

Verhaltenskodex

Wie wir tun, was wir tun: Unser Verhalten zu Geschäftspartnern und unter Kolleginnen und Kollegen.



Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Geltungsbereich	4
Einhaltung des Verhaltenskodex	4
Unsere Werte	4
Verhaltensgrundsätze und -richtlinien	5
Kundenzufriedenheit / Produktsicherheit.....	5
Interessenskonflikte.....	5
Bestechungen, Geschenke, Spenden	5
Geheimhaltung & Vertraulichkeit.....	6
Nutzung und Umgang mit Maschinen, Anlagen und Betriebsmitteln.....	6
Dokumentation & Revision von Geschäftsvorgängen	6
Kommunikation	7
Schutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	7
Sexuelle Belästigung	7
Mobbing	8
Pflichten der Vorgesetzten	8
Anlaufstellen bei sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung.....	8
Missbräuchliche Anschuldigungen	9
Inkrafttreten, Aktualisierung und Offenlegung	9

Vorwort

Der Schlüssel zu Spitzenleistungen, zu profitablen Wachstum und nachhaltigem Erfolg liegt nicht zuletzt in unserer Unternehmenskultur. Werte wie Respekt, Fairness, Disziplin und Loyalität im täglichen Miteinander geben uns einen Orientierungsrahmen, der motiviert sowie Teamarbeit und vorbildliches Handeln im Unternehmen fördert.

Diese Werte müssen sich stets aufs neue Beweisen. Sie gelten zwischen Kolleginnen und Kollegen genauso wie gegenüber unseren Geschäftspartnern. So wie jeder erwartet entsprechend behandelt zu werden, sind auch alle dazu angehalten sich für deren konsequente Umsetzung einzusetzen. Unseren Führungskräften kommt dabei eine besondere Vorbildfunktion zu.

Die Werte im täglichen Miteinander sichern die wertschätzende, erfolgreiche Zusammenarbeit im hier und jetzt. Für eine lebenswerte Zukunft und die unserer Kinder schützen wir zusätzlich die Umwelt: durch Schonung der Ressourcen, bewussten Einsatz von Energie und Chemikalien sowie die stetige Verbesserung von organisatorischen und technischen Maßnahmen zur Reduzierung von Umweltbelastungen.

Die Einhaltung von Recht und Gesetz ist unwiderrufliches Grundprinzip unseres Handelns. Dieser Verhaltenskodex geht zum Teil darüber hinaus, definiert und regelt unser Verhalten innerhalb des Unternehmens und in der Wechselwirkung zu unseren Geschäftspartnern.

Betriebsrat und Geschäftsleitung der SWG
September 2023

Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SWG und ihrer Tochtergesellschaften. Er soll Richtschnur sein, Fehlleistungen verhindern und unsere Werte fördern und fordern. Deren Einhaltung sichern die Glaubwürdigkeit und den Ruf der SWG, sowohl nach innen als auch nach außen.

Einhaltung des Verhaltenskodex

Dieser Kodex ist durch ALLE MitarbeiterInnen einzuhalten, unabhängig von Stellung und Ausbildung. Es liegt in der Verantwortung der Führungskräfte, dass dieser Kodex an alle internen und externen MitarbeiterInnen kommuniziert, verinnerlicht und umgesetzt wird.

Verstöße jedweder Art sind durch die Vorgesetzten zu ahnden. In schweren Fällen sind auch arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zu Strafanzeigen möglich.

Auch alle MitarbeiterInnen sind aufgerufen, Verstöße gegen diesen Kodex und geltende Gesetze umgehend zu melden. Dazu stehen die Wege zu den jeweiligen Vorgesetzten, dem Betriebsrat, der Geschäftsleitung und/oder der betrieblichen Hinweisgeberstelle offen. Niemand hat durch entsprechende Rügen nachteilige Auswirkungen auf sein Arbeitsverhältnis zu befürchten!

Unsere Werte

WIR sind stolz auf unsere **Tradition**, bauen auf den Erfahrungen auf und suchen dabei stets nach **Innovationen**.

WIR legen Wert auf **langfristige Partnerschaften**. Zu Kunden, Lieferanten und vor allem zu unseren MitarbeiterInnen. Höchstleistung braucht Konstanz.

WIR grenzen uns durch **hohes Qualitäts- und Serviceniveau** von Wettbewerbern ab.

WIR **schützen unsere Umwelt**, da wir Teil dieser sind.

WIR gehen respektvoll miteinander um. Dazu gehört:

- die **Wertschätzung** jedes Einzelnen, ungeachtet seiner Position oder Arbeitsaufgabe.
- **Aufmerksamkeit** gegenüber anderen Ideen und Vorschlägen.
- **Toleranz** im Anderssein, jedoch nicht im Arbeitserfolg.
- **Höflichkeit** im Umgang untereinander.

