

1. Präambel

Das Unternehmen Thonet ist einer der ältesten familiengeführten Möbelhersteller der Welt und produziert seit 1819 Wohn- und Objektmöbel in höchster Qualität. Der Mut, immer wieder Neues zu wagen - mit bahnbrechenden Technologien und herausragendem Design -, ohne dabei die Wurzeln der langen Unternehmenstradition zu vergessen, hat Thonet weltweit bekannt gemacht. Alle Tätigkeiten sind geprägt durch die Verbindung von Form, Funktion und Ästhetik.

Thonet strebt nach einer Balance zwischen ertragsorientiertem Wachstum, Schutz der Umwelt und verantwortungsvollem Handeln gegenüber allen Anspruchsgruppen. Dabei handelt es in Bezug auf sein Management, der Umwelt, der sozialen Verantwortung am Standort und international sowie der Rücksicht auf kulturelles Erbe unter Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften ganzheitlich, nachhaltig und mit sozialer Umsicht.

Das Vertrauen von Kunden, Kollegen und der Öffentlichkeit hängt ganz entscheidend von der Glaubwürdigkeit, dem korrekten Verhalten und der Verbindlichkeit jedes Einzelnen ab. Damit prägt jeder Mitarbeiter die Erscheinung von Thonet und folglich auch, wie wir uns erfolgreich im Markt behaupten können.

Dieser Verhaltenskodex ist eine Leitlinie – sie stärkt das gegenseitige Verständnis, unterstützt uns bei der Ausübung unserer tagtäglichen Arbeit und letztlich dabei, erfolgreich auf globalen Märkten zu sein. Die hier niedergelegten Grundsätze sind Zielgrößen, deren Umsetzung jeder Mitarbeiter und die Geschäftsleitung von Thonet anstreben. Sie sollen helfen, rechtliche und ethische Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen, Orientierung zu schaffen und so das Vertrauen in die Leistung und Integrität von Thonet zu stärken.

Die in diesem Verhaltenskodex beschriebenen ethischen Leitlinien beruhen insbesondere auf den Grundsätzen des UN Global Compact (Anhang), den ILO-Konventionen, auf der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, auf den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen sowie auf den OECD-Richtlinien für internationale Unternehmen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahren bei allen dienstlichen Belangen ein höchstmögliches Maß an Verlässlichkeit sowie persönliche und professionelle Integrität. Jeder Mitarbeiter erhält das hohe Ansehen und das gute Image von Thonet aufrecht und unterlässt jedes Handeln, das Thonet negativ beeinflussen könnte. Der Begriff „Mitarbeiter“ schließt männliche wie weibliche Vollzeit- und Teilzeit-Mitarbeiter, Manager, Geschäftsführer und Mitglieder des Beirates ein. Jeder Mitarbeiter kann sich bei Fragen und Hinweisen an die Vorgesetzten wenden.

2. Allgemeine Grundsätze, Recht und Gesetz

Grundsätzlich gilt, dass wir uns an Gesetze und gesetzliche Bedingungen halten. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die gesetzlichen Regelungen und andere Anforderungen wie geltende Akkreditierungsanforderungen zu beachten. Das Gleiche gilt für interne Leitlinien, Grundsätze und Geschäftsregeln.

Wir lassen uns nicht in Aktivitäten verwickeln, die offensichtlich darauf abzielen, gesetzliche oder andere Regeln zu unterlaufen. Ebenso gilt, dass wir alle uns bekannten Gesetze, Regelungen und Standards der Länder, in denen wir arbeiten, einhalten.

Mit Blick auf die Gültigkeit für unser professionelles Umfeld halten wir uns an sie, insofern sie nicht mit universellen ethischen Prinzipien in Konflikt stehen. Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, mit Unternehmensbesitz und Eigentum verantwortungsbewusst umzugehen.

3. Grundsätze zur sozialen Verantwortung

a) Menschenrechte: Thonet respektiert und unterstützt die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte.

b) Zwangsarbeit: Thonet lehnt jegliche Form von Zwangsarbeit ab.

c) Kinderarbeit: Thonet beachtet die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten. Thonet verpflichtet sich insbesondere, das Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation) sowie das Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen 182 der Internationalen Arbeitsorganisation) einzuhalten. Sieht eine nationale Regelung betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so sind diese vorrangig zu beachten.

d) Anti-Diskriminierung: Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Individuums respektieren. Wir tolerieren keine Diskriminierung, ganz gleich, ob beispielsweise aus Gründen des Alters, des Geschlechts, der sexuellen Identität, der Rasse, der Religion oder einer Behinderung. Persönliche oder sexuelle Belästigung und Beleidigungen sind verboten. Es ist untersagt, Gewalt anzuwenden oder mit Anwendung von Gewalt oder physischer Bestrafung zu drohen.

