

Unternehmensgruppe

ALDI SÜD

Code of Conduct – Verhaltenskodex



Unternehmens-
gruppe
ALDI SÜD

Code of Conduct – Verhaltenskodex



Oktober 2015

Um Ihnen den Lesefluss zu erleichtern, haben wir uns im Textverlauf auf männliche Bezeichnungen (Mitarbeiter, Vorgesetzter, Funktionsbezeichnungen etc.) beschränkt.

 **BE SAFE. ACT RIGHT.**
Risk & Compliance Management

Vorwort	4
CR-Grundsätze, Code of Conduct und AMS	6
1. Grundsätze	8
1.1. Einhaltung von Gesetzen	8
1.2. Compliance liegt in der Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters	9
1.3. Meldung von Verstößen	9
1.4. Verantwortlichkeit	10
2. Interessenskonflikte und Vorteilsannahme	11
2.1. Geschäftspartner und Mitbewerber	12
2.2. Private Vorteile aus Geschäftsbeziehungen	12
2.3. Essenseinladungen und Geschenke	13
2.4. Offenlegung von Interessenskonflikten	13
3. Bestechung	14
3.1. Geschäftspartner	15
3.2. Amtsträger	15
4. Spenden und Sponsoring	16
4.1. Keine Spenden an politische Organisationen	17
4.2. Sponsoring	17

5. Fairer Wettbewerb	18
6. Absolute Kundenorientierung	19
6.1. Qualität unserer Produkte	19
6.2. Positive Behandlung von Kundenanfragen	20
7. Mitarbeiterwohl und Menschenrechte	21
7.1. Arbeitnehmerschutz	22
7.2. Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen	22
7.3. Gleichbehandlung	22
8. Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen	23
9. Datenschutz	24
10. Betriebseigentum	25

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

ALDI SÜD hat als international tätiges Unternehmen¹ die Verpflichtung und das Selbstverständnis, verantwortungsvoll und rechtmäßig zu handeln. Dieser Verantwortung stellen wir uns als Unternehmen und Teil der Gesellschaft und sichern damit dauerhaft unseren wirtschaftlichen Erfolg.

Das Ansehen und Vertrauen, das wir bei unseren Kunden, Mitarbeitern, Geschäftspartnern und in der Gesellschaft genießen, kann durch unangemessenes Verhalten auch Einzelner schwer geschädigt werden. Daher tragen wir alle gemeinsam die Verantwortung für das Ansehen unseres Unternehmens.

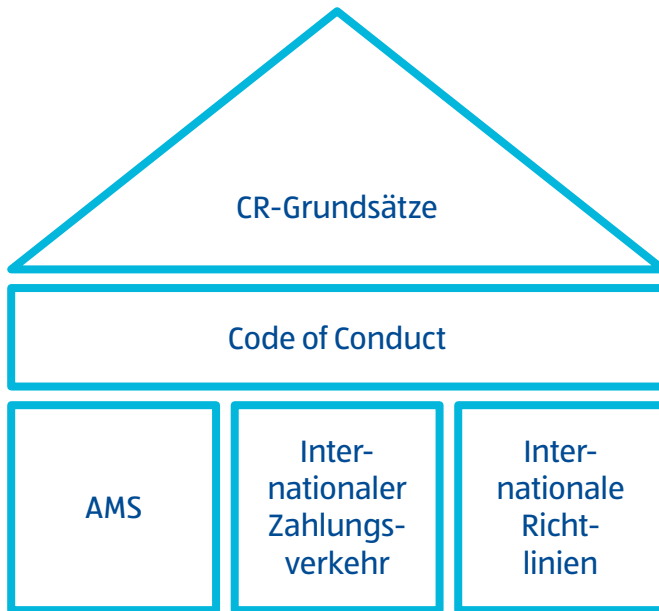
Der ALDI SÜD Code of Conduct fasst die wesentlichen Grundsätze und Regeln für unser Handeln zusammen. Er stellt den Anspruch an uns selbst dar, der von allen Mitarbeitern in ihrem täglichen Handeln mit Leben gefüllt werden muss.

Der ALDI SÜD Code of Conduct ist eine Leitlinie für alle Mitarbeiter weltweit. Er beschreibt Grundsätze, an die wir uns im täglichen Umgang miteinander, mit Kunden und Geschäftspartnern halten.