WIR verlangen und leben Fairness vor. D.h.:

- **Selbstverantwortung** in der Aufgabenerfüllung, keine Verlagerung von Problemen auf andere.
- **Kritikfähigkeit und Wille zu konstruktiver Kritik** in der Sache. Mobbing und Ausgrenzung darf es nicht geben.
- **Teamfähigkeit**, sich einbringen und auch unterordnen.
- **Verlässlichkeit** der Aussagen und Handlungen von Mitarbeitern und Führungskräften.

WIR sind zueinander und zur SWG loyal. Das beinhaltet:

- **Verbundenheit** mit der SWG, d.h. dem zielstrebigem Handeln, um den Erfolg des Unternehmens zu steigern und Schaden von ihm abzuwenden.
- **Unbestechlichkeit** gegenüber Lieferanten und Kunden.
- **Akzeptanz** und Einhaltung von Leitungsstrukturen.

WIR sind diszipliniert. Das umfasst:

- **Pünktlichkeit**, denn jede Verspätung kostet einen anderen Zeit und Geld.
- **Klarheit** in den Aussagen und Vorgaben, um diese auch einhalten zu können.
- **Ordnung** einzuhalten, um Effizienz zu sichern.
- **Ehrgeiz** und Selbstdisziplin.

Verhaltensgrundsätze und-richtlinien

Kundenzufriedenheit / Produktsicherheit

Wir binden unsere Kunden durch guten Service, Termintreue, hochwertige Produkte und Innovationen an uns – nicht durch Gewährung persönlicher Vorteile oder Bestechung.

Unsere Produkte und Dienstleistungen sind gesetzeskonform und von größtmöglicher Qualität. Dadurch sichern wir unseren Kunden Wettbewerbsvorteile. Im Falle von Reklamationen stellen wir diese unverzüglich ab, suchen nach den Ursachen und stellen diese ab.

Interessenskonflikte

Alle MitarbeiterInnen haben die Interessen der SWG zu schützen und zu vertreten. Interessenskonflikte können entstehen, wenn MitarbeiterInnen durch materielle, persönliche oder familiäre Umstände in ihrer Urteilsfindung oder ihrem Handeln unangemessen beeinflusst werden bzw. für einen externen Dritten dieser Eindruck entstehen könnte. In solchen Fällen haben die betreffenden Personen den Interessenskonflikt unverzüglich ihrem Vorgesetzten zu melden und vollständig offen zu legen. Es wird danach nach einer objektiven Lösung im Interesse der SWG gesucht.

Beispielhaft gilt dies u.a. für:

- Leistungsbeurteilung für MitarbeiterInnen, die in engem persönlichen oder familiären Zusammenhang stehen
- Vertragsverhandlungen mit Kunden/Lieferanten, mit denen auch persönliche Geschäftsbeziehungen bestehen

Bestechungen, Geschenke, Spenden

Wir heben uns durch Service und Qualität von unseren Mitbewerbern ab und erwarten dieses auch von unseren Lieferanten. Jede Handlung, Sach- oder Geldzuwendung die dazu dient, durch die Gewährung eines persönlichen Vorteils eine wirtschaftliche Handlung zu erwirken lehnen wir ab.

Weder reichen wir derlei an Geschäftspartner aus, noch nehmen wir diese an. Es handelt sich dabei um Bestechung.

Davon ausgenommen sind Aufmerksamkeiten in finanziell geringem Umfang, die auch aus Sicht eines Dritten verkehrsblich sind oder zu gastfreundlicher Bewirtung gehören. Aufmerksamkeiten über 50 € sind generell nicht verkehrsblich. Gleiches gilt für Bewirtungen über 100 € pro Person sowie die Übernahme von Übernachtungskosten durch Lieferanten in jeglicher Höhe.

Sobald MitarbeiterInnen (potenzielle) Opfer eines Bestechungsversuchs werden, lehnen sie diesen unmissverständlich ab und melden ihn unverzüglich ihrem Vorgesetzten. Gleiches gilt, sobald MitarbeiterInnen Kenntnis zu Bestechungen durch oder an anderen MitarbeiterInnen der SWG erhalten. Neben dem Vorgesetzten steht für derlei Vorwürfe auch Betriebsrat, Geschäftsführung und die betriebliche Hinweisgeberstelle zur Verfügung.

Spenden der SWG müssen rechtmäßig und transparent sein und dürfen nur an zur Ausstellung von Spendenbescheinigungen berechnigte Einrichtungen durchgeführt werden. Sie bedürfen immer im Vorfeld der ausdrücklichen Genehmigung durch die Geschäftsleitung.

