

GERMAN PRECISION, GLOBAL VISION



STEIGENBERGER
HOTELS & RESORTS

MaxX
by STEIGENBERGER

Jaz
in the city

IntercityHotel

Zleep
HOTELS

www.deutschehospitality.com

Verhaltenskodex
Stand:
Mai 2021

EINLEITUNG

Die Deutsche Hospitality ist stolz auf ein vielfältiges Team aus mehr als 10.590 motivierten Mitarbeitenden, die in einer Vielzahl von Berufen tätig sind. Gemeinsam blicken wir auf ein bemerkenswertes Portfolio, das 150 Hotels in 20 Ländern auf drei Kontinenten umfasst, von denen sich 30 Hotels in Entwicklung befinden. Das einzigartige und vielseitige Portfolio beinhaltet die Marken Steigenberger Hotels & Resorts, MAXX by Steigenberger, Jaz in the City, IntercityHotel und Zleep Hotels.

Unsere Reichweite bietet uns zahlreiche Möglichkeiten, sie bringt aber auch eine gewisse Verantwortung mit sich – gegenüber unseren Mitarbeitenden, Gästen und Partnern sowie unseren Gastländern auf der ganzen Welt. Die folgenden Seiten sind der Leitfaden für unser tägliches Handeln und stellen die Prinzipien dar, nach denen wir bei der Deutschen Hospitality auf der ganzen Welt agieren. Oft hilft uns der innere Kompass bei der richtigen Entscheidung. Gleichzeitig ist ergänzend unser Verhaltenskodex als größerer Rahmen hilfreich und notwendig.

Integrität bedeutet, auch unbeobachtet das Richtige zu tun und den Mut zu haben, unabhängig von Konsequenzen die richtige Entscheidung zu treffen. Das ist uns bei der Deutschen Hospitality wichtig, da unsere über Jahrzehnte erworbene Reputation durch wenige unkluge Entscheidungen leicht verloren gehen kann. Wir zählen auf jeden Einzelnen von Ihnen, um diesen Verhaltenskodex in Ihren Entscheidungen und im täglichen Handeln umzusetzen, damit die Deutsche Hospitality neben der Leistungsfähigkeit auch weiterhin die Werte vertritt, die uns abheben, stark machen und unser Ansehen festigen.

Der Verhaltenskodex bietet Ihnen auch Hilfestellung, an wen Sie sich wenden können, wenn Sie mit Schwierigkeiten konfrontiert sind oder Unterstützung benötigen.

Als Vorstandsmitglieder erwarten wir, dass wir alle nach den Prinzipien handeln und entscheiden, die auf den folgenden Seiten vorgestellt werden. Vergessen Sie nicht – wir alle tragen die Verantwortung für unser Verhalten!

Vielen Dank im Voraus!



A blue ink signature of Marcus Bernhardt, consisting of a stylized 'M' followed by a series of horizontal lines.

Marcus Bernhardt, CEO



A blue ink signature of Ulrich Johannwille, written in a cursive style.

Ulrich Johannwille, CFO

RAHMEN FÜR DEN VERHALTENSKODEX

Der Deutsche Hospitality Verhaltenskodex unterstützt uns alle dabei, in täglichen Arbeitssituationen angemessen zu handeln. Zusätzlich ist es wichtig, länderspezifische Vorschriften und Gesetze zu beachten. Der Verhaltenskodex steht in engem Zusammenhang mit unseren Werten und unserem Unternehmensleitbild.

Für wen gilt dieser Kodex?

Alle Mitarbeitenden, die in den Unternehmensbüros, Reservierungszentren und Hotels der Deutschen Hospitality tätig sind, haben den Kodex sowie die Richtlinien und Verfahren, auf die er sich bezieht, zu befolgen. Lizenzierte Hotels der Deutschen Hospitality werden unabhängig betrieben. Dennoch teilen alle unsere Hotels und Eigentümer neben einer gemeinsamen Vision, um weiterhin die Marken der Deutschen Hospitality zu stärken, eine Verpflichtung zu verantwortungsvollen Geschäftspraktiken. Die Grundsätze, der Geist und Zweck des Kodex gelten für die gesamte Deutsche Hospitality, einschließlich der Hotels unter Lizenz. Dieser Kodex und alle darin enthaltenen Grundsätze und Richtlinien sind verbindlich für alle Mitarbeitenden der Deutschen Hospitality.