¹ Der Verständlichkeit wegen wird im Folgenden für die Unternehmensgruppe ALDI SÜD oft kurz der Begriff „Unternehmen“ gebraucht. Dabei ist immer die gesamte Unternehmensgruppe ALDI SÜD gemeint.

6 CR-Grundsätze, Code of Conduct und AMS

Die Hierarchie unserer internen Unternehmensleitsätze und Richtlinien und deren Verhältnis zueinander veranschaulicht das folgende Schaubild. Über allem stehen die Grundwerte des Unternehmens in Form der Corporate Responsibility-Grundsätze (CR-Grundsätze), darunter die Verfassung – der Code of Conduct – und schließlich internationale Richtlinien, die die Funktion von Gesetzen innerhalb der Unternehmensgruppe ALDI SÜD haben.



In den CR-Grundsätzen ist das übergeordnete, globale Bekenntnis zu Geschäftsethik und Werten in der ALDI SÜD Gruppe verankert. Alle Aktivitäten unserer Unternehmensgruppe sowie die weiteren Richtlinien und Handlungsanweisungen müssen im Einklang mit diesen CR-Grundsätzen stehen.

Die CR-Grundsätze beschreiben das Prinzip der verantwortlichen Unternehmensführung und welche Standpunkte sich daraus für die wesentlichen Handlungsfelder unserer Geschäftstätigkeit ergeben. Darin bekennt sich das Unternehmen zur Einhaltung und Weiterentwicklung sozialer und ökologischer Standards. Für Mitarbeiter und Geschäftspartner bildet sie einen verbindlichen Handlungsrahmen.

Der Code of Conduct stellt die nächste Ebene der Unternehmensleitsätze und Richtlinien dar. Dort werden grundlegende Anforderungen an ein gesetzeskonformes und ethisches Verhalten der Mitarbeiter der Unternehmensgruppe ALDI SÜD festgeschrieben. Der Code of Conduct bildet die Verfassung für regelkonformes und korrektes Handeln der Mitarbeiter.

Der Code of Conduct beschreibt wesentliche Grundsätze, die weltweit für alle Mitarbeiter bindend sind. Aufgrund der Unterschiede der Rechtsordnungen in den einzelnen Ländern kann er nicht alle Fragen beantworten, die im Rahmen der täglichen Arbeit eines jeden Mitarbeiters aufkommen. Der Code of Conduct stellt deshalb einen Mindeststandard für alle Länder der Unternehmensgruppe ALDI SÜD dar, der bei Bedarf durch weitere internationale Richtlinien sowie ergänzende Vorgaben in den Ländern konkretisiert werden kann. Für die Mitarbeiter ist deshalb immer ihr jeweiliger nationaler Code of Conduct verbindlich.

Internationale Richtlinien wie das ALDI Management System (AMS) oder der Internationale Zahlungsverkehr bilden die dritte gemeinsame Regelungsebene der Unternehmensgruppe ALDI SÜD. Die Internationalen Richtlinien stehen immer im Einklang mit der Verfassung und den übergeordneten Werten. Umgekehrt dürfen Regelungen der Länder nie den Internationalen Richtlinien widersprechen.



1. GRUNDSÄTZE

1.1. Einhaltung von Gesetzen

Wir halten uns an Recht und Gesetz der jeweiligen Länder, in denen wir geschäftlich aktiv sind. Dies gilt für unser Unternehmen seit jeher als Selbstverständlichkeit, unabhängig von dadurch bedingten wirtschaftlichen Nachteilen. Das Gleiche erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

Im Zweifel verzichten wir lieber auf das Erreichen eines Ziels, als gegen Recht und Gesetz zu verstoßen. Sollten sich nationale Gesetze oder sonstige relevante Regelungen von den Regeln des Code of Conducts und den einschlägigen internationalen Richtlinien oder ergänzenden Vorgaben unterscheiden, geht die jeweils strengere Regelung vor.

1.2. Compliance liegt in der Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters

Jeder Mitarbeiter ist persönlich für die Einhaltung von Recht und Gesetz in seinem Zuständigkeitsbereich verantwortlich. Er trägt mit seinem Auftreten, Handeln und Verhalten wesentlich zum Ansehen von ALDI SÜD bei.

Führungskräfte sind Vorbilder für alle Mitarbeiter. Sie leben den Anspruch dieses Code of Conducts glaubhaft vor und stellen sicher, dass die Beschäftigten den Code of Conduct kennen und einhalten.

