



SCHÖRGHUBER
UNTERNEHMENSGRUPPE

Verhaltenskodex

Inhalt

Einleitung	1
I. Basis: Das geltende Recht	2
1. Wahrung der Rechtsordnung	2
2. Verschwiegenheitspflicht	3
3. Trennung von Privat- und Unternehmenssphäre	4
a) Geschäftsbeziehungen zu Dritten	4
b) Nebentätigkeit und private Betätigungen	6
4. Das Verhältnis untereinander: Fairness und Respekt	6
5. IT-Management und Daten	7
6. Umgang mit Unternehmenseigentum	8
7. Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	8
8. Umweltschutz	9
II. Vorkehrungen zur Beachtung dieser Verhaltens-Richtlinie	9

Einleitung

Die Schörghuber Unternehmensgruppe¹ als Familienunternehmen lebt vom Vertrauen unserer Geschäftspartner und Mitarbeiter sowie der Öffentlichkeit in die Leistung und Integrität unserer Unternehmensgruppe. Dieses Vertrauen hängt wesentlich davon ab, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden: Mitarbeiter) ihre Fähigkeiten zum Nutzen unserer Geschäftspartner und der Schörghuber Unternehmensgruppe einsetzen.

Unser Erscheinungsbild wird von jedem Mitarbeiter – gleich an welchem Arbeitsplatz – durch das Auftreten, Handeln und Verhalten geprägt. Jeder von uns trägt eine besondere Verantwortung – gegenüber der Öffentlichkeit, gegenüber unseren Geschäftspartnern und Kolleginnen und Kollegen. Unangemessenes Verhalten auch nur eines Mitarbeiters kann der Schörghuber Unternehmensgruppe bereits erheblichen Schaden zufügen.

Jeden Mitarbeiter trifft daher die Pflicht, geltendes Recht zu befolgen. Die nachstehenden Grundsätze gelten im Umgang mit Kollegen, Kunden, Lieferanten, anderen Unternehmen und Behörden. Sie sollen helfen, Verhaltensanforderungen in ausgewählten Bereichen auf die tägliche Arbeit zu übertragen. Ziel ist es, Situationen vorzubeugen, die die Integrität unseres Verhaltens und damit den Ruf der Schörghuber Unternehmensgruppe in Frage stellen können. Zu ihrer Beachtung ist jeder Mitarbeiter verpflichtet. Diese Verhaltens-Richtlinie richtet sich an alle Mitarbeiter, einschließlich Vorstand und Geschäftsleitungen.

¹ Die Schörghuber Unternehmensgruppe besteht aus der Schörghuber Stiftung & Co. Holding KG, ihren verbundenen Unternehmen und rechtlich selbständigen Gesellschaften, an denen sie direkt oder indirekt mehr als 50% der Anteile oder Stimmrechte oder die unternehmerische Führung hält sowie rechtlich selbständigen Gesellschaften, die an der Schörghuber Stiftung & Co. Holding KG in dieser Weise beteiligt sind. Der Unternehmensbereich Getränke wird in Abstimmung mit dem Joint-Venture Partner Heineken einen eigenen Verhaltenskodex aufsetzen.

I. Basis: Das geltende Recht

Die Schörghuber Unternehmensgruppe achtet geltendes Recht, unabhängig davon, ob es sich um überstaatliches oder lokales Recht handelt und verlangt das Gleiche von ihren Mitarbeitern und Geschäftspartnern.

1. Wahrung der Rechtsordnung

Wir achten konsequent auf die Einhaltung der gesetzlichen und sonstigen rechtlichen Bestimmungen sowie interner Anweisungen, Richtlinien und Regelungen². Sowohl unser Auftreten gegenüber Geschäftspartnern als auch unser Umgang mit Kollegen und Behörden ist gekennzeichnet von Ehrlichkeit und Korrektheit. Verhalten Sie sich immer so, dass Sie den Interessen und dem Ansehen der Schörghuber Unternehmensgruppe nicht schaden. Schon der Anschein einer Rechtsverletzung kann die öffentliche Meinung prägen und damit beispielsweise eine nachteilige Veränderung des Verhaltens unserer Kunden nach sich ziehen.

