

Verhaltenskodex für ethisches Unternehmenshandeln - „Code of Conduct“

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (sowie die Mitglieder der Geschäftsführung) sind an die Regelungen dieses „Code of Conduct“ gebunden. Er legt die Werte, Grundsätze und Handlungsweisen dar, die das unternehmerische Handeln der Dr. Zwissler-Unternehmensgruppe sowie Ihrer Tochterunternehmen bestimmen. Ziel der Unternehmensleitung ist die Einhaltung ethischer Normen und die Schaffung eines Arbeitsumfeldes, welches Integrität, Respekt und faires Verhalten fördert. Eine streng gesetzes- und grundsatztreue Geschäftspolitik dient den langfristigen Unternehmensinteressen. Dieser „Code of Conduct“ ist vom Vorstand der Dr. Zwissler Holding AG beschlossen, vom Aufsichtsrat genehmigt worden und gilt für alle Unternehmen, die der Dr. Zwissler-Unternehmensgruppe angehören (nachfolgend in Kürze „Unternehmen“ genannt).

Einhaltung von Gesetzen und sonstigen Bestimmungen im In- und Ausland

In allen geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen ist das Unternehmen bestrebt, die geltenden Gesetze und sonstigen maßgebenden Bestimmungen im In- und Ausland zu beachten. Integrität und Aufrichtigkeit fördern einen fairen Wettbewerb, auch im Verhältnis zu unseren Kunden und Lieferanten.

Verhalten gegenüber Mitarbeitern und unter Kollegen

Jeder Mitarbeiter hat ein Recht auf faire Behandlung, Höflichkeit und Respekt. Diskriminierung und Belästigung werden an keinem Standort des Unternehmens geduldet. Insbesondere werden keine Benachteiligungen aus Gründen der ethisch-kulturellen Prägung, einer Behinderung, des Geschlechts, der religiösen Glaubensprägung, des Alters oder der sexuellen Orientierung toleriert. Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel sind verboten, werden ausnahmslos abgelehnt und aktiv vermieden.

Verpflichtung der Unternehmensleitung

Das Unternehmen sieht sich in der Pflicht, ökonomisch, sozial und umweltbewusst zu handeln. Hierbei erfüllen wir die gültigen Bestimmungen zum Umweltschutz, die alle Betriebe an den jeweiligen Standorten betreffen. An Standorten, an denen die gültigen Bestimmungen kein Schutzniveau erreichen, das ein nachhaltiges Wirtschaften sicherstellt, wird das Unternehmen im Rahmen des wirtschaftlich Vertretbaren die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um ein adäquates Schutzniveau zu erreichen. Ferner geht das Unternehmen mit den natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll um. Das Unternehmen ist daher bestrebt, seine Geschäfte kompetent und ethisch zu betreiben und in allen Märkten, in denen es tätig ist, den fairen Wettbewerb zu schützen, indem geltende Gesetze über Kartellverbote, Wettbewerb und Wettbewerbsbeschränkungen eingehalten werden.

Verbraucherinteressen

Das Unternehmen berücksichtigt in seinem Handeln die Interessen der Verbraucher. Er stellt sicher, dass seine Produkte für den jeweiligen Verwendungszweck gesundheitlich unbedenklich und sicher sind. Gesetzliche Grenzwerte sind einzuhalten und möglichst zu unterschreiten. Die Interessen der Verbraucher werden auch bei Informations- und Vertriebsmaßnahmen in angemessener Weise berücksichtigt.

Interessenskonflikte

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Sämtliche Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen des Unternehmens in Konflikt geraten. Daher ist es insbesondere untersagt, sich an Mitbewerbern, Lieferanten oder Kunden zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, soweit dies zu einem Interessenkonflikt führen kann. Durch Konfliktsituationen dürfen die Interessen unseres Unternehmens nicht beeinträchtigt werden. Solche Interessenkonflikte können in vielen Situationen entstehen: So darf kein Mitarbeiter Vorteile - in welcher Form auch immer - annehmen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise davon auszugehen ist, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen unseres Unternehmens beeinflussen könnten. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten. Mitarbeiter sollen sich aufgrund ihrer Position nicht persönlich durch Zugang zu vertraulichen Informationen unmittelbar und/oder mittelbar Vorteile verschaffen. Alle Mitarbeiter haben die Pflicht, die legitimen Interessen des Unternehmens soweit wie möglich zu fördern. Jede Konkurrenzsituation sowie Interessenkonflikte mit dem Unternehmen sind zu vermeiden.

Korruptionsverbot

Das Unternehmen stellt sich klar gegen Korruption und Bestechung. Handlungsweisen, bei denen Geschäfte mit unlauteren Mitteln erfolgen, werden nicht toleriert. Mitarbeiter des Unternehmens dürfen Geschäftspartnern keinerlei Vergünstigungen anbieten oder von ihnen solche erhalten oder annehmen, die zu einer Beeinträchtigung einer objektiven und fairen Geschäftsentscheidung führen, oder auch nur einen derartigen Anschein erwecken könnten.

