



GROSSMANN

lebe dein lecker

Code of Conduct – Verhaltenskodex für Mitarbeiter

Version: 2.1

Gültig ab: 01.02.2022

In den nachfolgenden Abschnitten verwenden wir das Wort „Mitarbeiter“ zur einfacheren Formulierung. Damit beziehen wir uns immer auf die männliche, weibliche und diverse Form (m/w/d).

1. Einführung

Die Unternehmensphilosophie und die darauf ausgerichtete Unternehmensführung der Grossmann Feinkost GmbH basieren auf Integrität, Aufrichtigkeit, Fairness und der Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften. Diese Werte und Normen können nur von den für unser Unternehmen handelnden Mitarbeitern mit Leben erfüllt werden. Daher ist dieser Code of Conduct als Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter zu beachten.

Dieser Code of Conduct kann nicht alle denkbaren Situationen im Arbeitsalltag abdecken, er soll aber den Maßstab beschreiben, an dem alle Aktivitäten zu messen sind. In Zweifelsfällen müssen Mitarbeiter sich um Hilfe an Kollegen und Vorgesetzte wenden, um auch in unklaren Situationen möglichst "das Richtige zu tun". Alle Mitarbeiter, einschließlich der Führungskräfte, verpflichten sich in diesem Zusammenhang zu einem konstruktiven Miteinander, um Schaden von dem Unternehmen und insbesondere seinen Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten abzuwenden sowie der gemeinsamen Verantwortung für ein nachhaltiges Wirtschaften gerecht zu werden.

2. Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien

Die Beachtung und Einhaltung der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften ist für unser tägliches Handeln unabdingbar.

Neben den unabdingbaren gesetzlichen Vorschriften sind für uns aber auch unsere internen Richtlinien und Vorgaben verbindlich, insbesondere der hier niedergelegte Code of Conduct. Diese unternehmensspezifischen internen Richtlinien und Vorgaben können im Einzelfall die gesetzlichen Anforderungen noch übersteigen.

Alle Mitarbeiter sind dazu angehalten, die für ihre Tätigkeit relevanten gesetzlichen Vorschriften sowie internen Richtlinien und Vorgaben zu kennen und zu beachten. Die jeweiligen Führungskräfte haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Mitarbeiter entsprechend geschult und fortgebildet werden.

3. Grundsätzliches Verhalten

Respekt und Wertschätzung gegenüber jedem einzelnen Menschen gehören zu unseren wichtigsten Werten. Insbesondere unseren Kollegen und Geschäftspartnern begegnen wir mit Fairness und Toleranz. Jegliche Form von Diskriminierung oder persönlichen Angriffen auf einzelne Menschen durch Angehörige unseres Unternehmens widerspricht unseren Unternehmensgrundsätzen und wird nicht geduldet.

Wir schätzen und stehen zu Zuverlässigkeit und Aufrichtigkeit. Jeder Mitarbeiter trägt Verantwortung für sein eigenes Verhalten und repräsentiert unser Unternehmen durch sein Handeln und Verhalten nach außen.

Unsere Führungskräfte tragen als Vorgesetzte mit Vorbildfunktion eine besondere Verantwortung, sie sind angehalten unseren Code of Conduct vorzuleben und die Mitarbeiter so zum richtigen Handeln anzuleiten.



GROSSMANN

lebe dein lecker

4. Qualitätssicherung

Wir produzieren und vertreiben hochwertige Lebensmittel, das ist für uns Anspruch und Verpflichtung zugleich. Von den mit der Entwicklung, Herstellung, Abfertigung, Verpackung oder Lagerung unserer Produkte betrauten Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die einschlägigen Standards zur Produktqualität und Lebensmittelsicherheit kennen und diese beachten. Nur so können wir unserer Verantwortung gegenüber unseren Kunden und Konsumenten gerecht werden.

5. Fairer Wettbewerb

Sowohl im Einkauf als auch im Vertrieb stehen wir in einem permanenten Wettbewerb mit anderen Unternehmen. Diesem Wettbewerb begegnen wir mit fairen Mitteln im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften. Wir glauben daran, dass wir in diesem Wettbewerb mit unseren eigenen Stärken bestehen können. In diesem Zusammenhang sind insbesondere folgende Verhaltensweisen nicht gestattet: Austausch von Informationen mit Wettbewerbern über Preise, Margen, Kosten und Kalkulationen.

