

# Verhaltenskodex (Ethikkodex)

## **Molkerei Gropper GmbH & Co. KG und Gropper Fruchtsaft GmbH & Co. KG**

Gropper stellt an sich den Anspruch, eine Unternehmenskultur zu schaffen und zu erhalten, in der die Beachtung der geltenden Gesetze und Standards sowie der unternehmenseigenen ethischen Grundsätze bestmöglich gewahrt wird. Aus diesen Gründen hat Gropper einen Ethikkodex als freiwillige Selbstverpflichtung geschaffen, der die Maßstäbe und Leitlinien des unternehmerischen Handelns von Gropper festlegt. Der Ethikkodex verfolgt zwei wesentliche Zielrichtungen: Einerseits sollen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern allgemeine Verhaltensmaßstäbe aufgezeigt werden, die als Richtschnur für den Umgang mit Kollegen, Geschäftspartnern und Kunden gelten. Andererseits soll der Ethikkodex als Baustein für ein umfassendes Verständnis der Unternehmenskultur im Hinblick auf Integrität und ethisches Handeln dienen. Der Ethikkodex legt die folgenden Prinzipien fest.

### **ERFÜLLUNG DER GESETZE UND NORMEN**

Alle Geschäftshandlungen von Gropper und deren Lieferanten obliegen den nationalen und lokalen Gesetzesvorgaben, Zollvorschriften und den öffentlichen Industriestandards in Bezug auf Anstellung und Herstellung.

### **WETTBEWERBSRECHT UND KARTELLRECHT**

Gropper ist einem unverfälschten d.h. nicht durch unzulässige wettbewerbsbeschränkende und/oder unlautere Geschäftspraktiken beeinträchtigten, Wettbewerb verpflichtet. Die Mitarbeiter haben unzulässige Geschäftspraktiken zu unterlassen.

### **UMGANG UND KOOPERATION MIT BEHÖRDEN**

Gropper arbeitet mit den staatlichen Behörden auf der Grundlage des geltenden Rechts in vertrauensvoller Art und Weise zusammen.

### **INTERESSENKONFLIKTE**

Interessenkonflikte oder auch nur deren Anschein, die z.B. durch verwandtschaftliche Näheverhältnisse von Mitarbeitern zu Geschäftspartnern und Kunden oder durch Nebentätigkeiten entstehen können, sind zwingend zu vermeiden. In möglichen Fällen eines Interessenskonflikts sind die Mitarbeiter verpflichtet, die weitere Vorgehensweise mit ihren Vorgesetzten abzustimmen.

### **GESCHENKE UND ZUWENDUNGEN**

Das Anbieten oder Annehmen von Geschenken und Zuwendungen, welche eine geschäftliche Entscheidung auch nur möglicherweise beeinflussen können, ist grundsätzlich verboten. Das Anbieten und Annehmen von Geschenken und Zuwendungen, bei denen nicht die Gefahr der geschäftlichen Beeinflussung besteht, ist nur dann erlaubt, wenn dies ethisch vertretbaren Geschäftsgepflogenheiten entspricht und keine geltenden Gesetze verletzt werden.

## **UMWELTSCHUTZ**

Für Gropper ist es als Unternehmen der Lebensmittelbranche ein Grundanliegen, die Umwelt und ihre Ressourcen für die heutige Generation und für zukünftige Generationen zu schützen. Daher arbeiten Gropper und die Mitarbeiter - über die gesetzlichen Vorgaben hinaus - ständig daran, die Umweltauswirkungen bei der Entwicklung, Produktion und Vermarktung der Produkte ressourcenschonend zu verringern.

## **DATENSCHUTZ**

Die Rechte der Mitarbeiter und unternehmensfremder Personen (z.B. Kunden oder Geschäftspartner) hinsichtlich ihrer personenbezogenen Daten werden durch Gropper beachtet. Der Umgang mit personenbezogenen Daten erfolgt daher ausschließlich unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen und vertraglichen Verpflichtungen von Gropper. Die Mitarbeiter verpflichten sich, hinsichtlich der ihnen anvertrauten personenbezogenen Daten die gesetzlichen und vertraglichen Datenschutzstandards einzuhalten.

## **UMGANG MIT VERTRAULICHEN INFORMATIONEN**

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, Informationen über das Unternehmen, Kunden, Geschäftspartner und Kollegen streng vertraulich zu behandeln. Aus diesen Gründen haben die Mitarbeiter vertrauliche Dokumente so aufzubewahren, dass eine unbefugte Einsichtnahme durch Dritte ausgeschlossen ist.

## **VERBOT VON UNZULÄSSIGER DISKRIMINIERUNG UND SEXUELLER BELÄSTIGUNG, INTEGRITÄT IM GESCHÄFTSGEBAREN**

Das Verhalten der Mitarbeiter bei Gropper ist von hohem Verantwortungsbewusstsein geprägt und bewegt sich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften. Respektvoller und partnerschaftlicher Umgang ist wichtig, da nur dies ein vertrauensvolles Arbeitsumfeld garantiert, das letztlich Voraussetzung für sachgerechte Entscheidungen ist.