e) Arbeitsschutz: Alle Mitarbeiter sind durch Standards geschützt, die die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen. Es gelten nationales Recht und internationale Konventionen sowie unternehmensinterne Vereinbarungen mit den Arbeitnehmervertretungen. Diese sind allen Mitarbeitern zugänglich. Thonet unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.

f) Faire Arbeitsbedingungen: Thonet achtet das Recht auf Koalitionsfreiheit ihrer Mitarbeiter im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze.

g) Umweltschutz: Thonet engagiert sich aktiv im Umweltschutz und hat das in seinem Leitbild, seinen Umweltleitlinien sowie den Umweltzielen und schließlich in der Unternehmenspolitik hervorgehoben. Weil wir uns verpflichtet haben, Leistungen im Interesse von Mensch und Umwelt zu liefern, fordert Thonet alle Mitarbeiter dazu auf, die Konsequenzen ihres Handelns auf Mensch, Umwelt und Gesellschaft zu bedenken. Alle Mitarbeiter machen sich bei ihrer Tätigkeit deren ökologischen Auswirkungen bewusst und vermeiden oder verringern Schäden an der Umwelt im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten. Gesetze, die zum Schutze der Umwelt erlassen wurden, sind zu beachten. Thonet unterstützt umweltbewusstes Handeln der Mitarbeiter.

h) Geschäftsgeheimnisse: Thonet verpflichtet seine Mitarbeiter, Betriebs- / und Geschäftsgeheimnisse zu beachten.

Vertrauliche Informationen sowie vertrauliche Unterlagen dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass hierzu eine Befugnis erteilt wurde oder es sich um öffentlich zugängliche Informationen handelt.

4. Interessenkonflikte

Mitarbeiter sollen Situationen vermeiden, die zu persönlichen Interessenkonflikten führen können. Unvermeidbare persönliche Interessenkonflikte müssen dem Vorgesetzten mitgeteilt werden. Im Zweifelsfall kann ein Beauftragter hinzugezogen werden.

4.1 Kollision von privaten und geschäftlichen Interessen vermeiden

Jeder Mitarbeiter ist angehalten, Interessenkonflikte zwischen privaten und geschäftlichen Interessen zu vermeiden.

Die folgenden Regeln finden Anwendung:

- Angebote und Verträge dürfen nur aus geschäftlichen und Wettbewerbsgründen gemacht und geschlossen werden
- Beschaffungen müssen den Unternehmens-Beschaffungs- und Einkaufsregeln folgen
- Individuelle finanzielle Interessen an oder persönliche Vorteile durch Kunden, Zulieferer oder andere Geschäftspartner von Thonet widersprechen unseren Grundsätzen.
- Direkte Beteiligungen an Auftragnehmern, Auftraggebern oder zu erwerbenden Unternehmen stellen potentielle Interessenskonflikte dar.

4.2 Anbieten und Annehmen von Vorteilen/Geschenken

Geldwerte persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr dürfen weder angeboten, versprochen, gewährt noch gebilligt werden. Ebenso dürfen im Umgang mit Geschäftspartnern persönliche Vorteile von Wert weder gefordert noch angenommen werden. Bei der Erfüllung ihrer geschäftlichen Verpflichtungen dürfen Thonet-Mitarbeiter keine Vorteile, Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen, die mit der Absicht gewährt werden, eine Geschäftsbeziehung in unzulässiger 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. Geschenke oder Einladungen an Geschäftspartner müssen begrenzt sein und dürfen nicht auf die Beeinflussung einer geschäftlichen Entscheidung abzielen oder als solche aufgefasst werden können. Wo die Grenzen für Geschenke und Einladungen liegen, wird von der allgemeinen Geschäftspraxis bestimmt, Veränderungen unterworfen und wird dem Grundsatz der Angemessenheit folgend jeweils individuell definiert. Geschenke und Einladungen, deren Wert über das „ortsübliche“ also eine durch das Gewohnheitsrecht definierte Grenze hinausgehen, sind untersagt.

4.3 Korruption / Geldwäsche / Kartellrecht

a) Korruption: Im Umgang mit Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten) und staatlichen Institutionen werden die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Mitarbeitern auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Handlungen und (Kauf-)entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen.

