und mit anderen umzugehen.

Wir sprechen uns entschieden gegen jegliche Form von Diskriminierung, Marginalisierung oder respektlosem Verhalten aus und tolerieren weder Mobbing noch Belästigung. Meldungen zu diesen Themen werden sorgfältig geprüft, und es werden die erforderlichen Maßnahmen ergriffen, um einen respektvollen und vertrauensvollen Umgang zu schaffen.

Eskalation über Vertrauenspersonen

Neben der eigentlichen Führungskraft ist eine unabhängige Vertrauensperson im Unternehmen integriert, die als Anlaufstelle und Coach zur Seite steht, wenn ein Teammitglied ein sensibles persönliches Anliegen hat, das es nicht über die bestehende Führungsmannschaft kommunizieren kann oder will. Diese Vertrauensperson ist zur Diskretion verpflichtet und gibt dem Management ausschließlich konsolidiertes und generisches Feedback, das nicht auf individuelle Personen zurückzuführen ist.

Die Liste der Vertrauenspersonen ist im Intranet unter HR – Diversity, Equity and Inclusion für das Team zu finden.

Soziales Miteinander

Das Consulting Business beinhaltet den Einsatz unserer Mitarbeitenden auf unterschiedlichen Projekten bei verschiedenen Auftraggebenden und Orten. Umso wichtiger ist es aus Unternehmenssicht, ausreichende Plattformen zu schaffen, bei denen alle oder zumindest ein Großteil der Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, sich persönlich mit den Teammitgliedern auszutauschen. Unsere regelmäßigen Teamtage, Teamevents, die Weihnachts- oder Neujahrsfeier, sportliche Aktivitäten oder gemeinsame Online-Events und andere Freizeitaktivitäten sind seit Jahren erfolgreich etabliert und haben sich für diesen Zweck stets bewährt.

5.2. Fairer Wettbewerb

Oberstes Ziel für die Woodmark sind nachhaltige und langfristige Beziehungen zu unseren geschäftlichen Kontakten. Dementsprechend zielen wir nicht auf kurzfristige Gewinnmaximierung, sondern auf nachhaltigen Mehrwert ab, den wir im Rahmen unserer Kundenaufträge realisieren.

Woodmark führt ihre Geschäfte ehrlich und transparent, setzt sich für einen fairen und unverfälschten Wettbewerb ein und erwartet dies auch von ihren geschäftlichen Kontakten. Gemeinsam stellen wir sicher, dass unsere Geschäftspraktiken mit dem geltenden Wettbewerbs- und Kartellrecht vereinbar sind. Wir unterlassen Abstimmungen mit am Wettbewerb teilnehmenden Unternehmen und Vertriebs- sowie Lieferunternehmen, Händler:innen und Auftraggebenden, die zu einer Wettbewerbsbeschränkung oder -verhinderung führen können. Dies betrifft insbesondere Absprachen mit der Konkurrenz über Preisgestaltungen, Angebote, Kapazitäten, Geschäftsbedingungen oder Marktanteilen sowie Technologien. Die Aufteilung von Auftraggebenden oder Verkaufsgebieten zwischen Wettbewerbsteilnehmenden, wettbewerbswidrige Boykotte und den rechtswidrigen Austausch wettbewerblich sensibler Informationen mit der Konkurrenz verurteilen wir auf das Schärfste.

5.3. Abwerben von Mitarbeitenden

Die Woodmark wirbt grundsätzlich keine Mitarbeitenden von Unternehmen ab, mit denen eine aktive, geschäftliche Partnerschaft besteht und führt eine entsprechende „Black List“. Diese Liste wird den ausführenden Organen im Recruiting-Prozess, d.h. internen sowie externen Recruiting-Ressourcen, zur Verfügung gestellt.

Für ein weiteres Wachstum der Woodmark ist das Vertrauen unserer Auftraggebenden, Partner:innen und Gesellschaftende unentbehrlich.