6. Korruption und Geldwäsche

Bestechung durch das Anbieten oder Gewähren von Vorteilen an Mitarbeiter von Geschäftspartnern oder Amtsträger zwecks Erlangung von Aufträgen oder anderen Vorteilen ist für uns keine Option. Ebenso wenig ist es unseren Mitarbeitern gestattet, ihre Position dazu zu benutzen, persönliche Vorteile zu fordern oder anzunehmen. Mitarbeiter haben ihren Vorgesetzten unverzüglich darüber zu informieren, wenn sie mit Forderungen nach Vorteilsgewährungen konfrontiert werden oder ihnen solche Vorteile von Geschäftspartnern oder Dritten angeboten werden.

Grundsätzlich gestattet ist die Annahme oder Gewährung von Gelegenheits- oder Höflichkeitsgeschenken von eher symbolischem Wert. Auch die Durchführung von und die Teilnahme an geschäftlichen Bewirtungen ist im Rahmen des Üblichen und Angemessenen zulässig. Bei der Gewährung oder Annahme von Geschenken, welche den Wert von 75 EUR im Einzelfall übersteigen, ist vorab eine Rücksprache mit dem jeweiligen Vorgesetzten erforderlich.

Bei der Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern achten wir darauf, dass auch diese unseren Wertvorstellungen entsprechen und geltende Gesetze einhalten.

Wir gehen keine Geschäfte ein, bei denen Geldwäsche, die Umgehung von internationalen Handelsbeschränkungen oder die Hinterziehung von Steuern oder Zöllen eine Rolle spielen.

Alle Mitarbeiter aus den Bereichen Einkauf und Vertrieb sowie solche, die im regelmäßigen Kontakt zu Geschäftspartnern und Wettbewerbern stehen, sind angehalten, die einschlägigen Vorschriften zu kennen und zu beachten.

7. Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung

Wir können nur erfolgreich sein, wenn wir alle Menschen, sowohl innerhalb als auch außerhalb unseres Unternehmens, mit Respekt und Fairness behandeln. Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte unserer Kollegen und Geschäftspartner. Für Diskriminierung bleibt dabei kein Platz, daher lehnen wir jegliche Form von Benachteiligungen ab, insbesondere im Hinblick auf:



- a) Nationalität, Hautfarbe oder ethnischer Herkunft,
- b) Geschlecht, sexuelle Identität oder sexuelle Orientierung,
- c) Alter, Behinderung oder Aussehen,
- d) Religion, Kultur oder Weltanschauung.

Die vorstehenden Grundsätze zur Anti-Diskriminierung gelten nicht nur bei der Auswahl und Vergütung unserer Mitarbeiter sondern auch im täglichen Umgang mit Mitarbeitern, Kollegen und Dritten.

8. Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, Kunden und Verbraucher sowie Auftragnehmer und Besucher haben für uns einen hohen Stellenwert. Daher sind alle Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz, sei es im Unternehmen oder außerhalb, sorgfältig zu beachten. Alle Mitarbeiter sind gehalten, die einschlägigen Vorschriften zur Sicherheit am Arbeitsplatz zu kennen sowie mögliche Mängel und Unfallgefahren unverzüglich ihren jeweiligen Vorgesetzten zu melden. Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz sind in jedem Fall tabu.

Von unseren Führungskräften erwarten wir die Übernahme von Verantwortung für die ihnen anvertrauten Mitarbeiter. Jede Führungskraft muss sich die Anerkennung seiner Mitarbeiter durch vorbildliches Verhalten, Leistung, Offenheit, Fairness und soziale Kompetenz erarbeiten. Zum Verantwortungsbereich der Führungskräfte gehört auch, dass sie ihre Mitarbeiter in ihrer Entwicklung unterstützen und geeignete Schulungen anbieten.

9. Vertraulichkeit und Datenschutz

Während ihrer Beschäftigung werden unsere Mitarbeiter immer wieder mit vertraulichen Informationen in Berührung kommen, die nicht an unberechtigte Dritte weitergegeben werden dürfen, auch nicht an Kollegen, die nicht mit dem Vorgang betraut sind, oder gar im privaten Umfeld (Familie und Freunde). Zu solchen vertraulichen Informationen gehören insbesondere vertragliche Vereinbarungen mit unseren Geschäftspartnern aber auch sensible Unternehmensinterna und Geschäftsgeheimnisse, wie z. B. Kalkulationen und betriebswirtschaftliche Auswertungen, Geschäftspläne und -strategien, Produktentwicklungen, Rezepturen und Produktionsverfahren sowie Vertriebspläne und Preisgestaltungen.

