

Code of Conduct

Code of Conduct für ethisches Unternehmenshandeln in der GEBHARDT Gruppe

Präambel

Die Geschäftsführer, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GEBHARDT Gruppe sind an die Regelungen dieses Code of Conduct gebunden. Er legt die Werte, Grundsätze und Handlungsweisen dar, die das unternehmerische Handeln der GEBHARDT Gruppe bestimmen. Ziel der Unternehmensleitung ist die Einhaltung ethischer Normen und die Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das Integrität, Respekt und faires Verhalten fördert. Eine streng gesetzes- und grundsatztreue Geschäftspolitik dient den langfristigen Unternehmensinteressen.

Einhaltung von Gesetzen und sonstigen Bestimmungen im In- und Ausland

In allen geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen ist die GEBHARDT Gruppe 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.

Verpflichtung der Unternehmensleitung

Die GEBHARDT Gruppe sieht sich in der Pflicht, ökonomisch, sozial und umweltbewusst zu handeln. Die GEBHARDT Gruppe ist daher bestrebt, ihre Geschäfte kompetent und ethisch zu betreiben und in allen Märkten, in denen sie tätig ist, den fairen Wettbewerb zu schützen, indem geltende Gesetze über Kartellverbote, Wettbewerb und Wettbewerbsbeschränkungen eingehalten werden. Unfaire Vorteile gegenüber Kunden, Lieferanten oder Mitbewerbern sind zu vermeiden.

Interessenkonflikte

Die GEBHARDT Gruppe erwartet, dass die persönlichen Interessen ihrer Geschäftsführer, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht in Konflikt mit den Interessen von GEBHARDT stehen.

Daher ist es insbesondere untersagt, sich an Konkurrenten, 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 der GEBHARDT Gruppe nicht beeinträchtigt werden.

Solche Interessenkonflikte können in vielen Situationen entstehen: So darf kein Geschäftsführer, Führungskraft, Mitarbeiterin oder Mitarbeiter Vorteile – in welcher Form auch immer – annehmen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise davon auszugehen ist, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen der GEBHARDT Gruppe beeinflussen könnten. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten. Geschäftsführer, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich aufgrund ihrer Position in der GEBHARDT Gruppe nicht persönlich durch Zugang zu vertraulichen Informationen unmittelbar und/oder mittelbar Vorteile verschaffen. Alle Mitarbeiter haben die Pflicht, die legitimen Interessen der GEBHARDT Gruppe soweit wie möglich zu fördern. Jede Konkurrenzsituation mit dem Unternehmen ist zu vermeiden.

Jeder tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikt muss gemeldet und mit der zuständigen Führungskraft besprochen werden.

Korruptionsverbot

Die GEBHARDT Gruppe ist gegen Korruption und Bestechung. Handlungsweisen, bei denen Geschäfte mit unlauteren Mitteln erfolgen, werden nicht toleriert. Geschäftsführer, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GEBHARDT Gruppe 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.

Geldwäsche

GEBHARDT Gruppe ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche in ihrem Einflussbereich zu unterbinden.

Insiderregeln

Alle Geschäftsführer, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GEBHARDT Gruppe sind verpflichtet, die Insiderregeln einzuhalten. Dies umfasst insbesondere Mitarbeiter, die Zugang zu nicht öffentlichen Informationen über die GEBHARDT Gruppe, ihre Tochter- und/oder Beteiligungsgesellschaften oder über ein Unternehmen, mit dem die GEBHARDT Gruppe Geschäfte tätigt, besitzen.

Zu solchen Insiderinformationen zählen zum Beispiel Pläne der Geschäftsleitung, die Einführung neuer Produkte oder Herstellungsweisen, Unternehmenstransaktionen, Umsätze und Rentabilität der GEBHARDT Gruppe, bedeutende Verträge oder Geschäftsverbindungen, finanzielle Informationen oder bedeutende Rechtsstreitigkeiten u.a.

Erlangt ein Geschäftsführer, Führungskraft, Mitarbeiterin oder Mitarbeiter der GEBHARDT Gruppe Kenntnis von solchen Informationen, die ein vernünftiger Investor bei einer Investitionsentscheidung für bedeutend halten würde (über Kunden und Lieferanten), darf diese Person keine solchen Insiderinformationen an andere Personen mitteilen, bis die Informationen öffentlich bekannt werden. Die Verwendung wesentlicher nicht öffentlicher Informationen kann einen Gesetzesverstoß darstellen.