1.3. Meldung von Verstößen

Jeder Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, Gesetzesverstöße oder Verstöße gegen den Code of Conduct oder sonstige einschlägige Richtlinien aufzuzeigen. Grundsätzlich sollte dazu immer der Weg zum jeweiligen Vorgesetzten gesucht werden. Sollte dies im Einzelfall aufgrund besonderer Umstände nicht angebracht erscheinen, steht jedem Mitarbeiter die Meldung an die nächsthöheren Ebenen, die ALDI Alert Line oder den nationalen Vertrauensanwalt offen.

Für den Fall, dass es zur Beobachtung einer Straftat gekommen ist, besteht in jedem Fall die Verpflichtung, den Sachverhalt an eine der angeführten Stellen zu melden. Gesetzlichen Anzeigepflichten ist selbstverständlich Folge zu leisten.

Keinem Mitarbeiter darf aus der in gutem Glauben erfolgten Meldung ein Nachteil erwachsen. Bei der Untersuchung von gemeldeten Sachverhalten gehen wir absolut vertraulich vor. Informationen über Daten des Meldenden werden nur weitergegeben, wenn dieser damit einverstanden oder dies für die Aufklärung eines Sachverhaltes aus zwingenden Gründen erforderlich ist.

1.4. Verantwortlichkeit

Verstöße gegen den Code of Conduct können nicht nur für den Einzelnen persönlich, sondern auch für die gesamte Unternehmensgruppe ALDI SÜD schwerwiegende Konsequenzen haben. Daher muss jeder Mitarbeiter bei Verstößen mit entsprechenden Folgen rechnen. Dies umfasst neben arbeitsrechtlichen Konsequenzen aufgrund von Pflichtverletzungen auch die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen und die Erstattung einer Strafanzeige.



2. INTERESSENKONFLIKTE UND VORTEILSANNAHME

Ein Interessenskonflikt besteht immer dann, wenn dienstliche Entscheidungen durch private Interessen beeinflusst werden. Um dies bereits im Ansatz zu vermeiden, ist jeder Mitarbeiter dazu verpflichtet, private und geschäftliche Interessen zu trennen und Entscheidungen unbefangen und im Sinne des Unternehmens zu treffen.

2.1. Geschäftspartner und Mitbewerber

Es dürfen keine privaten Geschäftsbeziehungen mit Geschäftspartnern oder Konkurrenten eingegangen werden, wenn dies beruflich zu einem Interessenskonflikt führt.

Mitarbeiter dürfen keine geschäftliche Beziehung mit einem Geschäftspartner eingehen, auf den sie unmittelbar oder mittelbar wesentlichen Einfluss ausüben können.

2.2. Private Vorteile aus Geschäftsbeziehungen

Jegliche Nutzung der beruflichen Tätigkeit für private Vorteile ist untersagt. In diesem Sinne dürfen keinerlei Vorteile aus einer Geschäftsbeziehung oder der Anbahnung einer Geschäftsbeziehung angenommen werden, die unter gewöhnlichen Umständen dazu geeignet sind, geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen. Die private Beauftragung eines Geschäftspartners, mit dem ein Mitarbeiter direkten oder indirekten betrieblichen Kontakt hat, darf ausschließlich im Rahmen der einschlägigen Unternehmensrichtlinien erfolgen.

2.3. Essenseinladungen und Geschenke

Essenseinladungen dürfen ausschließlich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft angenommen werden und unter der Voraussetzung, dass sie nicht als unzulässige Beeinflussung verstanden werden können.

Die Annahme von Geschenken ist untersagt. Ausnahmen davon können nur bei geringwertigen Geschenken gemacht werden, bei denen eine Ablehnung aufgrund der örtlichen Gebräuche sozial inadäquat wäre und durch die der Geschenkempfänger in seinen betrieblichen Entscheidungen nicht beeinflusst werden kann. Die Annahme von Bargeld und Bargeldäquivalenten (z.B. Gutscheine, Wertpapiere) ist in jedem Fall unzulässig. Ortsübliche Wertschwellen für die Annahme von Geschenken und Einladungen werden landesweise definiert.

2.4. Offenlegung von Interessenskonflikten

Mögliche Interessenskonflikte sind vom Mitarbeiter unbedingt seinem Vorgesetzten offenzulegen und in Abstimmung mit diesem zu klären. Im eigenen Interesse des Mitarbeiters sind derartige Absprachen zu dokumentieren.



