

Unser Code of Conduct: Veganz(e) Arbeit

Präambel

Der Schlüssel zum Unternehmenserfolg liegt in einer unternehmensweiten, von Rechtschaffenheit, Ethik und persönlicher Integrität, Ehrlichkeit und Verantwortung geprägten Unternehmenskultur. Unser Code of Conduct ist der Orientierungsrahmen für alle Mitarbeiter in der Veganz Unternehmensgruppe um diesen Erfolg zu gewährleisten.

Ziel dieser Grundsätze ist ein einwandfreies Verhalten am Arbeitsplatz, geprägt von Ehrlichkeit und Fairness im Umgang mit anderen Mitarbeitern sowie mit Kunden, Lieferanten, Mitbewerbern, Behörden und der Öffentlichkeit.

Die Integrität und der gute Ruf eines Unternehmens liegen in den Händen aller Mitarbeiter.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich so verhalten, dass keine persönlichen Abhängigkeiten oder Verpflichtungen entstehen.

Bei allen geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen sind die geltenden Gesetze und sonstigen maßgebenden internen und externen Bestimmungen zu beachten. Eine stabile geschäftliche Zusammenarbeit zum Nutzen aller kann es nur bei einem fairen Wettbewerb und strikter Einhaltung der Rechtsordnung geben. Korruption, Untreue und Betrug verzerren den Wettbewerb, führen zu höheren Kosten, zerstören das Vertrauen von Kunden und Lieferanten, gefährden unsere Wettbewerbsfähigkeiten und letztlich unsere Arbeitsplätze.

Zur Veganz Unternehmensgruppe zu gehören und ihre Identität zu teilen, verlangt von jedem Einzelnen, Verantwortung zu übernehmen. Wir sind uns bewusst, dass unser Erfolg und die mit dem täglichen Engagement unserer Mitarbeiter erworbene Reputation des Unternehmens schon durch ein einmaliges Fehlverhalten Schaden nehmen können. Die Verhaltensregeln sind einzuhalten. Fehlverhalten wird nicht geduldet.

1. Einleitung

Der vorliegende Code of Conduct beschäftigt sich mit der Frage „Wie wollen wir arbeiten?“. Er beschreibt, was unser Handeln im Umgang mit Dritten und innerhalb unserer Unternehmensgruppe auszeichnen soll. Generell gilt: Wir wollen so arbeiten, dass man uns vertrauen kann. Vertrauen ist die Basis aller Zusammenarbeit. Es zu gewinnen, ist langwierig und mühsam. Es zu verlieren, kann sehr schnell gehen. Allein dies verdeutlicht die Bedeutung unseres Code of Conduct: Er gibt uns Orientierung, wie wir in der täglichen Arbeit Vertrauen

rechtfertigen und gewinnen können. Er gibt uns ebenso konkrete Hinweise, was wir nicht tun dürfen, um Vertrauen nicht leichtfertig aufs Spiel zu setzen.

2. Für wen gilt der Code of Conduct?

Unser Code of Conduct gilt für alle Mitarbeiter der Veganz Unternehmensgruppe: für Geschäftsführer, Führungskräfte, sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Er kommt ebenso zur Anwendung für Berater und Personen, die den Beschäftigten funktional gleichwertig eingesetzt werden, wie zum Beispiel Leiharbeitnehmer.

Ethisches und rechtlich einwandfreies Verhalten liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen. Vorwerfbares, bewusstes Fehlverhalten wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen geahndet.

3. Veganz(e) Leitlinien

3.1 Veganz rechtskonform

Wir handeln in Übereinstimmung mit dem jeweils geltenden und anwendbaren Recht sowie unseren Richtlinien. Wir befolgen bestehende Handelskontrollen, Vorschriften zur Import- und Exportkontrolle sowie zu Wirtschaftsembargos.

3.2 Veganz begeisterte Kunden

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber unseren Kunden bewusst. Sie schenken uns Vertrauen, das wir nicht enttäuschen wollen. Wenn wir Kunden gewinnen und betreuen, beachten wir alle jeweils anwendbaren rechtlichen Vorschriften. Die Daten unserer Kunden werden bei uns und unseren Vertriebspartnern ausschließlich auf der Grundlage des jeweils geltenden Rechts und unserer Richtlinien erhoben, verarbeitet und genutzt.