5.4. Standards für Rechnungslegung und Berichtswesen

Für ein weiteres Wachstum der Woodmark ist das Vertrauen unserer geschäftlichen Kontakte, Auftraggebenden und Gesellschaftende unentbehrlich. Woodmark achtet die gesetzlichen Vorgaben für eine ordnungsgemäße Buchhaltung und Finanzberichterstattung.

Wir und gleichermaßen unsere geschäftlichen Kontakte führen unsere Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen und dokumentieren diese in der vorgegebenen Weise. Jegliche Form der Bilanzmanipulation ist verboten.

Das zentrale Rechnungswesen bei Woodmark gewährleistet, dass wir die Abgabe- und Meldefristen gegenüber Krankenkassen, Versicherungen, der Berufsgenossenschaft, den Gemeinden, Finanzamt und ggf. anderen Behörden einhalten und dass die gelieferten Informationen nach bestem Wissen und Gewissen aufbereitet wurden. Eine Gefährdung von Abgabe- und Meldefristen ist frühzeitig der Geschäftsführung von Woodmark anzuzeigen, um mögliche Gegenmaßnahmen einzuleiten bzw. die Behörden frühzeitig zu informieren.

In Hinblick auf die Projektabrechnung gewährleisten unsere Mitarbeitenden uns und unseren auftraggebenden und geschäftlichen Kontakten gegenüber eine exakte elektronische Erfassung der erbrachten Arbeitszeiten, zeitnahe Einreichung der Reisekosten und Dokumentation aller Leistungen und sonstigen Aufwänden.

5.5. Vergabe von Spenden und Entscheidungen über Sponsoring

Wir verstehen uns als aktives Mitglied der Gesellschaft und engagieren uns auf unterschiedliche Art und Weise. Unsere Zuwendungen stehen niemals im Zusammenhang mit einem Geschäftsabschluss.

Im Rahmen ihres gesellschaftlichen Engagements unterstützt Woodmark regelmäßig ausgewählte soziale und gemeinnützige Einrichtungen sowie Hilfsprogramme, darunter Blindenwerkstätten, Kinderheime, SOS-Kinderdorf und Aktion Deutschland Hilft.

Woodmark leistet keinerlei politische Spenden oder Spenden an Organisationen, die keine gemeinnützige Anerkennung in Deutschland besitzen.

6. Unsere gesellschaftliche Verantwortung

6.1. Wirtschaftliches Handeln im globalen Kontext

Wir behandeln alle Menschen mit Respekt und Fairness und fordern dies auch von unseren geschäftlichen Kontakten. Unsere Verantwortung für die Gesellschaft beinhaltet den aktiven Einsatz für eine nachhaltige Entwicklung gemäß der zehn Prinzipien des United Nation Global Compacts. Wir bekennen uns zu der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte durch die Vereinten Nationen sowie zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Woodmark, ihre geschäftlichen Kontakte und Liefernde stellen sicher, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

6.2. Menschenrechte

Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung:
Woodmark schätzt und lebt die Vielfältigkeit und Diversität. Wir fördern einen wertschätzenden Umgang miteinander sowie Offenheit, Respekt, Vertrauen und Fürsorge für alle Menschen.

Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der sozialen oder ethnischen Herkunft, Staatsangehörigkeit, des Geschlechts, der geschlechtlichen Identität, Familienstands, der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder der Weltanschauung bzw. politischer Einstellungen, soweit Letztere auf demokratischen Prinzipien und Toleranz beruhen, oder sonstigen gesetzlich geschützten Gründen lehnt Woodmark ab.

Woodmark bietet allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen. Diesbezüglich hat sich Woodmark zur Einhaltung des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)“ verpflichtet. Das AGG ist ein deutsches Bundesgesetz, das „Benachteiligungen verhindern und beseitigen soll“. Zur Verwirklichung dieses Ziels erhalten die durch das Gesetz geschützten Personen Rechtsansprüche gegen Arbeitgebende und Private, wenn diese ihnen gegenüber gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstoßen.