3. BESTECHUNG

Bestechung wird von der Unternehmensgruppe ALDI SÜD unter keinen Umständen toleriert. Jede Beziehung von ALDI SÜD zu Amtsträgern, Unternehmen und Privatpersonen muss so gestaltet sein, dass bereits der Anschein von Korruption vermieden wird. Daher unterlassen wir jede Form des Anbietens oder Gewährens von Vorteilen, die als Versuch einer Beeinflussung verstanden werden könnte.

3.1. Geschäftspartner

Vor diesem Hintergrund werden Geschäftspartnern von ALDI SÜD keinerlei unentgeltliche Zuwendungen angeboten, versprochen oder gewährt. Ausgenommen von diesem Grundsatz sind lediglich Spenden (siehe unten unter „4. Spenden und Sponsoring“) und Geschäftsessen.

Die Umgehung dieser Regelungen durch Dritte (z. B. Berater, Makler oder Vermittler) ist selbstverständlich gleichermaßen unzulässig.

3.2. Amtsträger

Insbesondere im Verhältnis zu Amtsträgern ist auf äußerste Zurückhaltung zu achten.

Der Begriff des Amtsträgers ist dabei weit auszulegen und umfasst unabhängig von der Definition der jeweiligen nationalen Rechtsordnung jedenfalls immer Beamte und Mitarbeiter von Behörden, öffentlichen Körperschaften, staatlichen Unternehmen und internationalen Organisationen bis hin zu Abgeordneten und Kandidaten, Vertretern und Mitarbeitern politischer Parteien.



4. SPENDEN UND SPONSORING

Spenden der Unternehmensgruppe ALDI SÜD erfolgen stets transparent als gesellschaftliches Engagement und auf freiwilliger Basis, ohne die Erwartung einer Gegenleistung. Um Transparenz zu gewährleisten, werden Spendenzweck, Empfänger und Spendenbestätigung dokumentiert.

4.1. Keine Spenden an politische Organisationen

Die Unternehmensgruppe ALDI SÜD leistet keine direkten oder indirekten Spenden an politische Organisationen, Parteien oder einzelne Politiker.

4.2. Sponsoring

Im Unterschied zu Spenden wird beim Sponsoring eine Gegenleistung, zum Beispiel in Form von Kommunikations- oder Marketing-Aktivitäten, für die Unternehmensgruppe ALDI SÜD erbracht.

Alle Sponsoring-Aktivitäten müssen auf Basis schriftlicher Verträge erfolgen und in einem angemessenen Verhältnis zu den Sponsoring-Leistungen stehen. Sponsoring darf keineswegs zur Umgehung der Bestimmungen über die Vergabe von Spenden erfolgen.



5. FAIRER WETTBEWERB

Wir bekennen uns zu fairem Wettbewerb als Voraussetzung der sozialen Marktwirtschaft und halten uns an die Gesetze zum Schutz des Wettbewerbs. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Beispiele für unzulässige, von uns nicht tolerierte Verhaltensweisen sind rechtswidriger Informationsaustausch, Preisabsprachen und Marktaufteilungen mit Mitbewerbern oder Lieferanten. Spionage, Diebstahl und andere illegale Methoden der Informationsbeschaffung über Mitbewerber oder deren geschäftliche Tätigkeit lehnen wir ausdrücklich ab.

Unser hoher eigener Anspruch an korrektes Verhalten gegenüber Lieferanten und Geschäftspartnern wird zudem durch Regelungen unserer verbindlichen CR-Grundsätze ausgedrückt.



6. ABSOLUTE KUNDEN-ORIENTIERUNG

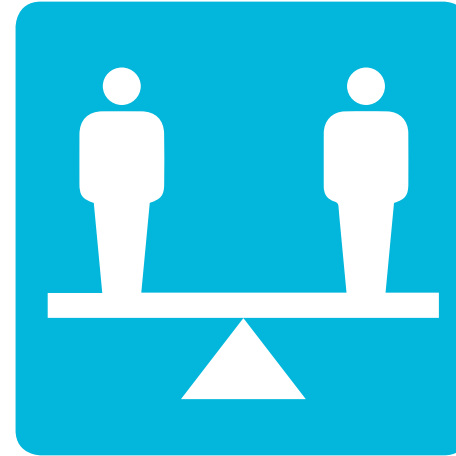
6.1. Qualität unserer Produkte

Unser Anspruch ist es, unseren Kunden jederzeit das beste Preis-Leistungsverhältnis am Markt zu bieten. Zu diesem Zweck stellt unser Qualitätsmanagement einen integralen Bestandteil aller unserer Betriebsabläufe dar. Unsere Produktsicherheits- und Qualitätsstandards übertreffen die einschlägigen gesetzlichen Vorgaben zum Teil deutlich.

