

Verhaltensgrundsätze der **westa-gruppe** **westa-holding** Code of Conduct

Vorwort

Seit unserer Gründung beruhen die Geschäftspraktiken der **westa-gruppe** auf Integrität, Ehrlichkeit, fairem Geschäftsverhalten und der Einhaltung aller geltenden Gesetze.

Diese Unternehmensrichtlinien zur Geschäftstätigkeit (Westa Corporate Business Principles) beschreiben bestimmte Werte und Grundsätze, zu denen sich unsere Firmengruppe weltweit bekennt. Der Westa Code of Business Conduct (im weiteren Code genannt) spezifiziert die Unternehmensrichtlinien zur Geschäftstätigkeit und unterstützt ihre weitere Implementierung, indem er bestimmte, unverhandelbare Mindeststandards für das Verhalten in wichtigen Bereichen festlegt. Wir geben unseren Mitarbeitenden der **westa-gruppe** einen Wegweiser an die Hand, der die wesentlichen Grundprinzipien unseres Handelns zusammenfasst und unsere Mitarbeitenden in der Bewältigung der rechtlichen und ethischen Herausforderungen bei der täglichen Arbeit unterstützt.

Es ist nicht die Aufgabe des Codes, alle nur denkbaren Situationen abzudecken. Vielmehr beschreibt er unseren Massstab, an dem alle Aktivitäten zu messen sind. Es liegt in der direkten Verantwortung jedes Einzelnen, das Richtige zu tun diese Verantwortung kann nicht delegiert werden.

Mitarbeitende sollten sich immer von den folgenden einfachen Grundsätzen leiten lassen:

- + jedes Verhalten vermeiden, das dem Ruf der **westa-gruppe** oder dem Unternehmen selbst schaden kann;
- + sich immer legal und ehrlich verhalten;
- + die Unternehmensinteressen vor persönliche oder andere Interessen stellen.

Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern die Beachtung gleichwertiger sozialer Standards in den Bereichen: Menschenrechte, Rechtstreue, Kinder- und Jugendschutz, Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Chancengleichheit, Gesundheit und Sicherheit.

Geltungsbereich

In diesen Richtlinien sind mit Mitarbeitenden Mitarbeiter einschliesslich der Führungskräfte sowie alle Unternehmensvertreter der **westa-gruppe** und seinen Tochterunternehmen gemeint. Sofern einschlägig, müssen sich die Mitarbeitenden ausserdem an interne Vorschriften und Richtlinien halten. Diese internen Vorschriften sind unternehmensspezifisch und können die Anforderungen der Gesetze übersteigen.

Allgemeine Verhaltensanforderungen

Wir handeln immer im Interesse der **westa-gruppe**

Ein Interessenkonflikt tritt auf, wenn persönliche Interessen eines Mitarbeiters oder Interessen eines Dritten mit denen der **westa-gruppe** konkurrieren. In einer solchen Situation kann es für den Mitarbeitenden schwierig sein, unsere Interessen zu wahren.

Mitarbeitende sollen Interessenkonflikte möglichst vermeiden.

Im Falle eines Interessenkonflikts oder wenn ein Mitarbeiter mit einer Situation konfrontiert wird, die einen Interessenkonflikt beinhalten oder zu einem solchen führen könnte, informiert der

Mitarbeiter seinen Vorgesetzten und / oder die Personal-, Rechts-Abteilung um eine der Situation entsprechende, faire und transparente Lösung zu finden.
Sofern nicht vom Konzern dazu aufgefordert, nehmen Mitarbeitende externe Positionen oder Aktivitäten auf eigenes Risiko, auf eigene Kosten und nur in ihrer Freizeit wahr.

Chancengleichheit und Mitarbeiterentwicklung

Unsere Mitarbeitenden werden grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert. Das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung wird geschützt und gewährleistet Schutz der Privatsphäre.