Wir unterstützen die Charta der Vielfalt und haben diese unterzeichnet. Unser Team und unsere geschäftlichen Kontakte finden bei uns ein Arbeitsumfeld, das frei von jeglichen Diskriminierungen ist, und wir erwarten von ihnen ebenfalls die Verfolgung dieser Werte.

Grundsätze bezüglich Menschenhandel:
Sollte ein Verdacht auf Menschenhandel bestehen, so ist dieser umgehend der Geschäftsführung der Woodmark zu melden. Die Geschäftsführung wird diesem Verdacht persönlich nachgehen.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen:
Woodmark schränkt in keiner Weise die Vereinigungsfreiheit aller Mitarbeitenden ein. Da bei Woodmark keine offizielle Arbeitnehmervertretung eingerichtet ist und Woodmark keinem Tarifvertrag unterliegt, gibt es derzeit keine offiziellen und arbeitszeitrelevanten Gremien diesbezüglich.

Zwangs- und Pflichtarbeit:
Jegliche Form der Zwangsarbeit wird von Woodmark nicht toleriert. Diese Haltung erwarten wir auch von unseren geschäftlichen Kontakten. Kein Teammitglied bei Woodmark befindet sich in einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis. Die Arbeitsverträge sind i.d.R. mit einer 3-monatigen Kündigungsfrist vereinbart. Entscheidend ist, dass die Aufgabenstellungen, die wir an die Mitarbeitenden übertragen, deren beruflichen Erfahrungen entsprechen bzw. die Zielrichtung unterstützen, in die sie sich entwickeln wollen.

Verbot von Kinderarbeit:
Jede Form der Kinderarbeit ist bei uns strengstens verboten. Woodmark und ihre geschäftlichen Kontakte beachten die Vorgaben des Übereinkommens über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation) und des Übereinkommens über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen 182 der Internationalen Arbeitsorganisation) sowie die Vorgaben der nationalen Gesetze. Mitarbeitende bei Woodmark und unsere geschäftlichen Kontakte müssen ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen. Sieht ein nationales Gesetz betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so gelten diese.

Ebenso wird bei uns und von unseren geschäftlichen Kontakten Zwangsarbeit, das heißt die Verrichtung von Arbeit gegen den Willen der arbeitenden Person oder unter Androhung von Strafe, nicht geduldet. Von diesem Verbot sind ebenso moderne Formen der Sklaverei sowie der Menschenhandel umfasst.

6.3. Arbeits- und Sozialstandards

Mindestlohn:
Woodmark und ihre geschäftlichen Kontakte stellen sicher, dass bei allen Mitarbeitenden der gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn nach den gesetzlichen Vorgaben nicht unterschritten wird. Die Einhaltung des Mindestlohnes wird dadurch sichergestellt, dass in der Gehaltstabelle zur Vorbereitung des monatlichen Gehaltslaufes der aktuelle Mindestlohn als Referenzgröße enthalten ist. Bei der Anlage von neuen Mitarbeitenden in der Gehaltstabelle wird die Prüfung auf Mindestlohn durchgeführt.

Einhaltung der Arbeitszeitgesetze:
Unsere Richtlinie „Arbeitszeit- und Arbeitszeiterfassung“ gewährleistet, dass wir sämtliche Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes einhalten. Zusätzlich werden monatliche Auswertungen über alle erfassten Stunden erstellt, mit denen die Einhaltung der Arbeitszeitgesetze überprüft werden.

Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz:
Woodmark achtet das Recht seiner Mitarbeitenden auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Unser Hygienekonzept wird laufend überprüft und an die gelten Vorschriften, u.a. zur Pandemie-Bekämpfung, angepasst.

Unsere geschäftlichen Kontakte beachten gleichermaßen die geltenden Standards und Gesetze zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und halten diese ein. Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken beugen wir durch regelmäßige Schulungen und Überprüfungen sowie durch sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Maßnahmen vor.