Geheimhaltung & Vertraulichkeit

Vertrauliche Informationen der SWG oder ihrer Geschäftspartner dürfen nur zum betrieblichen Geschäftszweck verwendet werden und obliegen ansonsten der Geheimhaltung. Davon unberührt sind einzelvertraglich gefasste Geheimhaltungsvereinbarungen.

Alle MitarbeiterInnen sind verpflichtet, vertrauliche Informationen als solche zu behandeln, zu schützen und nicht an externe Dritte weiterzugeben. Diese Verpflichtung geht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses mit der SWG hinaus und ist nur durch Gesetz oder behördliche Aufforderung aufzuheben.

Nutzung und Umgang mit Maschinen, Anlagen und Betriebsmitteln

Die Maschinen, Anlagen und Betriebsmittel sind sorgsam und nur für den betrieblich vorgesehenen Verwendungszweck einzusetzen. Die Behandlung und Wartung durch unsere MitarbeiterInnen erfolgen unter dem Prinzip der Werterhaltung und Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit. Etwaige Schäden sind unverzüglich den Vorgesetzten zu melden und die jeweilige Maschine etc. für andere Nutzer entsprechend zu kennzeichnen sowie wenn notwendig/möglich außer Betrieb zu nehmen.

Sollten MitarbeiterInnen Maschinen etc. der SWG privat nutzen wollen, so bedarf dies im Vorfeld der ausdrücklichen Genehmigung durch den Vorgesetzten. Diese Genehmigungen gelten jeweils nur für den Einzelfall und haben niemals einen dauerhaften Charakter. Auch mehrfache Genehmigung ähnlicher Vorgänge bewirken keinen dauerhaften Rechtsanspruch.

Dokumentation & Revision von Geschäftsvorgängen

Wir dokumentieren alle Geschäftsvorgänge vollständig und zeitgerecht in geeigneter, transparenter und auswertbarer Form. Dazu gehören insbesondere alle Einkaufs- und Verkaufsvorgänge sowie jegliche Finanztransaktionen.

Die gültige Unterschriftenregelung dient u.a. ebenfalls der Einhaltung der Dokumentationspflichten.

Durch innerbetriebliche (u.a. Buchhaltung, Controlling) als auch externe Kontrollinstanzen (u.a. Auditoren, Wirtschaftsprüfer) wird die Dokumentationspflicht geprüft. Des Weiteren erfolgt die Revision von Geschäftsvorgängen, zu derer zeitnahen, vollständigen und objektiven Durchführung alle MitarbeiterInnen zur Unterstützung verpflichtet sind.

Kommunikation

Wir üben eine offene, adressatengerechte, transparente und zeitgerechte Informationspolitik aus. Dabei achten wir auf höfliche und respektvolle Kommunikation nach innen und außen.

Wir pflegen den offenen Dialog mit allen relevanten Ansprechpartnern und setzen uns mit konstruktiver Kritik am Unternehmen auseinander. Wir verteidigen den Ruf der SWG und setzen uns zur Wehr, sobald dieser durch falsche, unwahre oder unvollständige Berichterstattung beschädigt wird.

Schutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Jeder Mensch ist einzigartig und hat Anspruch auf respektvollen Umgang sowie auf den Schutz vor Schaden an Körper und Seele. Die nachfolgenden Regelungen gelten daher grundsätzlich über unsere Belegschaft hinaus. Im Rahmen unserer Möglichkeiten nehmen wir daher auch Einfluss über unser Unternehmen hinaus.

Alle MitarbeiterInnen sind aufgefordert, ein Unternehmensklima des persönlichen Respekts, der Wertschätzung und des vertrauensvollen Miteinanders zu pflegen und zu befördern. Dazu gehört auch die Toleranz gegenüber dem jeweils anderen. Religion, Herkunft, Alter, Geschlecht und sexuelle Orientierung aller sind zu respektieren und dürfen nicht zu Ungleichbehandlung oder Diskriminierung führen.

Wer beobachtet, wie andere MitarbeiterInnen nicht im Rahmen dieser unveränderlichen Grundprinzipien behandelt werden hat den Missstand unverzüglich der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat mitzuteilen. Soweit jedem möglich, sind alle MitarbeiterInnen aufgefordert direkt Stellung zu nehmen, Betroffenen Unterstützung anzubieten und entsprechend offen Kritik zu üben.

Mitarbeitende, welche selbst betroffen sind, können sich jederzeit zur Unterstützung und Lösung des Missstandes an die Geschäftsleitung, den Betriebsrat oder die betriebliche Hinweisgeberstelle wenden.

