

Verhaltens- kodex

www.gw-world.com

Vorwort

Das Familienunternehmen Gebrüder Weiss (GW) ist sich seit Generationen seiner Verantwortung, ethische Werte zu leben und zu vermitteln, bewusst. Diese Werte sind im hier vorliegenden Verhaltenskodex verbindlich festgeschrieben. Die Geschäftsleitung, alle Führungskräfte und Mitarbeiter*innen der Gebrüder Weiss GmbH und ihrer im direkten Einfluss befindlichen Tochterunternehmen weltweit sind zur Einhaltung dieser Richtlinien verpflichtet. Die Führungskräfte sind angehalten, ihre Vorbildfunktion wahrzunehmen und die Werte tiefer in die Organisation zu tragen.



1.

Werthaltung

GW bewegt nicht nur Waren und Daten, sondern auch Menschen, die mit uns im Netzwerk intern oder extern in Verbindung stehen. Wir bewegen uns mit unseren Kunden in die Zukunft, mit fortschrittlichem Handeln und innovativen Ideen. Dabei wollen wir mit unseren Dienstleistungen und Produkten begeistern, wobei wir bewusst auf ressourcenschonende Lösungen setzen. Unsere Strategie basiert auf den Kernwerten

Independence

Sustainability

Commitment

Service Excellence

die unser tägliches Handeln bestimmen und daher zentrale Elemente unseres Verhaltenskodex darstellen. GW bekennt sich im Rahmen seiner unternehmerischen Tätigkeit zur Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften und zu den in diesem Dokument angeführten Verhaltensrichtlinien. Unsere Geschäftspartner ermutigen wir, sich ebenfalls zu international anerkannten Grundsätzen betreffend ethische Werte zu bekennen und erwarten, dass sie die geltenden Gesetze und Richtlinien einhalten.

Soziale Verantwortung

2.

Nachhaltigkeit stellt bei GW einen Kernwert des Unternehmens dar. Wir legen Wert darauf, dass unser Engagement in diesem Bereich stets messbar und transparent ist. Dazu veröffentlichen wir seit 2009 einen Nachhaltigkeitsbericht nach dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI). Wir haben den Anspruch, ökonomisch wie ökologisch sinnvoll zu agieren und dabei unsere soziale Verantwortung aktiv zu leben.

Diskriminierung

Die Gleichbehandlung des Individuums, unabhängig von Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Nationalität, Alter, politischer Meinung, gewerkschaftlicher Betätigung oder einer Behinderung, wird von GW anerkannt und gefördert. Die kulturelle Vielfalt des Konzerns wird als Bereicherung angesehen, die Diskriminierung einzelner Personen oder Personengruppen wird nicht geduldet.

Lebenslanges Lernen

Die berufliche Aus- und Weiterbildung wird bei GW als strategischer Erfolgsfaktor verstanden. Es gilt, Mitarbeiter*innen auf aktuelle und künftige Anforderungen im Unternehmen vorzubereiten. Das Weiterbildungsangebot nimmt bei GW einen wichtigen Stellenwert ein, weshalb bereits im Jahr 1988 eigens ein Fonds für die Finanzierung von Bildungsmaßnahmen eingerichtet wurde.

Arbeits- und Anlagensicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

Jede*r Mitarbeiter*innen ist für den Schutz von Menschen und Umwelt in seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Alle entsprechenden Gesetze und Vorschriften zum Umweltschutz oder zur Anlagen- und Arbeitssicherheit sind strikt einzuhalten. Gleiches gilt für die unternehmensinternen Richtlinien und Vorschriften. Jeder Vorgesetzte ist verpflichtet, seine Mitarbeiter*innen in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen, zu beaufsichtigen und zu unterstützen. In Bereichen, in denen weder Vorschriften zu Sicherheit, Gesundheit oder Umweltschutz noch unternehmensinterne Richtlinien und Vorgaben existieren, ist eine eigenverantwortliche Entscheidung gegebenenfalls in Absprache mit dem Vorgesetzten zu treffen. Die Einhaltung aller Gesetze zum Schutz von Menschen und Umwelt ist für unser Unternehmen ein elementarer Grundsatz, der sich gleichermaßen aus juristischen und ethischen Prinzipien ergibt. Unser Unternehmen arbeitet – über die Vorgaben der bestehenden Gesetze hinaus – kontinuierlich an der Verbesserung von Prozessen und Verfahren, um Umweltbelastungen und Gesundheitsrisiken weiter zu reduzieren. Sollte es dennoch zu Unfällen oder Betriebsstörungen kommen, ist es unser Ziel, so schnell und zielgerichtet wie möglich die gebotenen Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und Schadensbehebung einzuleiten. Deshalb sind die zuständigen betrieblichen Stellen unverzüglich und umfassend zu informieren. Diese Stellen haben gesetzlich vorgeschriebene Meldungen an die Behörden ebenfalls unverzüglich und umfassend zu veranlassen.

Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer*innen

Kinderarbeit wird nicht toleriert und das Einstellungsalter muss im Einklang mit der Arbeitsgesetzgebung des jeweiligen Landes stehen.

Löhne und Sozialleistungen

Vergütung und Sozialleistungen erfolgen konkurrenzfähig und im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften des Landes, insbesondere mit denen, die sich auf Mindestlöhne, Überstundenvergütung und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen beziehen.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit einschließlich Überstunden stimmt mit den anwendbaren örtlichen Rechtsvorschriften überein, welche die Arbeitszeit regeln.

Zwangsarbeit (moderne Sklaverei und Menschenhandel)

Jegliche Form der Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich Menschenhandel, wird nicht toleriert. Infolge der technischen und professionellen Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeit werden Risiken, dass Gebrüder Weiss in moderne Sklaverei oder Menschenhandel verwickelt wird, nicht geduldet. Wir sind uns bewusst, dass das Erkennen moderner Formen von Sklaverei ein komplexes Unterfangen ist, und wir werden zusätzliche Anstrengungen unternehmen, um sicherzustellen, dass die Anforderungen des Gesetzes erfüllt werden.

Nicht nur intern, auch Vertragspartner, Anbieter, Lieferanten und andere Partner, mit denen Gebrüder Weiss Geschäfte ausführt, dürfen sich auf keine Geschäftspraktiken einlassen, die Menschenhandel oder Sklaverei darstellen würden.

Vereinigungsfreiheit

Arbeitnehmer sollten mit der Geschäftsführung offen über Arbeitsbedingungen kommunizieren können, ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Schikanen. Arbeitnehmer sollten berechtigt sein, sich im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften des Landes frei zusammenzuschließen, Gewerkschaften beizutreten oder sich um Vertretung zu bemühen und Betriebsräten beizutreten.

Belästigung und Diskriminierung

Jegliche Form der Belästigung oder Diskriminierung von Mitarbeitern*innen ist nicht akzeptabel.

Geschäftspartner

Unser Ziel ist Kundenbegeisterung, weshalb herausragende Servicequalität die Basis unserer täglichen Arbeit ist. Mit einer nahtlosen Organisation über Ländergrenzen hinweg haben wir die Voraussetzungen hierfür geschaffen. Unsere Mitarbeiter*innen überzeugen durch Kompetenz und Lösungsorientierung. Wir streben ständig Verbesserungen an und gestalten proaktiv.

3.

Wettbewerbs- und Kartellrecht

GW fördert den fairen Wettbewerb und hält sich an die kartellrechtlichen Vorschriften, wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen wie Preisabsprachen werden nicht geduldet. Diese Haltung fordert GW auch von seinen Geschäftspartnern. Für GW gilt, dass die Qualität der Dienstleistung das ausschlaggebende Kriterium gegenüber dem Kunden sein soll.

Korruption

Als Mitglied von Transparency International gelten für GW die Prinzipien Transparenz, Verantwortlichkeit, Integrität, Solidarität, Zivilcourage, Gerechtigkeit, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit. GW wendet sich ausdrücklich gegen alle Arten der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung. Unsere Mitarbeiter*innen und von GW beauftragte Dritte dürfen jegliche Vergünstigungen, welche zur Beeinflussung von geschäftlichen Entscheidungen führen könnten, weder anbieten noch annehmen.