Die Vielfalt, die in der Herkunft, der Kultur, der Sprache und den Ideen der Mitarbeiter zum Ausdruck kommt, bietet Gropper geschäftliche und persönliche Chancen. Gropper schätzt diese Vielfalt und ist sich bewusst, dass diese auch viel Sorgfalt im Umgang miteinander erfordert, um Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden.

Gropper lehnt daher auch jede unzulässige Diskriminierung sowie jede Erscheinungsform von Mobbing und sexueller Belästigung ab. Eine unterschiedliche Behandlung von Mitarbeitern z. B. aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität darf nicht erfolgen. Fremdenfeindlichkeit und Extremismus tritt Gropper in jeder Form entschieden entgegen.

Für die Mitarbeiter wurde ein „Kummerkasten“ eingerichtet, der von der Personalabteilung geleert wird, um auf Verstöße gegen den Kodex für Geschäftsgebaren aufmerksam zu machen.

## **POLITISCHE AKTIVITÄTEN**

Gropper erkennt die Rechte auf Versammlungsfreiheit und die Bildung von Interessengruppen an. Parteipolitische Betätigung im Unternehmen, insbesondere die Organisation von politischen Veranstaltungen auf dem Unternehmensgelände, ist ausdrücklich verboten. Es ist den Mitarbeitern ohne die ausdrückliche Zustimmung von Gropper nicht gestattet, auf dem Unternehmensgelände Plakate anzubringen, Wände zu beschriften sowie Flugblätter oder andere Druckschriften zu verteilen. Auch § 74 Abs. 2 S. 3 BetrVG verweist darauf, dass Arbeitgeber und Betriebsrat jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen haben; die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, wird hierdurch nicht berührt. Es steht den Mitarbeitern selbstverständlich frei, sich privat politisch zu engagieren, wenn sie dabei nicht als Mitarbeiter oder Vertreter von Gropper auftreten.

## **ALKOHOL UND DROGEN**

Alkohol- und Drogenmissbrauch stellen eine ernsthafte Gefahr für die Sicherheit, Gesundheit und Produktivität des Unternehmens und der Mitarbeiter dar. Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter sowie hohe Sicherheitsstandards haben höchste Priorität. Dies schließt die Übernahme von Verantwortung bei riskantem Alkohol- oder Drogenkonsum und den damit verbundenen Gefahren am Arbeitsplatz ein.

Deshalb sind der Besitz, der Konsum und die Beschaffung von Drogen auf dem Unternehmensgelände strengstens verboten. Ebenso ist es den Mitarbeitern untersagt, unter Einwirkung von Drogen oder Alkohol ihre Tätigkeit für Gropper zu erbringen. Unter Alkohol oder sonstigem Rauschmittel stehende Mitarbeiter haben das Unternehmensgelände zu verlassen.

## **VERBOT VON KINDERARBEIT**

Kinderarbeit sowie jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen werden von Gropper nicht toleriert. Bei der Einstellung und Beschäftigung finden die gesetzlichen Regelungen gemäß dem Jugendarbeitsschutzgesetz Anwendung.

## **VERBOT VON ZWANGSARBEIT UND DISZIPLINARMAßNAHMEN**

Gemäß den gesetzlichen Vorschriften gibt es bei Gropper weder Zwangsarbeit noch Disziplinarmaßnahmen. Mitarbeiter sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben. Sie haben das Recht, ihren Arbeitsplatz am Ende des Arbeitstags zu verlassen und es steht ihnen frei, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist zu beenden (Manteltarifvertrag, BGB). Die Anwendung körperlicher Strafen sowie von psychischer oder physischer Nötigung und verbalen Beschimpfungen ist untersagt.

## **VERGÜTUNG**

Die Vergütung bei Gropper erfolgt gemäß dem Mantel- und Entgelttarifvertrag der NGG unter Berücksichtigung gesetzlicher Regelungen, wie z. B. dem Arbeitszeitgesetz, dem Bundesurlaubsgesetz und dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Es werden keine illegalen oder unerlaubten Lohnabzüge oder Lohnabzüge als Strafmaßnahmen vorgenommen. Gropper stellt sicher, dass die Mitarbeiter klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgelts informiert werden. Ebenso wird sichergestellt, dass die Vergütung in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen ausgezahlt wird und dass die Vergütung auf eine für die Beschäftigten geeignete Weise erfolgt.

## **ARBEITSZEIT**

Gropper achtet darauf, dass die Regelungen zur Arbeitszeit den gesetzlichen Vorschriften entsprechen (z. B. Arbeitszeitgesetz, Bundesurlaubsgesetz). Es bestehen Regelungen bezüglich Mehrarbeit und Überstunden, welche ebenfalls im Manteltarifvertrag als auch in Form von Betriebsvereinbarungen fixiert sind.

## **UMSETZUNG UND EINHALTUNG DES ETHIKKODEX**

Jeder einzelne Mitarbeiter trägt dazu bei, dass der Ethikkodex im Unternehmen stets und richtig umgesetzt wird. Bei Unsicherheiten über den Inhalt des Ethikkodex oder bei Fragen, ob ein konkretes Verhalten den Anforderungen des Ethikkodex entspricht, ist jeder Mitarbeiter dazu aufgerufen, sich an seinen Vorgesetzten und andere dafür zuständige Mitarbeiter vertrauensvoll zu wenden.

Bissingen, den 09.12.2016

---

Hans Guggenmoos – QM/PE/Umwelt