Kommt es trotz unserer ausgeprägten Qualitätssicherungsmaßnahmen im Vorfeld zum Verkaufsstopp eines Produktes oder zu einem Produktrückruf, liegt es in der Verantwortung eines jeden involvierten Mitarbeiters, mit höchstmöglicher Sorgfalt dazu beizutragen, jegliche nachteiligen Auswirkungen auf unsere Kunden zu verhindern.

6.2. Positive Behandlung von Kundenanfragen

Wir sind stets bemüht, Anfragen unserer Kunden positiv zu beantworten. Im Fall von Kundenreklamationen versuchen wir immer, für unsere Kunden eine angemessene, zufriedenstellende Lösung zu erreichen.



7. MITARBEITERWOHL UND MENSCHENRECHTE

Wir bekennen uns zu fairen Arbeitsbedingungen. Es ist selbstverständlich, dass die Unternehmensgruppe ALDI SÜD die Rechte der Arbeitnehmer wahrt. Unser AMS regelt darüber hinaus wesentliche Aspekte der innerbetrieblichen Zusammenarbeit sowie der Führung und Förderung von Mitarbeitern.

7.1. Arbeitnehmerschutz

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter ist eines unserer höchsten Güter. Daher schaffen wir sichere Arbeitsbedingungen und integrieren Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in unsere Betriebsabläufe. Es liegt gleichermaßen an allen Mitarbeitern, unsere Sicherheitsvorschriften vorbehaltlos einzuhalten und etwaige Missstände unverzüglich aufzuzeigen bzw. im eigenen Verantwortungsbereich abzustellen. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterstützen.

7.2. Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer, entsprechend dem jeweils geltenden nationalen Recht betriebliche Organisationen zu gründen, überbetrieblichen Organisationen beizutreten sowie kollektive Tarifverhandlungen zu führen.

7.3. Gleichbehandlung

Basierend auf der Charta der Vereinten Nationen und der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten werden die Menschenrechte als fundamentale Werte betrachtet, die von allen Mitarbeitern zu respektieren und zu beachten sind.

Wir lehnen jede Form der unrechtmäßigen Diskriminierung und unfairen Behandlung ab. Solche Praktiken sind gesetzeswidrig und stehen im Widerspruch zu unserem Code of Conduct.



8. WAHRUNG VON BETRIEBS- UND GESCHÄFTSGEHEIMNISSEN

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse müssen absolut vertraulich behandelt werden. Sensible Informationen jeglicher Art dürfen weder für die Verfolgung eigener Interessen genutzt, noch Dritten zugänglich gemacht werden. Die sichere Verwahrung von Unternehmensinformationen ist u. a. durch technische Hilfsmittel jederzeit sicherzustellen.

Diese Vertraulichkeit gilt natürlich in gleichem Maße für Informationen, die wir von Geschäftspartnern erhalten. Umgekehrt verpflichten auch wir unsere Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner vertraglich zur Verschwiegenheit.

Öffentliche Kommunikation und die Beantwortung von Medienanfragen erfolgen ausschließlich durch die dafür zuständigen Mitarbeiter.



9. DATENSCHUTZ

Der Schutz der personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner ist für uns von hoher Bedeutung. Daher erheben, speichern oder verarbeiten wir personenbezogene Daten nur, wenn dies für festgelegte, eindeutige und rechtlich erlaubte Zwecke erforderlich ist.

Die Sicherheit der Daten und Verarbeitungsprozesse unterstützen wir durch entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen. Jeder Mitarbeiter hat die für seinen Tätigkeitsbereich relevanten Datenschutzregeln mit der nötigen Sorgfalt zu beachten.



10. BETRIEBSEIGENTUM

Für alle Mitarbeiter gilt der Grundsatz, dass mit dem Eigentum unseres Unternehmens sorgfältig umzugehen ist. Betriebsmittel und -einrichtungen behandeln wir sparsam, sorgfältig und ihrem Zweck entsprechend. Unternehmenseigentum darf nicht in unzulässiger Weise privat genutzt werden.



www.hofer.at