Zu jeder Zeit bitten wir Sie:

- länderspezifische Vorschriften und Gesetze zu beachten;
- Richtlinien des spezifischen Arbeitsbereichs zu berücksichtigen;
- daran zu denken, dass der Verhaltenskodex eine Leitlinie ist, nicht jede einzelne Handlung enthalten kann und die Beschreibung des „angemessenen Verhaltens“ nicht allumfassend sein kann; bei Aufzählungen handelt es sich lediglich um eine Liste von Beispielen.

Unsere Werte

Unsere Werte dienen als „gemeinsame Sprache“ und erzeugen ein starkes Zugehörigkeitsgefühl. Über Arbeitsplätze, Menschen, Länder und Kulturen hinweg bewahren und vermitteln sie das Gefühl der Gastfreundschaft und der Serviceorientierung, die unseren Ruf auf der ganzen Welt begründet haben.

Es wird von uns erwartet, dass wir die Werte verstehen, die das Fundament der Identität dieser Gruppe bilden, und diese annehmen, repräsentieren und teilen, damit sie von allen Mitarbeitenden gelebt werden.

PERFECTION
CARING
PASSION
VISIONARY
TRADITION

Unternehmensleitbild

Das Unternehmensleitbild gibt den umfassenden Rahmen. Als Ergänzung hilft der Verhaltenskodex, das erwartete alltägliche Handeln aus einer Verhaltensperspektive zu beschreiben.

WIR wollen hin zu einer anerkannten globalen Präsenz

WIR wollen hin zu überproportionalem Wachstum auf Basis starker Partnerschaften und skalierbarer Geschäftsmodelle

WIR tragen die Verantwortung für die Umsetzung unserer klaren und scharfen Markenprofile

WIR richten uns konsequent am Gast aus

WIR brennen für unser Unternehmen und unsere Marken

WIR sind hochleistungsfähig durch agiles und vernetztes Arbeiten

WIR treiben den Markt durch mutige Innovationen voran

WIR nutzen die Potenziale der Digitalisierung konsequent

WIR leben eine Kultur, die durch Vertrauen, Respekt und Wertschätzung geprägt ist

WIR steigern den Unternehmenswert konsequent und nachhaltig

ÜBERBLICK

Globale Verantwortung



Wir sind bestrebt, eine Arbeitswelt zu schaffen, in der Menschen aus der ganzen Welt geschätzt und respektiert werden und die unsere Mitarbeitenden befähigt, ihr Bestes zu geben. Wir fördern Diversität und schätzen die einzigartige Kombination aus Talenten, Erfahrungen und Perspektiven aller Mitarbeitenden, die unseren Erfolg ermöglichen.

Ethisches Verhalten



Wir erwarten, dass wir und unsere Geschäftspartner ethisch und in einer Art handeln, die mit den festgelegten Richtlinien übereinstimmt. Unsere Geschäftsentscheidungen geschehen im besten Interesse der Deutschen Hospitality und stehen immer im Einklang mit anderen Richtlinien und Regeln der Deutschen Hospitality.

Umweltverantwortung



Als verantwortungsbewusstes Unternehmen fühlen wir uns für gegenwärtige und zukünftige Generationen verantwortlich und verpflichten uns zur Verbesserung umweltfreundlicher Verfahren. Unsere globale Präsenz ermöglicht es uns, umweltfreundlichere Lösungen in unseren Geschäftsfeldern voranzutreiben.

Bestechung & Korruption



Wir verpflichten uns, integer zu handeln. Bestechung ist unter keinen Umständen gestattet. Zu keiner Zeit dürfen wir im Rahmen der Geschäftstätigkeit Bestechungsgelder anbieten, versprechen oder gewähren und wir werden keine Bestechungsgelder verlangen oder annehmen. Die Verpflichtung gilt für (Regierungs-)Beamte sowie für die Bestechung von Einzelpersonen und Organisationen im privaten Sektor.

Umgang mit Kollegen



Wir sind verpflichtet, allen Bewerbern und Mitarbeitenden gleichberechtigte Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten, unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Religion, Glauben, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Alter, Familienstand, Herkunft, Staatsbürgerschaft, körperlicher oder geistiger Behinderung, Erbinformationen (einschließlich, aber nicht beschränkt auf die Familienanamnese), Veteranenstatus oder anderen nach geltendem Recht geschützten Klassifizierungen.