Dienstleister

Das an Berater, Agenten oder Mittler bezahlte Entgelt muss in einem angemessenen Verhältnis zu der erbrachten Dienstleistung stehen. Die Beauftragung Dritter darf nicht dazu dienen, Geschäftspartnern unzulässige Vergünstigungen zukommen zu lassen.

Amtsträger/politische Parteien

Die Gewährung von verdeckten Vergünstigungen jeglicher Art an Mitarbeiter*innen oder Vertreter von Behörden oder staatlichen Unternehmen sind nicht zulässig. Dies inkludiert auch Zuwendungen oder Spenden an politische Parteien oder Verbände bzw. an Mandatsträger oder Kandidaten für politische Ämter.

Spenden

Neben unserem Engagement für soziale Projekte sind Spenden an Organisationen im Bereich Bildung und Wissenschaft zulässig, solange sie freiwillig und ohne Erwartung einer Gegenleistung getätigt werden.

Sponsoring

Das Sponsoring von Vereinen in Sport, Kunst und Kultur ist zulässig, solange es freiwillig gewährt wird und alle erwarteten Gegenleistungen vertraglich festgehalten werden.

Geldwäsche/Terrorismus

Es ist für GW selbstverständlich, im internationalen Kampf gegen Geldwäsche und Terrorismus vorbeugend mitzuwirken und Maßnahmen im eigenen Einflussbereich zu ergreifen, um solchen Handlungen entgegenzuwirken.

Antiterror und Sanktionslisten

Sämtliche Geschäftsbeziehungen von GW werden laufend einer software gestützten Überprüfung hinsichtlich potentieller Terroraktivitäten unterzogen und gegen die entsprechenden Sanktionslisten geprüft.

Verantwortung und Verpflichtung unserer Mitarbeiter*innen

4.

GW betrachtet seine Mitarbeiter*innen als das größte Unternehmenskapital, ihre Sicherheit und Zufriedenheit steht für das Unternehmen an erster Stelle. Als Familienunternehmen sieht sich GW traditionell in der Verantwortung, Werte als Grundlage für den Umgang mit organisationsinternen und externen Personen zu definieren. Die Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, diese Regelungen einzuhalten

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, die Sicherheitsrichtlinien einzuhalten und durch sicherheitsbewusstes Verhalten Gefährdungen der Gesundheit zu vermeiden. Bei Feststellung von Mängeln sind diese unverzüglich an den zuständigen Vorgesetzten oder die verantwortliche Stelle zu melden.

Auftreten in der Öffentlichkeit

Die öffentliche Wahrnehmung von GW wird auch vom Auftreten unserer MitarbeiterInnen beeinflusst, wobei hierunter auch die digitale Öffentlichkeit verstanden wird. Gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern treten wir stets freundlich und dienstleistungsorientiert auf und begegnen ihnen mit angemessenem Respekt.

Interessenskonflikte

Wir erwarten von unseren Mitarbeiter*innen absolute Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Es gilt Interessenskonflikte zu vermeiden und auch schon bei der Vermutung eines solchen der/ die Vorgesetzte/n oder den Bereich Compliance zu informieren. Ein Interessenskonflikt liegt vor, wenn private oder eigene finanzielle Interessen von Mitarbeiter*innen mit der Unternehmenspolitik von GW bzw. der Beziehung zu den Geschäftspartnern in Konflikt stehen. Ferner ist bei der Ausübung von Nebentätigkeiten und bei der Beteiligung an Geschäftspartnern oder Mitbewerbern darauf zu achten, dass diese keinen Interessenskonflikt darstellen. Nicht als Interessenskonflikt zu betrachten ist dabei die Ausübung einer Funktion im Betriebsrat oder einer Gewerkschaft.

Einladungen und Geschenke

Zusätzlich zu den gesetzlichen Regelungen ist die Annahme oder Gewährung von Einladungen und Geschenken nur insoweit zulässig, als diese nicht den Eindruck einer unzulässigen Beeinflussung erwecken. Voraussetzung ist, dass diese freiwillig sind und nicht in Erwartung einer Gegenleistung angenommen oder gewährt werden.