Faire Arbeitsbedingungen

Geschäftsführer, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GEBHARDT Gruppe haben für ein sicheres und gesundes Umfeld Sorge zu tragen. Daher sind Sicherheitsvorschriften und -praktiken strikt einzuhalten.

Als sozialverantwortlicher Arbeitgeber betrachtet die GEBHARDT Gruppe ihre Beschäftigten als großen Wert. Sie fordert großes Engagement von jedem Einzelnen und beteiligt die Mitarbeiter entsprechend der unterschiedlichen Gehalts- und Berufsgruppen am Unternehmenserfolg. Die Personalpolitik der GEBHARDT Gruppe trägt dazu bei, jedem Mitarbeiter die Möglichkeit von beruflicher und persönlicher Entfaltung zu bieten. Offener Meinungs Austausch, Kritik und Ideen werden gefördert.

Die GEBHARDT Gruppe verurteilt rechtswidrige Diskriminierungen oder Belästigungen, gleich welcher Art.

Menschen- und Arbeitnehmerrechte

GEBHARDT Gruppe respektiert die international anerkannten Menschenrechte und unterstützt ihre Einhaltung. Wir lehnen jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab. Das Recht auf angemessene Vergütung wird für alle Beschäftigten anerkannt. Die Entlohnung und die sonstigen Leistungen entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Normen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind neben der Qualität unserer Produkte und dem wirtschaftlichen Erfolg ein gleichrangiges Unternehmensziel.

Jeder unserer Mitarbeiter fördert die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsfeld und hält sich an die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen.

Umgang mit internem Wissen

Sämtliche Mitarbeiter der GEBHARDT Gruppe 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.

Unehrliche Berichterstattung innerhalb des Unternehmens oder an firmenfremde Organisationen oder Personen ist strengstens verboten. Alle Jahresabschlüsse und Jahresberichte, Geschäftspapiere und Geschäftsbücher der GEBHARDT Gruppe müssen Geschäftsvorfälle und Transaktionen zutreffend darstellen und den gesetzlichen Anforderungen sowie den Bilanzierungsgrundsätzen und den internen Buchhaltungsverfahren der GEBHARDT Gruppe entsprechen.

Umgang mit Vermögenswerten

Alle Mitarbeiter der GEBHARDT Gruppe sind für den ordnungsgemäßen und schonenden Umgang mit dem Eigentum des Unternehmens verantwortlich. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, das Eigentum der GEBHARDT Gruppe gegen Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl, Unterschlagung oder Zerstörung zu schützen. Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, seinen Vorgesetzten unverzüglich über eine dem Vorstehenden entgegenstehende Benutzung von Vermögenswerten zu informieren.

Umwelt- und Klimaschutz

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmensziele. Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen achten wir darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf die Umwelt und Klima so gering wie möglich gehalten werden.

Jeder Mitarbeiter trägt dabei die Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

Geheimhaltung und Datenschutz

Ein Großteil der geschäftlichen Informationen der GEBHARDT Gruppe ist vertraulich oder rechtlich geschützt, so dass eine Pflicht zur Geheimhaltung besteht. Dies gilt nicht, wenn eine Veröffentlichung der Informationen von der GEBHARDT Gruppe 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 in der GEBHARDT Gruppe 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 GEBHARDT Gruppe. Die einheitliche Einhaltung dieser Prinzipien ist unverzichtbar. Die Geschäftsführer sowie alle Mitarbeiter der GEBHARDT Gruppe sind an die Regeln dieses Verhaltenskodex gebunden. Die Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion und lassen sich in ihren Handlungen im besonderen Maße an dem Verhaltenskodex und unseren Führungsleitlinien messen.

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. Dies kann auch anonym oder auf vertrauliche Weise erfolgen. Ist ein Mitarbeiter mit der Klärung nicht zufrieden, so kann er das Anliegen oder die Beschwerde nicht nur bei seinem Vorgesetzten, sondern auch bei der Rechtsabteilung oder der Personalabteilung vorlegen. Die GEBHARDT Gruppe gestattet keine Repressalien aufgrund von Beschwerden, die im Rahmen dieses Verhaltenskodex im guten Glauben vorgebracht werden.