3.3 Veganz wertschätzend

Wir handeln nach ethischen Grundsätzen und schaffen in der Veganz Unternehmensgruppe ein Klima der Wertschätzung und des gegenseitigen Vertrauens, indem wir andere in ihrer Individualität respektieren und keine Unterschiede in Bezug auf Alter, Geschlecht, Religion, Fähigkeiten, Herkunft oder sexuelle Orientierung machen. Wir wertschätzen Familie und verschiedene Kulturen sowie unsere Kollegen, Kunden, Partner, Lieferanten, Investoren sowie die Gesellschaften der Veganz Unternehmensgruppe. Wir dulden keine Form der Diskriminierung oder Belästigung und setzen uns immer wieder kritisch mit dem eigenen Handeln auseinander.

3.4 Veganz(e) Integrität im Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Wettbewerbern

Private Interessen und persönliche Vorteile dürfen unsere geschäftlichen Entscheidungen nicht beeinflussen. Wir unterlassen jede Form korrupten Verhaltens und vermeiden auch nur den bloßen Anschein davon.

Wir verhalten uns korrekt und rechtlich konform vor unseren Kunden und kontaktieren unsere Kunden nur im rechtlich zulässigen Rahmen.

Wir dürfen weder Angehörigen des öffentlichen Bereichs im In- und Ausland noch Entscheidungsträgern in privatwirtschaftlichen Unternehmen und Geschäftspartnern/ Lieferanten unerlaubt Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, um ein für die Veganz Unternehmensgruppe vorteilhaftes Verhalten zu erreichen. Hierauf müssen wir besonders bei Geschenken sowie Einladung zu Geschäftsessen achten. Mitarbeiter, die sich in unlauterer Weise von Kunden, Lieferanten oder Dienstleistungsunternehmen beeinflussen lassen, werden – ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen – disziplinarisch und arbeitsrechtlich zur Verantwortung gezogen.

Andersherum lassen wir uns keine unerlaubten Vorteile von Angehörigen des öffentlichen Bereichs, Entscheidungsträgern privatwirtschaftlicher Unternehmen oder Kunden versprechen, anbieten oder gewähren. Solche Versuche der unlauteren Beeinflussung unserer Mitarbeiter werden nicht geduldet; sie sind dem zuständigen Vorgesetzten anzuzeigen.

In allen geschäftlichen Beziehungen achten wir insbesondere auf die rechtlichen Vorgaben zur Sicherung des freien Wettbewerbs. An Preisabsprachen der verbotenen Abstimmungen des Marktverhaltens zwischen Wettbewerbern beteiligen wir uns nicht.

3.5 Veganz(er) Umgang mit Informationen

Die Sicherheit von Daten und der Datenschutz sind für die Veganz Unternehmensgruppe von überragender Bedeutung. Daher schützen wir die Unternehmensdaten ebenso wie personenbezogene Kunden- und Mitarbeiterdaten mit allen zur Verfügung stehenden geeigneten und angemessenen technischen und organisatorischen Mitteln vor unberechtigtem Zugang bzw. missbräuchlicher Verwendung, Verlust und vorzeitiger Vernichtung. Wir erheben und verarbeiten schutzbedürftige personenbezogene Daten nur mit Zustimmung der betroffenen Person, wenn eine eindeutige rechtliche Norm dies erlaubt oder es zur Erfüllung einer vertraglichen Verpflichtung notwendig ist. Zudem erheben, verarbeiten und nutzen wir personenbezogene Daten nur im erforderlichen Umfang und nur für die vorgesehenen Zwecke. Wir respektieren die umfassenden Rechte der Personen, deren Daten wir erheben, verarbeiten und nutzen. Darüber hinaus schützen wir Informationen zu betrieblichen Belangen und kommunizieren Informationen aus und über unsere Unternehmensgruppe nicht unnötig nach außen.