Vertraulichkeit & Datenschutz



Wir arbeiten mit einer großen Menge personenbezogener Daten wie Namen, Kontaktdaten und anderen Informationen – von Gästen, Kollegen, Aktionären, Eigentümern und Geschäftspartnern. Globale Datenschutzgesetze bestimmen, wie wir mit diesen Daten umzugehen haben. Die Einhaltung dieser Gesetze ist ein wesentlicher Bestandteil verantwortungsvollen Handelns. Es liegt an uns, sicherzustellen, dass alle, die uns Daten zur Verfügung stellen, darauf vertrauen können, dass wir damit richtig umgehen.



Globale Verantwortung

Wir sind bestrebt, eine Arbeitswelt zu schaffen, in der Menschen aus der ganzen Welt geschätzt und respektiert werden und die unsere Mitarbeitenden befähigt, ihr Bestes zu geben. Wir fördern Diversität und schätzen die einzigartige Kombination aus Talent, Erfahrung und Perspektiven aller Mitarbeitenden, die unseren Erfolg ermöglichen.

Menschenrechte

Wir glauben, dass ethisches Verhalten und gute Geschäfte Hand in Hand gehen. Wir unterstützen den Schutz der Menschenrechte, insbesondere unserer Kollegen, Geschäftspartner und in dem Umfeld, in dem wir tätig sind.

Menschenwürde

Für die Deutsche Hospitality ist die Achtung der Menschenwürde mehr als ein Faktor, der zu berücksichtigen ist. Wir verpflichten uns, die Erfüllung dieser grundlegenden Menschenrechte zu gewährleisten und lehnen jegliche Art von Zwangsarbeit und moderner Sklaverei in unserem Unternehmen und in der Interaktion mit Geschäftspartnern ab.

Angemessenes Verhalten bedeutet:

- Wir behandeln alle Menschen gleich.
- Wir respektieren das Recht aller Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit.
- Wir respektieren das Recht aller Mitarbeitenden, Kollektivverhandlungen und/oder -vertretungen zu wählen (oder nicht zu wählen).
- Wir erfüllen alle Lohn- und Vergütungsanforderungen, wie sie in den geltenden lokalen Gesetzen und Vorschriften geregelt sind, einschließlich der gesetzlichen Mindestlöhne, und bieten mindestens die gesetzlich vorgeschriebenen Zusatzleistungen.
- Wir erfüllen alle Anforderungen nach geltendem Recht hinsichtlich der Arbeitszeit und vergüten geleistete Überstunden angemessen.
- Wir erfüllen alle Anforderungen hinsichtlich des Mindestalters zur Anstellung von Mitarbeitenden (15 Jahre) und erwarten, dass unsere Lieferanten und Geschäftspartner diese auch einhalten.
- Wir sind stolz darauf, neue Mitarbeitende ohne jegliche Einschränkungen einzustellen.
- Wir schaffen Arbeitsverhältnisse, die auf freiwilliger Basis zustande kommen und von den Mitarbeitenden nach eigenem Willen innerhalb einer angemessenen Zeit beendet werden können. Schuldnechtschaft kommt nicht zum Einsatz.
- Wir respektieren das Recht aller Mitarbeitenden auf uneingeschränkte Bewegungsfreiheit bzw. Personenfreizügigkeit. Dies beinhaltet unter anderem, dass Ausweisdokumente oder persönliche Gegenstände beim Mitarbeitenden verbleiben.

Diversität & Inklusion

Wir sind ein Unternehmen verschiedener Kulturen, das unterschiedliche Gäste bedient. Wir schätzen unsere Kollegen als einzigartige Individuen und respektieren die verschiedenen Ideen, Perspektiven und Energien, die sie in das Unternehmen einbringen. Um dies zu unterstützen, haben wir eine integrative Kultur geschaffen, in der die Menschen dazu ermutigt werden, sie selbst zu sein.



ETHISCHES VERHALTEN

Wir erwarten, dass wir und unsere Geschäftspartner ethisch und in einer Art handeln, die mit den festgelegten Richtlinien übereinstimmt. Unsere Geschäftsentscheidungen geschehen im besten Interesse der Deutschen Hospitality und stehen immer im Einklang mit anderen Richtlinien und Regeln der Deutschen Hospitality.