Regelverstöße mögen kurzfristig zu scheinbaren Erfolgen führen, schaden aber nachhaltig – Ihnen selbst und uns allen. Erfolge, die mit unlauteren Mitteln erzielt wurden, zählen deshalb nicht.

Beteiligen Sie sich nicht an unlauteren Geschäften. Riskieren Sie nicht den Ruf unseres Hauses. Unlautere Geschäftspraktiken gehen uns alle an. Schauen Sie nicht weg, sondern stehen Sie zu Ihrer Verantwortung.

Die Schörghuber Unternehmensgruppe will sich nicht für illegale Zwecke missbrauchen lassen. Dies gilt für jegliches illegale Verhalten ihrer Kunden, Dritter, Vermittler, Mitarbeiter und Geschäftspartner der Unternehmensgruppe.

² Soweit durch Arbeitnehmervertretungen entgegenstehende Regelungen getroffen wurden, gehen diese insoweit den hier getroffenen Regelungen vor.

Mitarbeiter dürfen sich in ihrem Arbeitsumfeld weder in illegale Vorgänge verwickeln lassen noch dürfen sie illegale Handlungen, die im Zusammenhang mit der Schörghuber Unternehmensgruppe stehen, tolerieren. Das gilt insbesondere für jede Verletzung des Strafrechts, des Wettbewerbsrechts, des Kartellrechts, für jeden Verstoß gegen das Verbot der Vorteilsannahme und Vorteilsgewährung, für die unmittelbare oder mittelbare Verletzung nationaler und internationaler Steuergesetze, für die Beihilfe zur Steuerhinterziehung oder für andere steuerliche Delikte einschließlich des Steuerbetrugs, sowohl im Sitzland der Gesellschaft als auch in den anderen Ländern, in denen wir tätig sind.

2. Verschwiegenheitspflicht

Die Einhaltung der Verschwiegenheitspflicht ist wesentliche Grundlage für das Vertrauen unserer Geschäftspartner.

Schützen Sie deshalb vertrauliche Informationen. Geben Sie solche Informationen nur im Rahmen Ihrer Aufgabenstellung weiter. Nutzen Sie solche Informationen weder zum Zwecke der Bereicherung noch in sonstiger unzulässiger Weise, sei es unmittelbar oder unter Einschaltung eines Dritten.

Verschwiegenheit ist auch zu wahren über interne Angelegenheiten der Schörghuber Unternehmensgruppe, die nicht öffentlich bekannt gegeben worden sind.

Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

3. Trennung von Privat- und Unternehmenssphäre

Die Bewahrung unserer professionellen Unabhängigkeit ist Grundlage unseres Erfolges. Persönliche Abhängigkeiten oder Verpflichtungen gefährden sachgerechte Entscheidungen und damit unseren Erfolg.

Die Schörghuber Unternehmensgruppe toleriert keinerlei Form von Korruption oder Bestechung.

Jeder Mitarbeiter muss seine privaten Interessen und die der Schörghuber Unternehmensgruppe trennen. Auch Personalentscheidungen dürfen nicht von privaten Interessen und Beziehungen geprägt sein. Mögliche Interessenkonflikte müssen sofort offengelegt werden.

a) Geschäftsbeziehungen zu Dritten

Verbinden Sie niemals Ihre persönlichen Belange mit Interessen der Geschäftspartner zum Nachteil unseres Hauses oder mit vermeintlichen Interessen unseres Hauses zum Nachteil unserer Geschäftspartner. Vermeiden Sie schon den Anschein einer unlauteren Beeinflussung oder Beeinflussbarkeit. Darüber hinaus gilt: Sollte ein solches Verhalten woanders zu beobachten sein, ist dies kein Rechtfertigungsgrund für eigenes Fehlverhalten.