3.6 Veganz(er) Umgang mit Geschenken und Warenmustern

Geschenke und Warenmuster werden grundsätzlich nicht angenommen oder verteilt.

Dies gilt für Geld- und Sachgeschenke. Geldgeschenke sind Beträge in jeder Form und Währung. Sachgeschenke sind jegliche Gegenstände von Wert, die nicht als Werbegeschenke betrachtet werden können. Auch Reisen, Dienstleistungen, Eintrittskarten für Sport-, Musik- oder sonstige Kulturveranstaltungen, Werbeprämien und Rabatte sind als Geschenk anzusehen.

Werbegeschenke sollten wertmäßig so gestaltet sein, dass ihre Annahme den Empfänger nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit bringt. Diese müssen dem Prinzip folgen, beim Geber und Nehmer jeglichen Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit zu vermeiden. Hierbei wird ein Maximalwert von 5,00 EUR unterstellt. Im Zweifelsfall ist die Entscheidung des Vorgesetzten einzuholen.

Warenmuster im üblichen Umfang werden ausschließlich vom Einkauf entgegengenommen, um entsprechende Prüfungen, Untersuchungen und Archivierungen vornehmen zu können.

3.7 Veganz klare Trennung zwischen Geschäfts- und Privatbereich

Für Aufwendungen, bei denen sich Geschäftliches und Privates so vermischen, dass eine genaue Trennung schwierig ist, müssen die Kosten insbesondere auch für Geschenke oder Bewirtungen privat übernommen werden.

Falls es zu „unvermeidbaren“ Bewirtungen seitens Dritter kommt, ist dies dem nächst höheren Vorgesetzten mitzuteilen.

Bei Bewirtungen durch Lieferanten, Dienstleistungsunternehmen und anderer ist darauf zu achten, dass keine einseitige „Einladungskultur“ entsteht. Falls es für die Interessen des Unternehmens zweckdienlich ist, sollten die Bewirtungskosten abwechselnd auch von unserem Unternehmen übernommen werden, um dem Gegenüber zu signalisieren, dass z.B. ein gemeinsames Abendessen als echtes objektives Arbeitsessen betrachtet wird.

Über Essenseinladungen hinausgehende Dinge sind in diesen Leitsätzen geregelt. Falls es trotzdem zu „missverständlichen“ Einladungen kommen sollte, ist der Vorsitzende der Geschäftsführung zu informieren.

3.8 Veganz(e) Vermeidung von Interessenkonflikten durch Nebentätigkeit bzw. Kapitalbeteiligungen

a) Nebentätigkeit

Der Mitarbeiter hat seine volle Arbeitskraft dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Jede auf Erwerb gerichtete Nebentätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Vorsitzenden der Geschäftsführung. Das Gleiche gilt für eine tätige Beteiligung an einem Wirtschaftsunternehmen sowie für die Mitwirkung in Aufsichtsorganen anderer Gesellschaften.

Nebenbeschäftigungen für Unternehmen, mit denen das Unternehmen im Wettbewerb steht, sind untersagt.

Veröffentlichungen und Vorträge des Mitarbeiters, die die Interessen des Unternehmens berühren, bedürfen der Zustimmung des Vorsitzenden der Geschäftsführung.

b) Kapitalbeteiligungen

Kapitalbeteiligungen an Unternehmen mit bestimmender, gegenseitiger Einflussnahme, mit denen das Unternehmen in geschäftlichen Beziehungen steht,

sind vom Mitarbeiter vorab schriftlich anzuzeigen und durch den Vorsitzenden der Geschäftsführung zu genehmigen.

3.9 Veganz(e) Spenden - Über Spenden entscheidet die Geschäftsführung.

Spenden haben sich im Rahmen der Rechtsordnung zu bewegen und werden ausschließlich von der Unternehmensführung geregelt.