Mitarbeiter, welche Zugriff auf personenbezogene Daten anderer Mitarbeiter, unserer Geschäftspartner oder auf Systeme haben, in denen diese verwaltet werden, müssen alle geltenden Richtlinien und Gesetze in Bezug auf die Erfassung, Nutzung und Offenlegung personenbezogener Daten beachten. Personenbezogene Daten dürfen nur für legitime Geschäftszwecke verwendet und nur gesichert mit Verschlüsselung übertragen werden.

Personenbezogene Daten dürfen nur auf unternehmenseigenen Datenverarbeitungsgeräten (Server, PC, Notebook, Smartphone, Speichermedien etc.) gespeichert und verarbeitet werden, ein Transfer auf private Datenverarbeitungsgeräte ist verboten. Auch eine Auslagerung von Datenbeständen auf externe Cloud-Dienste, die nicht den deutschen Datenschutzbestimmungen genügen, ist nicht gestattet. Eine Erhebung oder Verarbeitung von personenbezogenen Daten findet nur statt, soweit dies gesetzlich zulässig ist oder eine Einwilligung des Betroffenen vorliegt.



GROSSMANN

lebe dein lecker

10. Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung

Wir bekennen uns im Rahmen unserer sozialen Verantwortung für Mensch und Umwelt zu einem auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Wirtschaften. Nach unserem Verständnis von Nachhaltigkeit sind dabei

ökonomische, soziale und ökologische

Aspekte in unserem Arbeitsalltag ganzheitlich zu bedenken und in Einklang zu bringen. Wir streben daher nach einem verantwortungsvollen und langfristigen Umgang mit unseren Verbrauchern, unseren Geschäftspartnern, und unseren Mitarbeitern. Als Hersteller von hochwertigen Lebensmitteln ist für uns der Schutz von Natur und Umwelt von besonderer Bedeutung, sowohl im Hinblick auf die heutige als auch nachfolgende Generationen. Alle Mitarbeiter sind dazu angehalten, Natur und Umwelt durch sparsamen und effizienten Ressourceneinsatz, Abfallvermeidung und Wiederverwertung zu schützen.

11. Menschenrechte

Wir respektieren und unterstützen die international anerkannten Menschenrechte und lehnen Zwangsarbeit sowie Kinderarbeit in jeglicher Form ab. Die Einhaltung der Standards nach der Konvention der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Business Social Compliance Initiative (BSCI) sind für uns selbstverständlich.

12. Umgang mit Verstößen gegen den Code of Conduct

Alle unsere Mitarbeiter sind aufgefordert, die in diesem Code of Conduct niedergelegten Verhaltensregeln zu beachten. Sollte jemand Verstöße gegen diesen Code of Conduct feststellen, so ist er angehalten, diese seinem Vorgesetzten zu melden oder sich an den Leiter der Personalabteilung, Frau Brüggmann, zu wenden. Bei besonders sensiblen Fällen oder falls Vorgesetzte oder Führungskräfte selbst in Verstöße verwickelt sein sollten, möge man sich vertrauensvoll an die Geschäftsleitung wenden. Für alle Hinweise und Beschwerden wird eine vertrauliche Behandlung zugesichert. Die Geschäftsleitung verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben Meldungen machen, schützt aber auch die Rechte der beschuldigten Personen.

Die hier niedergelegten Verhaltensregeln sind für alle Mitarbeiter verbindlich. Verstöße dagegen werden von der Firma als Arbeitgeber mit entsprechenden Disziplinarmaßnahmen geahndet, je nach Art und Schwere des Verstoßes bis hin zur Kündigung. Daneben kann natürlich eine Ahndung von Verstößen durch zuständige Behörden erfolgen, die in Geldbußen bis hin zu Freiheitsstrafen münden können. Schließlich könnte im Einzelfall bei durch Verstößen verursachten Schädigungen die Geltendmachung von Schadensersatz drohen.