6.4. Faire Arbeitsbedingungen

Die Mitarbeitenden sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Woodmark und ihre geschäftlichen Kontakte schaffen ein Umfeld, in dem Menschen mit Begeisterung arbeiten. Wir beachten die Regeln zu fairen Arbeitsbedingungen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen, einschließlich solcher zur angemessenen Entlohnung, Sozialleistungen, Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre. Alle Mitarbeitenden müssen sich an die gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten halten. Diese Einhaltung wird monatlich systemtechnisch durch den:die CFO überprüft und gemonitort. Notwendige Maßnahmen bei Nichteinhaltung werden über Personalverantwortliche mit deren Mitarbeitenden definiert.

6.5. Qualitätssicherung

Woodmark arbeitet im Beratungsumfeld nach höchsten Qualitätsprinzipien und im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben sowie technischen Regelwerken. Wir beachten jederzeit die Zulassungsvoraussetzungen für die Gestaltung, Prüfung, Nutzung und Entsorgung von Produkten. Diese Arbeitsweise erwarten wir auch von unseren geschäftlichen Kontakten. Das Qualitätsmanagementsystem von Woodmark ist nach ISO 9001 zertifiziert.

6.6. Nachhaltigkeit und Umweltschutz

„We make the world better with data“:
Mit unserer Kompetenz und unserer Innovationskraft unterstützen wir unsere Auftraggebenden auch bei der Erreichung ihrer Ziele zum Schutz der menschlichen Gesundheit, der natürlichen Ressourcen und der Umwelt – insbesondere dem Klimaschutz.

Die Woodmark ist sich ihrer ökologischen Verantwortung sowie der gegenüber zukünftigen Generationen gleichermaßen bewusst. Wir halten uns an anwendbare Umweltschutzgesetze und -vorschriften auch hinsichtlich der Wasser- und Luftqualität sowie des Umgangs mit Chemikalien. Wir nutzen aktiv Umweltpraktiken wie etwa Abfallvermeidung, Recycling und Energieeinsparungsmaßnahmen. Gleiches erwarten wir von unseren geschäftlichen Kontakten und Liefernden. Zu unserem verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen gehört es, diese zweckmäßig und sparsam einzusetzen. Die Verwendung von regenerierbaren Ressourcen steht für uns im Vordergrund wie z.B. die Nutzung erneuerbarer Energien und Reduktion der Treibhausgasemissionen.

Um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und der Verantwortung der Umwelt gegenüber gerecht zu werden, wurde ein internes Umweltkonzept erarbeitet. Dieses dient als Orientierungshilfe für unser tägliches Handeln. Darin sind Hinweise und Tipps für die CO2-Reduktion in den Bereichen Energie, Mobilität und Konsum zu finden. Sie spiegeln sich u.a. in der Reise-Richtlinie wider und nehmen unsere Auftraggebenden, Liefernde und geschäftlichen Kontakte als Teil unseres Eco-Systems mit in die Verantwortung.

Woodmark unterhält ein eigenes Umweltteam, das regelmäßig Verbesserungsvorschläge und neue Ideen zum aktiven Klimaschutz entwickelt und das Woodmark-Team darüber informiert.

Verantwortlich für die ökologische Nachhaltigkeit bei Woodmark ist die Geschäftsführung.

Woodmark unterhält ein eigenes Umweltteam, das regelmäßig Verbesserungsvorschläge und neue Ideen zum aktiven Klimaschutz entwickelt.

7. Umsetzung des Verhaltenskodex

7.1. Einhaltung und Kontrolle

Alle Mitarbeitenden werden über den Code of Conduct in Kenntnis gesetzt. Mindestens einmal in zwei Jahren wird das Team aufgefordert eine Schulung inklusive Verständnistest zu absolvieren. Die Teilnahme wird in unserem internen Information Security Management System (ISMS) dokumentiert.