Interessenkonflikte

Wir handeln immer im besten Interesse der Deutschen Hospitality und vermeiden Interessenkonflikte. Das bedeutet, dass wir Situationen umgehen, in denen persönliche, familiäre oder finanzielle Interessen mit denen der Deutschen Hospitality in Konflikt stehen. Es ist wichtig, dass wir jeglichen Konflikt meiden, um sicherzustellen, dass Lieferanten und andere Geschäftspartner uns vertrauen, fair und transparent zu handeln. Sollten Sie auf einen potenziellen Interessenkonflikt stoßen, geben Sie die Details an Ihren Vorgesetzten weiter und beteiligen Sie sich nicht eigenmächtig am weiteren Entscheidungsprozess.

Ehrliche Handlungsweise

Die Deutsche Hospitality bemüht sich, mit Gästen, Geschäftspartnern, Konkurrenten und Mitarbeitenden ehrlich umzugehen. Wir gewinnen keinen unfairen Vorteil durch Manipulation, Verschleierung, Missbrauch vertraulicher Informationen, falsche Darstellung von Fakten oder jegliche andere unlautere Vorgehensweise in unseren Geschäftsaktivitäten.

Einkaufsverhalten

Wir streben danach, fair und unparteiisch im Umgang mit Lieferanten und externen Auftragnehmern zu sein. Wir versuchen sicherzustellen, dass Beschaffungsentscheidungen auf legitimen, definierten Kriterien basieren, einschließlich Qualität, Leistungsumfang und Preis. Wir halten Vertragsbedingungen ein, zahlen rechtzeitig und schützen vertrauliche Informationen von Lieferanten, externen Auftragnehmern und Anbietern.

Geschäftsvermögen

Schützen Sie Vermögenswerte der Deutschen Hospitality, indem Sie diese verantwortungsvoll, effizient und unter Einhaltung der Richtlinien der Deutschen Hospitality nutzen. Diese Werte umfassen Sachanlagen, technologische Anlagen und geistiges Eigentum. Zu Sachanlagen zählen Bargeld, Einrichtung, Inventar und Betriebsmittel. Technologische Anlagen umfassen Computer, Software, Telefone und Netzwerke. Geistiges Eigentum beinhaltet Marken, Geschäftsgeheimnisse, Urheberrechte, Patente, Logos und vertrauliche oder geschützte Informationen. Alle Vermögenswerte sind vor Missbrauch, Beschädigung, Veruntreuung oder Diebstahl zu schützen und dürfen nicht zur persönlichen Bereicherung oder für rechtswidrige Zwecke eingesetzt werden. Beachten Sie, dass Diebstahl, Unachtsamkeit und Verschwendung einen direkten Einfluss auf unser Geschäftsergebnis haben.

Soziale Medien

Die Deutsche Hospitality ermutigt Sie, respektvoll und so an sozialen Medien teilzuhaben, dass Sie die Reputation der Deutschen Hospitality schützen und geltendes Recht beachten. Seien Sie transparent hinsichtlich Ihrer Verbindung zur Deutschen Hospitality und machen Sie deutlich, ob Sie Ihre eigenen Ansichten darstellen oder im Namen der Deutschen Hospitality agieren. Bei Zweifeln darüber, ob Sie etwas veröffentlichen, weiterleiten oder anderweitig teilen können, wenden Sie sich bitte an ein Mitglied des Corporate Office.

Konsum von Betäubungsmitteln

Der Missbrauch jeglicher Betäubungsmittel ist allen Mitarbeitenden der Deutschen Hospitality streng verboten.



UMWELTVERANTWORTUNG

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen fühlen wir uns für gegenwärtige und zukünftige Generationen verantwortlich und verpflichten uns zur Verbesserung umweltfreundlicher Verfahren. Unsere globale Präsenz ermöglicht es uns, umweltfreundlichere Lösungen in unseren Geschäftsfeldern voranzutreiben.

Umweltverantwortung

Unsere Geschäftsentscheidungen sollten immer die Auswirkungen auf die Umwelt berücksichtigen. Durch den Betrieb von Hotels beeinflussen wir die Umwelt und das Klima. Dieser Verantwortung ist sich die Deutsche Hospitality bewusst und durch diesen Verhaltenskodex wollen wir betonen, dass wir die Verantwortung ernst nehmen. Das bedeutet, dass wir nicht nur gesetzliche Vorgaben erfüllen, sondern auch die Entwicklung einer grüneren und umweltbewussteren Gesellschaft vorantreiben.

