

A. Dohrn & A. Timm GmbH & Co. KG

Verhaltenskodex



I. Einleitung

Wir sind ein in 5. Generation inhabergeführtes Familienunternehmen, das biologisch und konventionell erzeugte Agrarprodukte zu Gemüse- und Fruchtsäften verarbeitet sowie Mineralwasser und Erfrischungsgetränke herstellt. Im Mittelpunkt der strategischen Ausrichtung steht die Verknüpfung der Tradition mit dem Nachhaltigkeitsanspruch der Zukunft.

Wir fühlen uns einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung verpflichtet.

Der Erfolg unseres Unternehmens und das Vertrauen von Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen und der Öffentlichkeit in uns hängen davon ab, wie wir uns als Mitarbeiter:innen, Führungskräfte und Gesellschafter:innen verhalten. Unsere unternehmerische und gesellschaftliche Verantwortung können wir nur gemeinsam wahrnehmen.

Daher dient dieser Verhaltenskodex als Leitfaden, um sicherzustellen, dass wir unsere Geschäfte im Einklang mit den geltenden Gesetzen sowie den hier aufgeführten Grundsätzen und Werten führen. Er beruht unter anderem auf den Grundsätzen des UN Global Compact (Anhang 1) und den ILO-Kernarbeitsnormen und auf der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Er ersetzt keine anderen Verhaltensrichtlinien, sondern ergänzt sie.

Wir erwarten nicht nur von unseren Mitarbeiter:innen, Führungskräften und Gesellschafter:innen, sondern auch von unseren Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen verantwortungsbewusst die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens gemäß diesem Verhaltenskodex zu beachten.

II. Allgemeine Grundsätze, Recht und Gesetz

Bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen werden alle Mitarbeiter:innen, Führungskräfte und Gesellschafter:innen

- die geltenden Gesetze sowie sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Bundesrepublik Deutschland,
- die geltenden Gesetze sowie sonstigen maßgeblichen Bestimmungen anderer Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind,
- die Grundsätze des UN Global Compact und
- die ILO-Kernarbeitsnormen

beachten.

III. Menschenrechte, Umgang und Arbeitsnormen

Arbeitsrecht

Wir achten und unterstützen das grundgesetzlich verankerte Recht von Arbeitnehmer:innen, sich kollektiv zu organisieren, um ihre Interessen zu vertreten. Wir fördern eine offene Kommunikation, insbesondere zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Wir gewährleisten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen und fördern eine ständige Weiterentwicklung des Arbeitsumfeldes.

Zwangsarbeit

Wir verpflichten uns uneingeschränkt zur Ablehnung und Bekämpfung von jeglicher Form von Zwangsarbeit.

Kinderarbeit

Wir verurteilen jede Form von Kinderarbeit. Dabei halten wir uns an die ILO-Kernarbeitsnormen sowie die jeweils geltenden nationalen Gesetze. Wir setzen uns dafür ein, dass keine Person unter dem jeweils geltenden gesetzlichen Mindestalter beschäftigt wird und die Rechte und das Wohlergehen von Kindern geschützt werden.

Diskriminierung / Respektvoller Umgang

Alle Mitarbeiter:innen, Führungskräfte und Gesellschafter:innen gehen fair, wertschätzend und respektvoll miteinander um und treten jeder Form von Diskriminierung entgegen. Dies bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeiter:innen aufgrund des Geschlechts, der nationalen, ethnischen, kulturellen und sozialen Herkunft, des Gesundheitsstatus, einer Behinderung oder Beeinträchtigung, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Neigung.

Wir setzen uns für die Chancengleichheit unserer Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen ein.

IV. Interessenkonflikte

Im Umgang mit Geschäftspartner:innen, staatlichen Institutionen und anderen Interessengruppen werden die Interessen des Unternehmens einerseits und die privaten Interessen unserer Mitarbeiter:innen, Führungskräfte und Gesellschafter:innen andererseits strikt voneinander getrennt. Interessenkonflikte entstehen, wenn Mitarbeiter:innen persönlichen Aktivitäten oder Interessen nachgehen und dadurch zum Nachteil der Interessen von A. Dohrn & A. Timm handeln. Wenn ein Interessenkonflikt befürchtet wird, ist zur Klärung die Führungskraft oder Geschäftsführung einzubeziehen.