Die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex sind für unsere geschäftlichen Kontakte verpflichtend und bilden einen integralen Bestandteil der Geschäftsbeziehung mit der Woodmark. Unsere geschäftlichen Kontakte erkennen die in diesem Verhaltenskodex festgehaltenen Standards an und verpflichten sich zu deren Einhaltung. Zu diesem Zweck kommunizieren unsere geschäftlichen Kontakte die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex an ihre für Woodmark tätigen Mitarbeitenden und sichern deren Einhaltung zu.

Woodmark behält sich das Recht vor, die Einhaltung der Bestimmungen dieses Verhaltenskodex bei geschäftlichen Kontakten, nach vorheriger Ankündigung und unter Beachtung des jeweils anwendbaren Rechts, in angemessener Weise zu überprüfen. Bei der Überprüfung sind Geheimhaltungsverpflichtungen der geschäftlichen Kontakte gegenüber Dritten angemessen zu berücksichtigen. Woodmark wird die bei der Überprüfung erlangten Informationen vertraulich behandeln.

7.2. Compliance in der Wertschöpfungskette

Unsere geschäftlichen Kontakte sind mit den geschäftlichen Gepflogenheiten ihrer eigenen geschäftlichen Kontakte vertraut. Sie verpflichten sich zur Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex gesetzten Standards oder vergleichbarer Werte bei den für Woodmark tätigen Unternehmen sowie sonstigen für Woodmark tätig werdenden Dritten.

Repressalien gegenüber Mitarbeitenden, die gutgläubig ein tatsächliches oder mutmaßliches Fehlverhalten melden, werden von Woodmark und unseren geschäftlichen Kontakten nicht toleriert. Vielmehr fordern wir unsere Mitarbeitenden und unsere geschäftlichen Kontakte auf, die Geschäftsführung und die Compliance-Verantwortlichen frühzeitig und vertraulich auf tatsächliches oder mutmaßliches Fehlverhalten hinzuweisen, welches zu einem Compliance-Verstoß führt oder führen kann.

7.3. Verstöße gegen den Verhaltenskodex durch geschäftliche Kontakte

Die Beständigkeit und Weiterentwicklung der Beziehungen mit unseren geschäftlichen Kontakten hängt für uns maßgeblich von dem gemeinsamen Bekenntnis zu den in diesem Code of Conduct festgelegten Standards ab. Bei einem Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex durch einen unserer geschäftlichen Kontakte behält sich Woodmark das Recht vor, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Hiervon umfasst sind insbesondere die Aufforderung zur unverzüglichen Behebung der Verletzung von Rechtsvorschriften oder Vertragsvereinbarungen und die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen. In besonders schweren Fällen behält sich Woodmark das Recht zur außerordentlichen Kündigung vor.

7.4. Meldung von Verstößen

Unsere geschäftlichen Kontakte sind verpflichtet, tatsächliche oder mutmaßliche Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex zu melden. Hierfür stehen ihnen folgende Kontakte und Meldewege zur Verfügung, um sich direkt an die Compliance-Verantwortlichen bei Woodmark zu wenden:

Woodmark Consulting GmbH
Compliance
Werner-von-Siemens-Ring 7
85630 Grasbrunn
Telefon: +49 89 46 26 97-0
E-Mail: compliance@woodmark.de

Der Brief kann selbstverständlich anonym versandt werden.

Verstöße der Woodmark gegen das EU-Recht
Woodmark begrüßt den Schutz von „Whistleblowern“, d.h. hinweisgebenden Personen und gibt diesen gemäß des neuen Hinweisgeberschutzgesetzes (siehe EU-Richtlinie 2019/1937) die Möglichkeit, sich vertrauensvoll mit unserer Ombudsperson in Verbindung zu setzen. Dabei geht es um die Meldung von Verstößen der Woodmark gegen das EU-Recht, die für etwaige Nachfragen mit persönlichen Kontaktdaten oder selbstverständlich auch anonym abgeben können.

Der Link zum entsprechenden Formular befindet sich in der Fußzeile unter woodmark.de

Woodmark Consulting GmbH

München | Düsseldorf | Berlin

+49 89 46 26 97-0
info@woodmark.de

woodmark.de