Das jeweils geltende Korruptionsstrafrecht ist einzuhalten. Unter anderem ist folgendes zu beachten:

- Straftaten im Zusammenhang mit Amtsträgern: Die Unparteilichkeit und Integrität des Staatsdieners darf nicht gefährdet werden. Daher dürfen Beamte, staatliche Vertreter, Vertreter von Aufsichtsbehörden, Politiker oder Vertreter anderer öffentlicher Einrichtungen keinerlei Angebote, Geschenke oder Einladungen zu Essen oder Veranstaltungen erhalten, die deren Unparteilichkeit und Integrität gefährden würden.

Einladungen zu Mittag- und Abendessen sind nur im Rahmen des Gesetzlichen bzw. Ortsüblichen zulässig. Der Eindruck der Vorteilsgewährung oder -nahme ist zu vermeiden. Behörden oder ihren Vertretern dürfen keine Gelder oder andere Vorteile für sich oder Dritte für jegliche Art von Dienstleistungen oder Dienstausübungen versprochen oder bezahlt werden. Ausnahmen sind die Bezahlung von behördlich erlassenen Strafen und Gebühren, die veröffentlicht werden müssen. Schmier- und Bestechungsgelder sind verboten. Korruption ist eine Straftat und wird in der Regel strafrechtlich verfolgt.

-Straftaten im Geschäftsverkehr: Geldwerte persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr dürfen weder angeboten, versprochen, gewährt noch gebilligt werden. Ebenso dürfen im Umgang mit Geschäftspartnern persönliche Vorteile von Wert weder gefordert noch angenommen werden. Thonet muss seinen Mitarbeitern auferlegen, dass sich diese keine entsprechenden Vorteile versprechen lassen.

b) Geldwäsche: Alle Mitarbeiter achten darauf, dass Unternehmensaktivitäten von Thonet nicht für illegale Zwecke wie Geldwäsche missbraucht wird. Finanzielle, materielle oder ideelle Leistungen ohne Gegenleistung („Sponsoring“) sind grundsätzlich im und durch den Rahmen der Erläuterung „Wohltätigkeit und Sponsoring“ (Punkt 7.) gestattet und begrenzt. Mittel und Verwendungszwecke sind angemessen und überprüfbar zu dokumentieren. Im Zweifelsfall muss die berufene zentrale Stelle (z.B. Bereich Finanzen/Steuern) oder die Geschäftsleitung informiert und um Rat gefragt werden.

c) Kartellrecht: Beachtung des Wettbewerbsrechts und der Lauterkeit im Wettbewerb: Thonet folgt dem Prinzip, dass ökonomische und geschäftliche Ziele in einer fairen und legalen Art und Weise erreicht werden. Wir glauben an eine freie und sozial verantwortliche Ordnung des Marktes. Wir halten von jeder Aktivität Abstand, die darauf abzielt, geschäftliche Vorteile durch illegale oder unethische Verhaltensweisen zu erreichen und halten die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insb. die geltenden Kartellgesetze und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs. Es ist insbesondere nicht statthaft, Preisabsprachen mit Wettbewerbern zu treffen oder die Aufteilung von Gebieten, Kunden oder Versorgungsquellen mit Wettbewerbern zu besprechen oder zu vereinbaren. Weiterhin darf mit Wettbewerbern kein Informationsaustausch dergestalt erfolgen, der als Absprache über Preise, Preisänderungen, Rabatte oder Preisbestandteile, Geschäftsbedingungen, Kosten, Kapazitäten, technische Entwicklungen und Investitionen, die Abgabe und den Inhalt von Angeboten oder ein gemeinsames Vorgehen gegen Lieferanten oder Kunden ausgelegt werden könnte. Die Abgabe eines parallelen Angebots ohne die Intention, das Geschäft abzuschließen und stattdessen die Wettbewerber zu informieren oder die Preise zu beeinflussen, ist ebenfalls unzulässig. Wir nehmen Abstand davon, unwahre oder irreführende Behauptungen zu werblichen Zwecken aufzustellen.

5. Kundenorientierung und Geschäftspartner

Unsere Kunden sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Sie sollen stets fair und offen behandelt werden sowie Rat und Unterstützung gemäß den höchsten Geschäftsstandards erhalten.

6. Ausschluss und Nicht-Assoziation

Weil sich Thonet dazu bekannt hat, eine Reihe von Prinzipien einzuhalten, ethische Werte zu vertreten und Standards zu erfüllen, pflegt Thonet keine Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, die diese Werte absichtlich verletzen. Unsere Leitwerte entsprechen den Grundsätzen des UN Global Compact (Anhang), der ILO-Konventionen, der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen sowie der OECD-Richtlinien für internationale Unternehmen.

Wir vermeiden Geschäfte mit Firmen, deren Haupterzeugnisse Landminen oder Massenvernichtungswaffen sind.