V. Umweltschutz

Wir sind dem Umweltschutz verpflichtet. Deswegen sind wir gemäß dem Umwelt-Management-Standard ISO 14001 zertifiziert und erwarten und unterstützen umweltbewusstes und verantwortliches Handeln von allen Mitarbeiter:innen, Führungskräften und Gesellschafter:innen

Wir arbeiten kontinuierlich daran, Ressourcen entlang der gesamten Lieferkette zu schonen, Emissionen zu verringern und Beeinträchtigungen von Boden, Wasser und Luft zu minimieren.

VI. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Bestechung und Korruption

Wir tolerieren keine Form von Bestechung oder Korruption.

Geschäftliche Entscheidungen sind bei uns einzig aus objektiv nachvollziehbaren Gründen und im Interesse des Unternehmens zu treffen. Geschäftliche Beziehungen und Kontakte dürfen weder zum eigenen noch zum fremden persönlichen Vorteil genutzt werden.

Wir nehmen daher grundsätzlich keine Geschenke oder Zuwendungen, wie z.B. Reisen, Einladungen oder andere persönliche Vergünstigungen an. Gleichzeitig werden wir uns in keiner Weise an Bestechung oder Korruption beteiligen, um geschäftliche Vorteile zu erlangen.

Zulässig sind demgegenüber sozialadäquate Geschenke und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen. Wer einen Interessenkonflikt befürchtet, bittet die Geschäftsführung um Rat. Ebenso sollten alle Sponsoring-Engagements, Spenden und Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke mit der Geschäftsführung abgestimmt werden.

Verhalten gegenüber Wettbewerbern / Kartellrecht

Wir achten den fairen Wettbewerb. Wir halten die geltenden Gesetze ein, insbesondere jene, die den Wettbewerb schützen und fördern. Im Umgang mit Wettbewerber:innen verbieten diese Regelungen Absprachen über Marktanteile, Aufteilung regionaler Märkte, Aufteilung von Kund:innen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen mit Kund:innen und Lieferant:innen, mit denen Kund:innen in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen (Preis- und Konditionenbestimmung). Im Hinblick darauf, dass die Abgrenzung zwischen verbotenen Kartellen und zulässiger Zusammenarbeit problematisch sein kann, muss bei jeglichem Zweifel die Geschäftsführung kontaktiert werden.

Geldwäsche

Wir sind zur Einhaltung der anwendbaren Geldwäschegesetze verpflichtet. Unter Geldwäsche versteht man die Einschleusung von finanziellen Mitteln aus kriminellen oder illegalen Aktivitäten in den legalen Finanzkreislauf über Unternehmen oder Banken. Bei verdächtigem Zahlungsverhalten oder ungewöhnlichen Finanztransaktionen ist die Geschäftsführung zu informieren.

Geschäftsgeheimnisse

Wir beachten die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und wahren die uns im Geschäftsbetrieb anvertrauten Geheimnisse von Kund:innen und Lieferant:innen. Vertrauliche Informationen und Unterlagen dürfen nicht unbefugt Dritten in jeglicher Weise zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass hierzu eine Befugnis erteilt wurde oder es sich um öffentlich zugängliche Informationen handelt. Alle Beteiligten werden dazu ermutigt, ihren direkten Vorgesetzten, die Geschäftsführung oder die unabhängige Ombudsstelle (Kapitel X) unverzüglich über eine unbefugte Offenlegung vertraulicher Informationen zu informieren.

Bücher und Finanzberichte

Wir müssen sicherstellen, dass alle Bücher und Unterlagen rechtskonform, fristgerecht, sorgfältig und vollständig geführt werden, den jeweiligen Geschäftsvorgang zutreffend und wahrheitsgemäß wiedergeben, und dass die tatsächlichen Verhältnisse der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage dargestellt werden.