Vertraulichkeit

Informationen über Kunden, Partner, Subunternehmer, Mitarbeiter*innen und Wettbewerber, die nicht öffentlich bekannt sind, werden vertraulich behandelt und nicht an unbefugte Dritte weitergegeben bzw. für private Zwecke genutzt.

Einhaltung der Antikorruptionsrichtlinie

Alle Mitarbeiter*innen von GW sind dazu verpflichtet, die mit dem Verhaltenskodex verbundene Antikorruptionsrichtlinie genau einzuhalten.

Vertrauen

Dank einer soliden Basis ist GW unabhängig und strategisch auf nachhaltigen Erfolg ausgerichtet. Dabei hat die Erreichung langfristiger Ziele klar Vorrang gegenüber der Maximierung von Quartalsgewinnen. GW ist seinen Eigentümern und Mitarbeiter*innen verpflichtet, deren Einsatz und Vertrauen für die Zielerreichung unabdingbar sind.

5.

Unternehmenseigentum und Plagiate

Jede*r Mitarbeiter*in ist verpflichtet, mit Unternehmenseigentum verantwortlich umzugehen. Ohne ausdrückliche Zustimmung der zuständigen Stelle, dürfen Einrichtungen oder Gegenstände des Unternehmens nicht für private Zwecke genutzt oder aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden. Zu den Vermögenswerten unserer Unternehmen gehören nicht nur Sachwerte/Eigentum, sondern auch immaterielle Güter (geistiges Eigentum einschließlich Softwareprodukte), Informationen sowie die Ideen und das Wissen unserer Mitarbeiter*innen. Jede*r Mitarbeiter*in ist für den Schutz dieser Unternehmenswerte verantwortlich. Die Unternehmenswerte dürfen nur für zulässige Geschäftszwecke, keinesfalls für rechtswidrige Zwecke benutzt werden. Dem Schutz der Unternehmenswerte und schließlich auch der Vermeidung einer haftungsrechtlichen Inanspruchnahme dienen nicht zuletzt die gesetzlichen und internen Sicherheitsbestimmungen (u. a. zur Arbeitssicherheit, Richtlinien zu Informationssicherheit und Datenschutz), die von allen Mitarbeiter*innen zu beachten sind. Die Verwendung von Plagiaten ist wissentlich in keiner Art und Weise zugelassen.

Berichterstattung

Alle Berichte müssen den gesetzlichen Erfordernissen sowie den internen Richtlinien entsprechen und ein getreues Bild der Situation der Gesellschaft darstellen.

Datenschutz

Es ist untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten, bekannt zu geben, zugänglich zu machen oder sonst zu nutzen. Die Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten und insbesondere aktiv dazu beizutragen, dass personenbezogene Daten zuverlässig gegen unberechtigte Zugriffe gesichert werden. Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten darf nur unter strikter Einhaltung der jeweils gültigen Bestimmungen erfolgen, soweit dies für einen genau definierten Zweck zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung erforderlich ist. In Zweifelsfällen ist der/die Datenschutzbeauftragte einzuschalten.

Verhaltensregeln

Verhalten im Unternehmen

Alle Beschäftigten des Unternehmens tragen zu einer Unternehmenskultur bei, die von einer fairen und kooperativen Zusammenarbeit geprägt ist. Toleranz und der vertrauensvolle Umgang im täglichen Miteinander gehören zu den Grundüberzeugungen der Unternehmensleitung und der Mitarbeiter*innen. Darüber hinaus bekennt sich jede*r Beschäftigte zu verantwortungsbewusstem und integrem Verhalten. Die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen ist zu achten. Gegenseitige Wertschätzung basiert auf innerer Überzeugung und Handlungsbereitschaft. Das bedeutet auch, dass Probleme am Arbeitsplatz angesprochen und Problemlösungen gemeinsam gesucht werden. Denn nur so kann sich ein durch Offenheit, Toleranz und Fairness geprägtes Umfeld entwickeln.