Enge Familienangehörige, sowie Partner von Mitarbeitern dürfen als Mitarbeiter oder Berater nur eingestellt werden, wenn die Entscheidung auf Qualifikation, Leistung, Fähigkeiten und Erfahrung basiert. Diese Grundsätze fairer Behandlung sind für alle Aspekte der Beschäftigung gültig, einschliesslich der Entlohnung, Beförderung und Versetzung. Die Grundsätze gelten auch in den Fällen, in denen sich die Verwandtschaftsbeziehung entwickelt, nachdem der betreffende Mitarbeiter in das Unternehmen eingetreten ist.

Mitarbeitende dürfen nicht mit dem Unternehmen konkurrieren. Auch dürfen sie Geschäftschancen, die sich ihnen aufgrund oder anlässlich ihrer Tätigkeit bieten, nicht zu ihrem Vorteil nutzen, es sei denn, das Unternehmen hat sein Interesse an diesen Chancen zuvor ausdrücklich verneint.

Ablehnung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit

Das Unternehmen orientiert sein Handeln an christlichen und allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethik. Das Unternehmen lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konvention ab. Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, integrires Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

Wir setzen uns für ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld ein, wahren die Gesundheit und gewährleisten die Arbeitssicherheit, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

Das Unternehmen erkennt seine gesellschaftliche und soziale Verantwortung an und verpflichtet sich, in allen unternehmerischen Aktivitäten der Verantwortung gerecht zu werden. Sollte in direkter oder indirekter Verbindung, bspw. bei einem Lieferanten, Zwangs- oder Kinderarbeit bemerkt werden, ist dies zu berichten und der Missstand zu beseitigen.

Diese Grundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern. Falls Umstände vorliegen, die die Einhaltung dieser Grundprinzipien in Frage stellen, wenden sich die Mitarbeitenden an die Leitung der Personalabteilung.

Verhalten der Mitarbeitenden untereinander

Wir legen grossen Wert darauf, dass alle Mitarbeitenden einen vertrauensvollen, offenen und respektvollen Umgang miteinander pflegen. Das Verhalten der Mitarbeitenden untereinander soll sich unter anderem an gemeinsam aufgestellten Regeln wie Teamregeln und Besprechungsregeln orientieren.

Das Unternehmen fördert bürgerschaftliches Engagement, indem es sich mit positiven Beiträgen in die Gemeinden einbringt, in denen es aktiv ist. Gleichzeitig befürwortet es ausdrücklich das ehrenamtliche Engagement seiner Führungskräfte und Mitarbeiter.

Unsere Firmengruppe respektiert die Bestrebungen von Dritten, vertrauliche Informationen ihrerseits zu schützen. Wenn Dritte wie Joint-Venture-Partner, Zulieferer oder Kunden vertrauliche Informationen mit uns teilen, werden diese mit derselben Vorsicht behandelt wie vertrauliche Informationen der **westa-gruppe**. Ausserdem müssen Mitarbeitende alles in ihren Kräften stehende tun, um eine versehentliche Veröffentlichung zu vermeiden, indem sie besondere Vorsicht bei der Speicherung und Übermittlung von vertraulichen Informationen walten lassen.

Zudem müssen Mitarbeitende alles in ihren Kräften Stehende unternehmen, um eine versehentliche Veröffentlichung solcher Informationen zu vermeiden. Dies gilt insbesondere auch bei der Nutzung von Social Media und für Unterhaltungen im gesellschaftlichen Rahmen.

Mit Behörden und den Medien sollen Mitarbeitende nur dann kommunizieren, wenn sie dazu befugt sind. Entsprechende Anfragen sind an die Unternehmensführung weiterzuleiten.