Sexuelle Belästigung

Jegliche sexuelle Handlung oder Äußerung, die von der betroffenen Person nicht erwünscht ist – egal ob unangebracht, verletzend oder aufdringlich – ist eine sexuelle Belästigung und im Unternehmen nicht geduldet. Soweit die Geschäftsleitung davon Kenntnis erhält, wird sie dieses Fehlverhalten bis hin zur Ausschöpfung aller (arbeits)rechtlichen Möglichkeiten ahnden.

Zu sexueller Belästigung gehört u.a.:

- Anzüglichliche Bemerkungen, sexistische Sprüche und Witze
- Aufdringliche Blicke oder zudringlicher Körperkontakt
- Vorzeigen von pornographischem Material
- Annäherungsversuche, verbunden mit der Inaussichtstellung von Vor-/Nachteilen im Unternehmen, Drohungen etc.

Besonders schwere Formen wie Erpressung, sexuelle Übergriffe, Nötigung und Vergewaltigung stellen Straftatbestände dar und werden an die Strafbehörden gemeldet.

Mobbing

Mobbing ist das systematische Schikanieren, Bedrängen oder Ausgrenzen, um jemanden damit zu entwerten. Es widerspricht generell dem durch uns gewünschten, wertschätzenden Umgang. Auf diese Weise werden die Persönlichkeit und das Selbstwertgefühl des anderen verletzt. Mobbing wird im Unternehmen nicht geduldet und kann (arbeits)rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Davon zu unterscheiden sind kurzzeitige Konflikte, die aus einer angespannten Situation entstehen. Vorgesetzte, Geschäftsleitung aber auch alle Kolleginnen und Kollegen sowie die streitenden Parteien sind in der Pflicht, derlei Konflikte schnellstmöglich beizulegen und daraus kein Mobbing entstehen zu lassen.

Pflichten der Vorgesetzten

Vorgesetzte sorgen in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine belästigungs-, mobbing- und diskriminierungsfreie Arbeitsatmosphäre, sowohl durch ihre Vorbildfunktion als auch durch die Umsetzung dieses Verhaltenskodex. Hinweisen über Fehlverhalten haben sie unverzüglich nachzugehen.

Anlaufstellen bei sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

Neben den bereits genannten Anlaufstellen wie Geschäftsleitung, Betriebsrat, betrieblicher Hinweisgeberstelle sowie den jeweiligen Vorgesetzten können Verstöße auch in der Personalabteilung gemeldet werden. Diese ist dabei nur der Geschäftsleitung zur Auskunft verpflichtet.

Erste Aufgabe ist die Beendigung des Fehlverhaltens. Parallel beraten Geschäftsleitung und Personalabteilung zu möglichen arbeits-, straf- und zivilrechtlichen Schritten bzw. stellen Kontakt zu einer entsprechenden externen Beratungsstelle (z.B. Rechtsanwalt) her.

Durch die sukzessive Begrenzung der Ansprechpartner auf Geschäftsleitung und Personalabteilung soll sichergestellt werden, dass den Vorwürfen mit aller Konsequenz und gleichzeitig größtmöglicher Verschwiegenheit nachgegangen wird. Es steht der betroffenen Person jederzeit frei, andere Personen ihres Vertrauens wie z.B. VertreterInnen des Betriebsrates hinzuzuziehen.

Geschäftsleitung und Personalabteilung werden sowohl die beschuldigte als auch die betroffene Person sowie etwaige Zeugen befragen. Über das Ergebnis und die Konsequenzen der Untersuchung wird sowohl die beschuldigte als auch die betroffene Person informiert.

Alle in das Verfahren involvierte Personen sind auch nach dessen Abschluss gegenüber Dritten zu absoluter Verschwiegenheit verpflichtet. Zeugen, betroffene und zu Unrecht beschuldigte Personen dürfen keinerlei ungerechtfertigten beruflichen Nachteile erwachsen.

Missbräuchliche Anschuldigungen

Wer andere wider besserem Wissen wegen sexueller Belästigung oder Mobbing beschuldigt, muss mit Konsequenzen bis hin zu (arbeits)rechtlichen Schritten rechnen.

Inkrafttreten, Aktualisierung und Offenlegung

Der Verhaltenskodex tritt zum 01.10.2023 in Kraft und ist unbefristet. Etwaige Änderungen sind durch die Geschäftsleitung zu genehmigen.

Dieser Verhaltenskodex wird an alle MitareiterInnen verteilt und auf der Homepage des Unternehmens veröffentlicht.

Da Vorgesetzten, KundenbetreuerInnen und MitarbeiterInnen im Einkauf eine besondere Vorbildfunktion zukommt bzw. die Regelungen gegenüber externen Geschäftspartnern besonders relevant sind, muss deren Kenntnis und Umsetzung jährlich mittels Unterschrift zur Personalakte bestätigt werden.

Betriebsrat und Geschäftsleitung der SWG