Kein Mitarbeiter darf direkt oder indirekt im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit, insbesondere bei der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrags – gleich, ob mit einer Privatperson, einem Unternehmen oder einer Institution des öffentlichen Rechts – unberechtigte Vorteile fordern, annehmen, anbieten oder gewähren, und zwar weder als Geldzahlungen noch in Form von anderen Leistungen. Auch durch Berater, Vermittler oder vergleichbare Dritte dürfen keine unberechtigten Vorteile gefordert, angenommen, angeboten oder gewährt werden.

Werbegeschenke an Mitarbeiter von Geschäftspartnern müssen danach ausgewählt werden, dass beim Empfänger jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit vermieden wird.

Vertreter öffentlicher Institutionen sowie Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes dürfen niemals an sie persönlich gerichtete Geschenke oder andere Vergünstigungen erhalten, sei es direkt oder indirekt. Dies trifft nicht zu für Geschenke oder Einladungen, die den angemessenen Respekt vor dem öffentlichen Amt oder der politischen Rolle zum Ausdruck bringen. Derartige Geschenke und Einladungen dürfen nur durch oder im Auftrag eines Mitglieds der Geschäftsführung gemacht werden.

Die Gewährung von Geschenken und anderen Vergünstigungen oder Einladungen zu Veranstaltungen ohne vorherrschend geschäftlichen Charakter (Unterhaltungsveranstaltungen) sind bis zu einem gewissen Grad mit der gängigen Geschäftspraxis vereinbar und ein legitimes Mittel, Geschäftsverbindungen aufzubauen und zu festigen. Sie können aber unter Umständen die professionelle Unabhängigkeit der Beteiligten in Frage stellen. Daher muss besonders darauf geachtet werden, schon den Anschein von Interessenkonflikten oder die Möglichkeit einer Rufschädigung der Schörghuber Unternehmensgruppe zu vermeiden. Dies setzt die Regel voraus, dass der Gastgeber anwesend ist.

Die Annahme von Geschenken und anderen Vergünstigungen ist grundsätzlich untersagt, falls die Interessen der Schörghuber Unternehmensgruppe negativ berührt werden oder die professionelle Unabhängigkeit der Mitarbeiter gefährdet sein könnte, sei es tatsächlich oder dem Anschein nach³. Einladungen und Geschenke sind ausschließlich an die Geschäftsadresse des Empfängers zu richten bzw. zu liefern. Einladungen zu Geschäftsessen dürfen grundsätzlich angenommen werden. Werden Geschenke und Vergünstigungen an Mitarbeiter herangetragen, so hat der Mitarbeiter dies sofort seinem Vorgesetzten mitzuteilen. Die Annahmeabsicht ist mit der jeweiligen Geschäftsführung abzustimmen.

Kein Mitarbeiter darf ohne vorherige Anzeige gegenüber dem Vorgesetzten private Aufträge von Firmen ausführen lassen, mit denen er geschäftlich zu tun hat, wenn ihm hierdurch Vorteile entstehen könnten.

³ Dies gilt nicht für ortsübliche Trinkgelder.

b) Nebentätigkeit und private Betätigungen

Unser aller Einsatz ist ein maßgeblicher Faktor für den Erfolg unserer Unternehmensgruppe.

Die Aufnahme einer Nebentätigkeit oder die Übernahme eines Ehrenamts⁴ ist der Geschäftsführung vorab schriftlich anzuzeigen. Eine Nebentätigkeit gegen Entgelt bedarf der ausdrücklichen Zustimmung der Geschäftsführung. Die Nebentätigkeit kann untersagt werden, wenn sie zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsleistung führt, den Pflichten in der Unternehmensgruppe widerspricht oder wenn die Gefahr einer Interessenkollision besteht.

Informationen an die Öffentlichkeit über die Schörghuber Unternehmensgruppe dürfen nur über hierzu autorisierte Mitarbeiter erfolgen. Wer nach außen als Vertreter der Unternehmensgruppe auftritt oder an einer öffentlichen Diskussion in der Weise teilnimmt, dass er als Vertreter der Unternehmensgruppe wahrgenommen werden könnte, ohne hierzu autorisiert zu sein, sollte deutlich machen, dass er als Privatperson handelt.