Arbeitsbedingungen

Mitarbeitende dürfen nie, weder direkt noch durch Mittelsmänner, persönliche oder unangemessene finanzielle oder andere Vorteile anbieten oder versprechen, um eine Geschäftsbeziehung oder andere Vorteile mit einem Dritten (gleich ob öffentlich oder privat) zu etablieren oder aufrecht zu erhalten. Auch dürfen solche Vorteile nicht als Gegenleistung für eine bevorzugte Behandlung von Dritten akzeptiert werden. Weiterhin müssen Mitarbeitende von jedweder Aktivität und jedwedem Verhalten Abstand nehmen, das den Anschein eines solchen Verhaltens oder versuchten Verhaltens erwecken könnte.

Mitarbeitende dürfen nur Bewirtungen in üblichem Rahmen und symbolische, den Umständen angemessene Geschenke annehmen. Sie dürfen keine Geschenke, Bewirtungen oder Einladungen akzeptieren oder anbieten, wenn diese den Eindruck erwecken könnten, die jeweilige Geschäftsbeziehung unangemessen beeinflussen zu wollen.

Bei Zweifeln holt der Mitarbeiter den Rat seines direkten Vorgesetzten oder der Rechts-Abteilung ein. Kein Mitarbeitender darf von Dritten Geschenke folgender Art akzeptieren oder sie Dritten anbieten, ungeachtet vom Wert des Geschenks:

- + Geld
- + Darlehen
- + Provisionen
- + ähnliche Vorteile in Geldform.

Das Unternehmen macht seinen Beschäftigten die in diesem Verhaltenskodex geregelten Inhalte und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen bekannt. Es wirkt durch geeignete Massnahmen darauf hin, dass der Verhaltenskodex eingehalten wird.

Das Unternehmen unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.

Führungskultur und Zusammenarbeit

Unser Compliance-Management-System (CMS) umfasst grundlegende Leitlinien und Massnahmen mit dem Ziel regelkonformen Verhaltens im Unternehmen. Gesellschafter und Management der **westa-gruppe** bekennen sich zu Compliance als Führungsaufgabe.

Unsere Unternehmensgrundsätze laden alle Führungskräfte und Mitarbeitende ein, diese Werte in ihr tägliches Arbeitsleben zu integrieren. Das fängt bei der bewussten Nutzung von Energie- und Materialressourcen an und hört bei der Sicht auf den Mitmenschen nicht auf. Und das spiegelt sich in unseren Produkten und Dienstleistungen, unserer Arbeit sowie der Einstellung zu dem Leben auf dieser Erde wider. Verantwortungsvolles Handeln gibt es nicht kostenlos. Deshalb investieren wir regelmässig in neue Technologien, höhere Effizienz und ressourcenschonende Verarbeitung.

Die Firmengruppe verfolgt den allgemeinen Grundsatz, der es Tochterunternehmen untersagt, Spenden an politische Parteien bzw. Politiker zu tätigen. Jede Abweichung von diesem Grundsatz kann nur aufgrund einer Entscheidung des Group CEO gemäss den geltenden Gesetzen und nach den Grundsätzen einer guten Unternehmensführung ergehen.

Soweit erforderlich, werden Beschwerden vertraulich behandelt oder über Mitarbeiter-Hotlines angenommen.

Jeder Beschwerde wird genau nachgegangen. Unsere Firmengruppe verbietet Vergeltungsmassnahmen gegen Mitarbeitende, die in gutem Glauben Meldungen machen, schützt jedoch auch die Rechte der beschuldigten Person. Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Fairer Wettbewerb

Eine am Menschen orientierte, nachhaltige Unternehmensentwicklung steht im Mittelpunkt unseres Handelns. Wir schaffen Werte für unsere Kunden sowie unsere Mitarbeiter und bekennen uns zu unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Diese garantieren wir durch erfolgreiche Produkte und eine ehrliche, verlässliche Partnerschaft mit unseren Kunden, Mitarbeitenden und Lieferanten. Dies sichert wiederum den Fortbestand unseres Unternehmens und damit die Arbeitsplätze unserer Beschäftigten. Wir schaffen attraktive Arbeitsbedingungen und gehen schonend mit den verfügbaren Ressourcen um.