3.10 Veganz soziale Grundsätze und Prinzipien

Veganz:

- 3.10.1 anerkennt und respektiert die kulturelle, soziale, politische und rechtliche Vielfalt aller Nationen und Gesellschaften und setzt sich nachdrücklich für die Einhaltung der international geltenden Menschenrechte ein;
- 3.10.2 anerkennt das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit, sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen im Rahmen nationaler Gesetze und Vorschriften;
- 3.10.3 bekennt sich nachdrücklich zum Verbot jeglicher Form von Zwangsarbeit;
- 3.10.4 setzt sich für die Abschaffung von ausbeutender Kinderarbeit ein und gewährleistet innerhalb der Veganz Unternehmensgruppe die Achtung des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung im Einklang mit den jeweiligen nationalen Bestimmungen;
- 3.10.5 lehnt jede Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz ab und bekennt sich unter Berücksichtigung der jeweiligen kulturellen Besonderheiten ausdrücklich zur Förderung von Chancengleichheit und Diversity der Beschäftigten;
- 3.10.6 achtet das Recht auf angemessen Entlohnung auf vertraglicher Basis, die sich an den jeweiligen gesetzlichen Mindestlohn und am jeweils nationalen Arbeitsmarkt orientiert;
- 3.10.7 gewährleistet die Einhaltung der jeweiligen nationalen Regelungen zu Arbeitszeit und zu regelmäßigem bezahlten Erholungsurlaub;
- 3.10.8 unterstützt die auch im Unternehmensinteresse liegenden Qualifizierung der Beschäftigten;
- 3.10.9 sieht im Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten ein zentrales Anliegen.

4 Mitteilungspflicht des Mitarbeiters

Sollten uns unerlaubte Vorteile angeboten werden oder anderweitig ein Verstoß gegen unsere Verhaltensrichtlinien bekannt werden oder ein entsprechender Verdacht aufkommen, informieren wir unsere Führungskraft. Die Geschäftsführung ist angehalten, Korruption zu verhindern. Sie erwartet, dass die Mitarbeiter ihrer Mitteilungspflicht über korruptes Verhalten nachkommen. Jeder Mitarbeiter trägt Mitverantwortung, wenn er von korruptem Verhalten Kenntnis hat und dieses nicht meldet.

Einem Mitarbeiter, der seiner Mitteilungspflicht nachkommt, darf hieraus kein Nachteil entstehen, sofern er sich selbst an geltende Verhaltensregeln gehalten hat. Aus diesem Grunde werden seine Mitteilungen streng vertraulich behandelt.

5 Kontrolle

Menschliche Erfahrung zeigt, dass organisatorische Grundsätze nur Erfolg haben, wenn entsprechende Kontrollmaßnahmen sie begleiten. Diese sind in Gestalt angemessener Kontrollen und Plausibilitätsprüfungen vorzunehmen.

6 Sanktionen

Fehlverhalten und Verstöße gegen Verhaltensanforderungen hinsichtlich Integrität und Wertschätzung sowie Verstöße gegen Rechtsvorschriften und Richtlinien können nicht nur für den Einzelnen persönlich, sondern auch für die ganze Unternehmensgruppe schwerwiegende Folgen haben. Daher kann Fehlverhalten nicht toleriert werden. Die Veganz Unternehmensgruppe ahndet bewusstes, rechtswidriges Verhalten und Verstöße gegen rechtliche Bestimmungen konsequent und ohne Ansehen von Rang und Position der handelnden Person in der Unternehmensgruppe. Bei Verstößen gegen die Verhaltensrichtlinien und gegen gesetzliche Vorschriften sind die erforderlichen organisatorischen, disziplinarischen und rechtlichen Maßnahmen zu ergreifen, um – ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen – angemessen den festgestellten Zuwiderhandlungen entgegenzuwirken. Dies kann – je nach Schwere des Verstoßes – auch den Verlust des Arbeitsplatzes bedeuten.

7 Bestätigung

Hiermit bestätige ich die Kenntnisnahme und den Erhalt der „Verhaltensregeln zur Verhinderung von Korruption im Innen- und Außenverhältnis“.

Wir erwarten von allen unseren Beschäftigten, dass sie sich im Rahmen dieser Leitlinie verhalten. Unseren Code of Conduct täglich umzusetzen das ist unser Anspruch und unsere Verpflichtung zugleich.