4. Das Verhältnis untereinander: Fairness und Respekt

Unser Umgang miteinander ist geprägt von gegenseitiger Achtung und Vertrauen.

Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Wir sorgen dafür, dass in der Schörghuber Unternehmensgruppe niemand sexuell belästigt oder wegen seiner Abstammung, seiner Nationalität, seiner Herkunft, seines Glaubens, seiner politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, seines Geschlechts, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution oder seines Aussehens unsachlich benachteiligt, begünstigt, belästigt oder ausgegrenzt wird.

Wir sind offen und ehrlich und stehen zu unserer Verantwortung. Wir sind verlässliche Partner und machen nur Zusagen, die wir einhalten können.

⁴ Dies gilt nur für Ehrenämter, deren Ausübung in die Arbeitszeit fällt oder fallen kann (z.B. ehrenamtlicher Richter, Schöffe, Prüfungstätigkeiten etc.).

5. IT-Management und Daten

Die Anlagen und Einrichtungen der Unternehmensgruppe sowie der Zugang zum Intranet und Internet, weltweiter elektronischer Informationsaustausch und Dialog, elektronische Geschäftsabwicklung – dies sind entscheidende Voraussetzungen für die Erfüllung unserer Aufgaben, die Effektivität jedes Einzelnen von uns und für den Geschäftserfolg insgesamt. Die Vorteile der elektronischen Kommunikation sind verbunden mit Risiken für den Persönlichkeitsschutz und die Sicherheit von Daten. Die wirksame Vorsorge gegen diese Risiken ist ein wichtiger Bestandteil des IT-Managements und auch des Verhaltens jedes Einzelnen⁵.

Unsere Einrichtungen dienen der Erfüllung geschäftlicher Zwecke. In keinem Fall dürfen Informationen abgerufen oder weitergegeben werden, die zu Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder anderen Straftaten aufrufen oder einen sexuell anstößigen Inhalt haben.

Keinem Mitarbeiter ist es gestattet ohne Einwilligung seines Vorgesetzten Aufzeichnungen, Dateien, Bild- und Tondokumente oder Vervielfältigungen anzufertigen, wenn dies nicht unmittelbar durch die berufliche Tätigkeit bedingt ist.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Bei der Datenqualität und bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff muss ein hoher Standard gewährleistet sein. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berechtigung und gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren. Vertrauliche Informationen und Geschäftsunterlagen müssen vor dem Einblick Dritter und nicht beteiligter Kollegen in geeigneter Weise geschützt werden.

⁵ Die Details sind in der IT-Richtlinie der Schörghuber Unternehmensgruppe bzw. in den IT- Richtlinien der einzelnen Unternehmen geregelt.

Alle Aufzeichnungen und Berichte, die intern angefertigt oder nach außen gegeben werden, müssen korrekt und wahrheitsgemäß sein. Das Gebot zu wahrheitsgemäßen Angaben gilt auch für Spesenabrechnungen.

Nach Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung müssen Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen stets vollständig, richtig, transparent, zeit- und systemgerecht sein.

6. Umgang mit Unternehmenseigentum

Kein Mitarbeiter darf ohne ausdrückliche Zustimmung der zuständigen Stelle Einrichtungen (z.B. Geräte, Fahrzeuge, Büromaterial) oder Arbeitskräfte der Schörghuber Unternehmensgruppe für private Zwecke nutzen.

Aufgrund unserer Zugehörigkeit zur Unternehmensgruppe dürfen wir keine materiellen oder finanziellen Vorteile in Anspruch nehmen oder nutzen, die nicht auch Dritten gewährt oder von diesen genutzt werden können, soweit sie nicht aufgrund festgelegter Regeln bestimmten Gruppen allgemein zur Verfügung stehen⁶. Wir behandeln das Eigentum und Vermögen der Schörghuber Unternehmensgruppe so, wie wir auch unser eigenes Eigentum und Vermögen behandeln. Jedem Mitarbeiter kommt bei dem Umgang mit Unternehmenseigentum eine Vorbildfunktion zu.

7. Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Die Schörghuber Unternehmensgruppe sieht sich dem internationalen Kampf gegen die Geldwäsche und gegen Terrorismusfinanzierung verpflichtet und verfolgt eine auf das Risiko abgestimmte „know your customer“ Geschäftspolitik, die den geltenden Gesetzen und Vorgaben der maßgeblichen Aufsichtsstellen entspricht.

⁶ Zum Beispiel Übernachtungen in konzernzugehörigen Hotels.

8. Umweltschutz

Wir sehen Umweltschutz als wichtigen Bestandteil unserer gesellschaftspolitischen Verantwortung. Der Schutz der Umwelt und die Schonung ihrer Ressourcen sind von hoher Priorität. Unser Handeln wollen wir im Sinne einer ökologischen, ökonomischen und sozialen Verantwortung ausrichten. Deshalb beziehen wir Überlegungen zur Umwelt in unsere Prozessabläufe und Geschäftspolitik mit ein.

II. Vorkehrungen zur Beachtung dieser Verhaltens-Richtlinie

Jeder Mitarbeiter kann gegenüber seinem Vorgesetzten, gegenüber dem Leiter Personal & Organisationsentwicklung, den Betriebsräten oder einer dafür benannten Vertrauensperson eine persönliche Beschwerde vorbringen oder auf Umstände hinweisen, die auf die Verletzung dieser Verhaltens-Richtlinie schließen lassen. Die Angelegenheit wird gründlich untersucht. Wenn sich ein Verdacht erhärtet, wird der Vorstand der Schörghuber Unternehmensgruppe informiert. Soweit angemessen, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen. Die die Angelegenheit betreffenden Unterlagen werden vertraulich aufbewahrt.

Kein Mitarbeiter, der in redlicher Absicht Mitteilung macht, muss Nachteile befürchten, auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte.

Die Vertrauensperson wird durch den Holdingvorstand für jeweils 2 Jahre benannt. Die erstmalige Benennung erfolgt mit Wirkung ab dem 31. März 2010. Es wird angestrebt, in den Führungsgesellschaften der Unternehmensbereiche ebenfalls Vertrauenspersonen zu ernennen.

Dieser Verhaltenskodex ist eine Leitlinie und keine abschließende Aufzählung von zu beachtenden Regeln. Jeder einzelne Mitarbeiter bleibt aufgerufen, verantwortungsbewusst zu handeln, um Nachteile von der Schörghuber Unternehmensgruppe, ihren Mitarbeitern und Geschäftspartnern fernzuhalten.

Die mit dieser Verhaltens-Richtlinie verbundenen Ziele können wir nur erreichen, wenn alle Beteiligten hieran mitwirken. Daher ist jeder persönlich gefordert, für die Beachtung dieser Verhaltens-Richtlinie Verantwortung zu übernehmen.

Vorgesetzte haben darauf zu achten, dass die Mitarbeiter ihres Verantwortungsbereiches diesen Verhaltenskodex beachten.

Verstöße, die eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder von Gesetzen darstellen, können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Wenn ein Verstoß gegen diese Verhaltens-Richtlinie gleichzeitig einen Verstoß gegen geltendes Recht darstellt, kann dies auch zur Einschaltung der Behörden führen. In Anbetracht der vorstehenden Ausführungen fordert der Vorstand Sie dazu auf, verantwortlich zu handeln und diese Verhaltens-Richtlinie zu Ihrem eigenen Nutzen und zum Vorteil aller Gesellschaften der Schörg-huber Unternehmensgruppe zu befolgen.

Diese Richtlinie tritt am 31. März 2010 in Kraft.

München, 23. März 2010



Alexandra Schörghuber



Dr. Klaus N. Naeve



Dr. Jürgen Büllesbach



Wolfgang M. Neumann



Roland Tobias



SCHÖRGHUBER
UNTERNEHMENSGRUPPE
Denninger Straße 165 · 81925 München