Von geschäftlichen Beziehungen mit Unternehmen, die regelmäßig mit dem Gesetz in Konflikt kommen wegen Missachtung der Menschenrechte, Unterstützung von Sklaven- und Zwangsarbeit sowie der systematischen Anwendung von Kinderarbeit als Prinzip ihres Geschäftsmodells nehmen wir Abstand. Entsprechende Hinweise sind der Geschäftsleitung zu machen.

Sind Unternehmen dafür bekannt, dass sie regelmäßig Umweltgesetze brechen oder der Umwelt großen Schaden zufügen oder wiederholt umweltschädliche Methoden angewandt haben, kann das ebenfalls zum Abbruch der Geschäftsbeziehung führen. Entsprechende Hinweise sind der Geschäftsleitung zu machen. Erhält Thonet nach dem Aufbau der Geschäftsbeziehung Kenntnis über ein ernsthaftes Fehlverhalten, wird dieser Umstand an die Geschäftsleitung gemeldet. Dort wird entschieden, wie weiter zu verfahren ist. Ergeben sich Hinweise, dass eine Änderung des Verhaltens des Kunden/Partners kurzfristig nicht wahrscheinlich ist, sollte die Geschäftsbeziehung beendet werden.

7. Wohltätigkeit und Sponsoring

Unternehmensspenden, Sponsoring und das Engagement bei Wohltätigkeitsveranstaltungen sind nur innerhalb der jeweiligen gesetzlichen Rahmen erlaubt. Bei Spenden an Organisationen aus den Bereichen der Erziehung, der Wissenschaft, Kunst und Kultur oder an gesellschaftlich relevante Projekte müssen diese als mildtätig und wohltätig betrachtet werden. Spenden an politische Parteien sind nur erlaubt, wenn die Geschäftsleitung dies schriftlich genehmigt hat. Spendenbelege sind dort, wo es möglich ist, einzufordern.

8. Implementierung, Beschwerdemechanismen und Berichte über Fehlverhalten

Jeder Mitarbeiter beachtet alle Regeln und Prinzipien aus diesem Verhaltenskodex und verhält sich entsprechend der Vorschriften. Die Geschäftsführungen und Vorgesetzten wirken darauf hin, dass alle ihnen jeweils unterstellten Mitarbeiter diesen Verhaltenskodex und seine Inhalte kennen. Vorgesetzte haben Vorbildfunktion bei der Anwendung der Prinzipien und leben das vor, was sie in ihrem Einflussbereich implementiert sehen möchten. Alle Mitarbeiter können Vorgesetzte um Rat fragen, wenn ihnen die Umsetzung dieses Kodex oder anderer interner Regeln unklar ist. Alle Mitarbeiter sind gehalten, Abweichungen von diesem Verhaltenskodex, insbesondere von Betrugsfällen, Korruption, Verstößen gegen Wettbewerbsrecht, Bilanzfälschung oder anderen Handlungen, die für eine Strafverfolgung ausreichen oder eine Übertretung von geltenden Gesetzen darstellen, beim Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung anzuzeigen. Die Information wird dann streng vertraulich behandelt und dazu genutzt, den Fall gründlich zu untersuchen und die notwendigen und angemessenen Korrekturen einzuleiten. In schweren Fällen können interne Maßnahmen ergriffen oder die Staatsanwaltschaft informiert werden, um Schaden vom Unternehmen abzuwenden. Einem Mitarbeiter, der über Fehlverhalten oder Verletzungen des Verhaltenskodex Bericht erstattet, dürfen keine Nachteile entstehen. Es sei denn, es werden Beweise gefunden, dass die Ermittlungen gezielt oder mit böser Absicht fehlgeleitet wurden. Außer der Tatsache, dass jedes Fehlverhalten dem Ansehen von Thonet schaden könnte, kann eine Verletzung des Verhaltenskodex disziplinarische oder juristische Maßnahmen auslösen, die zu finanziellen oder anderen Sanktionen führen.

9. Abschließende Bemerkungen

Dieser Verhaltenskodex gilt für Thonet. Nationale oder regionalspezifische Bestimmungen, die nicht den hier genannten widersprechen, sind zulässig und werden unterstützt. Die Fortschritte bei der Implementierung des Verhaltenskodex werden überwacht. Änderungen sind von Zeit zu Zeit möglich. Es bleibt Thonet unbenommen, für sich und seine Mitarbeiter weitergehende Verhaltensrichtlinien mit höheren Anforderungen an ethisches Handeln einzuführen.

Anhang

United Nations Global Compact

Die zehn Prinzipien:

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

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

Der 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:

Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und

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

Arbeitsnormen

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Korruptionsbekämpfung

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