Faire Arbeitsbedingungen

Sämtliche Mitarbeiter des Unternehmens haben für ein sicheres und gesundes Umfeld Sorge zu tragen. Daher sind Sicherheitsvorschriften und -praktiken strikt einzuhalten. Als sozialverantwortlicher Arbeitgeber betrachtet das Unternehmen seine Mitarbeiter als großen Wert und zeigt dies auch in der Einhaltung der Arbeitsbedingungen, die den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Die Personalpolitik des Unternehmens trägt dazu bei, jedem Mitarbeiter die Möglichkeit von beruflicher und persönlicher Entfaltung zu bieten. Das Unternehmen verurteilt rechtswidrige Diskriminierungen oder Belästigungen, gleich welcher Art (siehe oben).

Umgang mit internem Wissen

Sämtliche Mitarbeiter sind verpflichtet, einen schnellen und reibungslosen Informationsaustausch innerhalb des Unternehmens sicherzustellen. Informationen sind richtig und vollständig an die betroffenen Bereiche weiterzugeben, soweit nicht in Ausnahmefällen, insbesondere aufgrund von Geheimhaltungspflichten, vorrangige Interessen bestehen. Relevantes Wissen darf nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden. Die Berichterstattung innerhalb des Unternehmens sowie gegenüber firmenfremden Organisationen oder Personen hat wahrheitsgetreu zu erfolgen. Die Inhalte aller Jahresabschlüsse, Jahresberichte, Geschäftspapiere und Geschäftsbücher des Unternehmens müssen zutreffend dargestellt sein und den gültigen, gesetzlichen Anforderungen sowie Bilanzierungsrichtlinien entsprechen.

Umgang mit Vermögenswerten

Alle Mitarbeiter sind für den ordnungsgemäßen und schonenden Umgang mit dem Eigentum des Unternehmens verantwortlich. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, das Eigentum des Unternehmens gegen Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl, Unterschlagung oder Zerstörung zu schützen.

Geheimhaltung und Datenschutz

Ein Großteil der geschäftlichen Informationen des Unternehmens ist vertraulich oder rechtlich geschützt, so dass eine Pflicht zur Geheimhaltung besteht. Dies gilt nicht, wenn eine Veröffentlichung der Informationen genehmigt wurde oder aufgrund von Gesetzen oder Verordnungen zwingend ist. Die Geheimhaltungspflicht bezieht sich insbesondere auf geistiges Eigentum. Dazu gehören Geschäftsgeheimnisse, Patente, Marken und Urheberrechte, aber auch Geschäfts- und Marketingpläne, Entwürfe, Geschäftspapiere, Gehaltsdaten und alle sonstigen nicht veröffentlichten finanziellen Daten und Berichte. Alle persönlichen Informationen über Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten sowie sonstige Dritte werden im Unternehmen sorgfältig verwendet und vertraulich behandelt; unter vollständiger Einhaltung der Datenschutzgesetze. Der Schutz dieser Informationen muss mit größter Sorgfalt erfüllt werden.

Implementierung und Überwachung

Die Regeln, die in diesem Verhaltenskodex enthalten sind, bilden einen Kernbestand der Unternehmenskultur der Zwissler-Unternehmensgruppe eingeschlossen Ihrer Tochterunternehmen. Die strikte Einhaltung dieser Prinzipien ist unverzichtbar. Hierfür ist jeder Mitarbeiter verantwortlich. Wenn ein Mitarbeiter Anliegen oder Beschwerden über die in diesem Verhaltenskodex angeführten Punkte hat, oder Kenntnisse über einen eventuellen Bruch der hierin enthaltenen Verhaltensrichtlinien hat, sollte er dies unverzüglich seinem Vorgesetzten zur Klärung vorlegen. Ist ein Mitarbeiter mit der Klärung nicht zufrieden, so kann er sich auch vertraulich oder anonym an die Personalabteilung wenden. Im guten Glauben vorgebrachte Einwendungen oder Beschwerden sind sachlich, offen und ohne Ansinnen der Personen zu klären.

Verantwortung

Alle Mitarbeiter sowie die Mitglieder der Geschäftsführung, des Vorstands und des Aufsichtsrats der gesamten Unternehmensgruppe sind an die Regeln dieses Verhaltenskodex gebunden. Bei Verstößen gegen diesen „Code of Conduct“ ist nach Kenntnis umgehend ein klärendes Gespräch zu führen. Besonders schwerwiegende Verstöße können zu einer Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses führen.

Geschäftsleitung, Gertex Textil GmbH, Stand Dezember 2017