Persönlichkeitsrechte des Einzelnen

Wir erwarten von allen Mitarbeiter*innen, dass sie die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen achten. Wir tolerieren keine Diskriminierung (aufgrund von Alter, Behinderung, Geschlecht, Herkunft, Nationalität, politischer Meinung, Rasse, Religion etc.), sexuelle oder andere persönliche Belästigungen oder Beleidigungen. Wir dulden auch keine Nötigung oder Gewalt oder deren Androhung. Das Unternehmen verpflichtet sich zur Chancengleichheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

6.

Verhalten im Umgang mit Kunden, Wettbewerbern und Geschäftspartnern

Der Ruf des Unternehmens wird durch das Auftreten jedes Einzelnen bei Kunden, Wettbewerbern und Geschäftspartnern geprägt. Das Unternehmen erwartet ein faires, angemessenes und professionelles Auftreten gegenüber Kunden, Wettbewerbern und Geschäftspartnern, ohne jede Bevorzugung oder Benachteiligung aus persönlichen Gründen. Das Unternehmen hält sich uneingeschränkt an die Kartellgesetze und Wettbewerbsregeln. Preisabsprachen oder sonstige Absprachen mit Wettbewerbern sind strikt untersagt. Bei Kontakten zu Wettbewerbern sprechen die Mitarbeiter*innen nicht über unternehmensinterne Angelegenheiten, auch nicht über Preise, Kosten, Organisation und Abläufe oder sonstige vertrauliche Informationen. Das Unternehmen ist dem Grundsatz verpflichtet, Geschäftsziele ausschließlich mit rechtlich und ethisch einwandfreien Mitteln zu verfolgen. Wir beteiligen uns am Wettbewerb mit rechtmäßigen und fairen Mitteln. Auch für jede*n einzelne*n Mitarbeiter*in gilt die Verpflichtung, die Regeln des Wettbewerbsrechts zu beachten. Verhaltensweisen, die immer einen Kartellverstoß darstellen, sind u.a. Absprachen mit Wettbewerbern über Preise und Bedingungen. Ebenso unzulässig ist die Abgabe von Scheinangeboten, die sich auf die Preisbildung von Produkten oder Dienstleistungen auswirken können. Lieferanten und Geschäftspartner sind ausschließlich nach objektiven Kriterien auszuwählen.

Einhaltung des Verhaltenskodex



Der Verhaltenskodex von GW wird an allen Unternehmensstandorten weltweit umgesetzt und ist von allen Mitarbeiter*innen einzuhalten. Die Gültigkeit erstreckt sich auf die Gebrüder Weiss GmbH und deren Tochtergesellschaften, sofern diese zumindest zu 50 % in Konzerneigentum stehen und die Geschäftsführung der Gebrüder Weiss GmbH oder von ihr eingesetzten Personen oder Gremien obliegt.

Verpflichtung zur Einhaltung

Zur Einhaltung des Verhaltenskodex sind alle Mitglieder der Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter*innen des GW-Konzerns verpflichtet. Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Richtlinien wird von oben nach unten (Top- down) getragen.

Meldung von Verstößen

Die Mitarbeiter*innen des GW-Konzerns sind angehalten, Verstöße gegen Gesetze oder gegen interne Richtlinien an den direkten Vorgesetzten, eine*n andere*n Manager*in, den Betriebsrat oder den Bereich Compliance zu melden. Darüber hinaus steht intern wie extern die Möglichkeit zur Verfügung, über eine eigens eingerichtete Whistleblower-Lösung Verstöße zu melden. Alle übermittelten Informationen werden vertraulich behandelt.

Schutz des Hinweisgebers

GW duldet keine Handlungen gegen Personen, die tatsächliche oder vermutete Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinien melden. GW behält sich im Gegenzug aber auch vor, gegen Mitarbeiter*innen, welche wissentlich falsche Anschuldigungen erheben, disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen.

Konsequenzen

Bei Verstößen gegen Gesetze oder interne Richtlinien werden im Interesse des Unternehmens, unserer Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner sowie der Gesellschaft arbeitsrechtliche und disziplinarische Maßnahmen ergriffen. Zudem werden bekannt gewordene Verstöße gegen geltendes Recht zivil- oder strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

Weitere Informationen

Sollten Sie Fragen haben oder weitere Informationen benötigen, wenden Sie sich direkt an den Bereich Compliance.