VII. Qualitätsanspruch und Produktsicherheit

Wir stellen definierte Ansprüche an die Qualität und Sicherheit unserer Produkte. Unsere Produkte sind bekannt für das Beste aus Frucht und Gemüse und damit für ein gesundes und genussvolles Leben. Unsere definierten Qualitätsstandards sind der Grundanspruch, den die Kund:innen und Endverbraucher:innen an uns haben und den wir stets erfüllen wollen. Qualität gemäß diesen Standards hat bei uns den obersten Stellenwert – angefangen bei der Auswahl der Rohware und der übrigen Rohstoffe über den Herstellungsprozess bis hin zum fertigen Produkt. Genauso gehört es zu unserem Qualitätsanspruch, die für uns geltenden Gesetze und sonstigen Vorschriften, die die Sicherheit unserer Produkte und der Produktions- und Vertriebsprozesse gewährleisten, stets einzuhalten.

VIII. Lieferant:innen

Wir erwarten, dass die Grundsätze dieses Verhaltenskodex so oder in vergleichbarer Form von unseren unmittelbaren Lieferant:innen befolgt bzw. eingeführt werden. Diese stellen darüber hinaus sicher, dass auch ihre Lieferunternehmen diese Grundsätze befolgen.

IX. Datenschutz und Informationssicherheit

Wir respektieren das Recht auf Privatsphäre jeder Person. Daher halten wir alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten ein (insbesondere die Datenschutzgrundverordnung DSGVO). Jede unrechtmäßige Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten ist streng untersagt.

X. Vorbildfunktion von Führungskräften und Vorgesetzten

Der Einhaltung des Verhaltenskodex durch Führungskräfte und Vorgesetzte kommt eine besondere Bedeutung zu. Bei der Bewertung von Fehlverhalten dieses Personenkreises gelten daher besonders strenge Maßstäbe.


XI. Einhaltung und Umsetzung

Jede:r ist selbst dafür verantwortlich, diesen Verhaltenskodex im Alltag zu befolgen und sich über Veränderungen regelmäßig zu informieren. Unkenntnis schützt nicht vor möglichen Konsequenzen. Die Geschäftsleitung stellt an geeigneten Stellen die jeweils gültige Fassung des Verhaltenskodex bereit und informiert über Veränderungen. Neue Mitarbeiter:innen werden bei Abschluss des Arbeitsvertrages schriftlich mit dem Verhaltenskodex vertraut gemacht. Auf unserer Website ist der Verhaltenskodex jederzeit von extern zugänglich.

Alle Mitarbeiter:innen werden dazu ermutigt, ihre direkten Vorgesetzten, die Geschäftsführung oder die Ombudsperson über mutmaßliche Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex zu informieren (<https://whistleblowersoftware.com/secure/dohrn&timm>, gemäß Hinweisgeberschutzgesetz)

Wer gutgläubig einen Verstoß gegen diese Richtlinie meldet, wird vor Repressalien jeder Art geschützt. Jede Meldung wird mit gebotener Sorgfalt untersucht. Sofern sich der gemeldete Verstoß bestätigt, werden Abhilfe- und Disziplinarmaßnahmen ergriffen.

Hamburg, 01.11.2024



Sabine Mühlbauer
Gesellschafterin



Charlotte Mühlbauer
Geschäftsführende
Gesellschafterin



Jan-Boris Bräuer
Geschäftsführer

ANHANG 1

Zehn Prinzipien des United Nations Global Compact

„Auf der Grundlage zehn universeller Prinzipien und der Sustainable Development Goals **verfolgt der UN Global Compact die Vision einer inklusiveren und nachhaltigen Wirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte, heute und in Zukunft.**“ ([UN Global Compact Netzwerk Deutschland: United Nations Global Compact](#))

Die Prinzipien des UN Global Compact beruhen auf einem weltweiten Konsens, der sich herleitet aus:

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO-Kernarbeitsnormen)
- der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung und
- dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption

Der UN Global Compact verlangt von den Unternehmen innerhalb ihres Einflussbereichs einen Katalog von Grundwerten auf dem Gebiet der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung anzuerkennen, zu unterstützen und in die Praxis umzusetzen:

a.) Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Prinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

b.) Arbeitsnormen

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Prinzip 4: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

Prinzip 5: Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

c.) Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

d.) Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.