Wir bekennen uns zum fairen Umgang mit unseren Geschäftspartnern, sowie mit Dritten und unterstützen einen fairen und unverfälschten Wettbewerb unter Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts. Insbesondere werden die Rechtsvorschriften gegen unlauteren Wettbewerb eingehalten.

Mitarbeitende des Unternehmens dürfen im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen, die mit der Absicht gewährt werden, eine Geschäftsbeziehung in unlauterer Weise zu beeinflussen oder bei denen die Gefahr besteht, die professionelle Unabhängigkeit des Geschäftspartners zu gefährden. Dies ist grundsätzlich nicht der Fall bei Geschenken und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen.

Grundsätzlich sind solche Abstimmungen, Gespräche, Vereinbarungen mit Marktbegleitern verboten, die eine Verhinderung oder Beschränkung des Wettbewerbs bewirken. Da die rechtliche Beurteilung im Einzelfall schwierig ist, ist im Zweifel die Rechtsabteilung zu beteiligen.

Darüber hinaus erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern die volle Wahrnehmung ihrer Eigenverantwortung zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs.

Leitbild und Klimaneutralität

Eine am Menschen orientierte, nachhaltige Unternehmensentwicklung steht im Mittelpunkt unseres Handelns. Wir schaffen Werte für unsere Kunden sowie unsere Beschäftigten und bekennen uns zu unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Diese garantieren wir durch erfolgreiche Produkte und eine ehrliche, verlässliche Partnerschaft mit unseren Kunden, Mitarbeitern und Lieferanten. Dies sichert wiederum den Fortbestand unseres Unternehmens und damit die Arbeitsplätze unserer Mitarbeitenden. Wir schaffen attraktive Arbeitsbedingungen und gehen schonend mit den verfügbaren Ressourcen um.

Wir erfüllen die gültigen Bestimmungen zum Umweltschutz, die unsere Betriebe an den jeweiligen Standorten betreffen. Wir handeln an allen Standorten umweltbewusst.

Wir verfolgen einen nachhaltigen Umweltschutz während der gesamten Lieferkette: Alle Produkte, welche in der Lieferkette hergestellt werden, sowie die verwendeten Materialien und Stoffe in dem Verfahren, entsprechen den vorgeschriebenen Umweltstandards für Design, Entwicklung, Vertrieb, Nutzung, Entsorgung und Recycling.

Wir unterstützen den proaktiven Ansatz in Bezug auf ökologische Herausforderungen, ferner fördern wir die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.

Geschäftsethik

Unsere Firmengruppe beachtet mit Sorgfalt geltende Rechtsvorschriften u. a. bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und Übertragung personenbezogener Daten (Namen, Adressen, etc.) seiner Mitarbeitenden sowie von Kunden, Lieferanten und Dritten. Die Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, die durch uns getroffenen Maßnahmen zu unterstützen und durchzusetzen.

Für sämtliche Fragen rund um den Datenschutz ist der Datenschutzbeauftragte der richtige Ansprechpartner. Sollten Mitarbeitende Verstöße gegen den Datenschutz feststellen oder vermuten, ist dies dem Datenschutzbeauftragten unverzüglich zu melden.

Die Führungskräfte der **westa-gruppe** sind im Rahmen ihrer Vorbildfunktion dazu angehalten, ihren Mitarbeitern den Inhalt dieses Kodex zu vermitteln und vorzuleben. Sie überwachen und überprüfen daher auch seine Einhaltung.

Stellt ein Mitarbeitender einen tatsächlichen oder möglichen Interessenskonflikt fest, so hat er sich an seinen Vorgesetzten zu wenden, damit eine transparente, faire und schnelle Lösung gefunden werden kann.

Gütersloh, Salzwedel

westa-gruppe