Im Rahmen unserer Umweltverantwortung regen wir Maßnahmen zu Umweltschutz, Energieeinsparung, Klimaschutz, Recycling von Abfällen sowie die Einführung besserer Umweltmanagementsysteme an. Zur erfolgreichen Umsetzung unserer Pläne ist es wichtig, dass wir alle verstehen, wie wir mit dieser Verantwortung umzugehen haben, und dass wir als Botschafter dieser Werte handeln.

Wir handeln ökologisch nachhaltig und wertschätzen Mitarbeitende, die sich für die kontinuierliche Verbesserung engagieren.

Wir schätzen Mitarbeitende, die sich sozial engagieren. Das bedeutet, dass sie an sozialen Aktivitäten teilnehmen, gemeinnützige Vereine und verwandte Initiativen unterstützen.

Angemessenes Verhalten bedeutet:

- Wir übernehmen Verantwortung für unsere Umwelt und gehen pfleglich mit Tieren und Pflanzen um.
- Wir setzen uns dafür ein, unseren Energieverbrauch durch klar definierte Meilensteine zu reduzieren.
- Wir ermutigen Mitarbeitende, das Licht auszuschalten, wenn sie den Raum verlassen, und nutzen technologische Fortschritte wie Schlüsselkarten für Gäste, die automatisch bei Verlassen des Zimmers das Licht ausschalten.
- Wir bemühen uns, die produzierte Abfallmenge zu reduzieren und Abfall ordnungsgemäß zu entsorgen.



BESTECHUNG UND KORRUPTION (1/2)

Wir verpflichten uns, integer zu handeln. Bestechung ist unter keinen Umständen gestattet. Zu keiner Zeit dürfen wir im Rahmen der Geschäftstätigkeit Bestechungsgelder anbieten, versprechen oder gewähren und wir werden keine Bestechungsgelder verlangen oder annehmen. Die Verpflichtung gilt für (Regierungs-)Beamte sowie für die Bestechung von Einzelpersonen und Organisationen im privaten Sektor.

Kartellrecht und Wettbewerb

Wettbewerbsgesetze (auch als Kartellrecht bekannt) beschränken die Informationen, die wir teilen können, und beeinflussen, wie wir mit Konkurrenten, Franchisenehmern, Eigentümern, Lieferanten und anderen umgehen können. Wir handeln fair und transparent sowie unabhängig von unseren Wettbewerbern. Zu unserer Konkurrenz zählen Hotelgruppen sowie lokale Ketten und Hotels.

Angemessenes Verhalten bedeutet:

- Wir verhindern fragwürdiges Verhalten, indem wir achtsam in der Kommunikation und Interaktion mit der Konkurrenz sind (einschließlich indirekter Kommunikationsmittel wie informelle Gespräche).
- Wir tun alles in unserer Macht Stehende, um mögliche Wettbewerbs- und Kartellfragen frühzeitig zu erkennen und uns von problematischen Situationen zu fernzuhalten, indem wir Treffen oder Aktivitäten verlassen, die unangemessene Interaktionen hervorrufen.
- Wir reagieren auf unangemessenes Verhalten, indem wir Einladungen von Wettbewerbern zum Austausch wettbewerbsrelevanter Informationen an den betreffenden Compliance Officer melden.
- Wir berechnen Preise, ohne gegen diese Vorschriften zu verstoßen.
- Wir treffen Vereinbarungen, ohne gegen diese Vorschriften zu verstoßen.

Anti-Korruptionsgesetze

Korruption (d.h. das Vorgehen einer Autorität oder mächtigen Partei mit Mitteln, die rechtswidrig, unmoralisch sind oder ethischen Standards widersprechen) ist illegal und schädlich für die Gesellschaft. Korruption resultiert oft aus Vetternwirtschaft und ist mit Bestechung verbunden. Alle Formen der Korruption sind für uns untragbar sowie für unsere Lieferanten und diejenigen, mit denen wir zusammenarbeiten.

Geldwäsche

Mitarbeitenden ist es auf der ganzen Welt untersagt, an Transaktionen teilzunehmen oder diese zu ermöglichen, die Geldmittel beinhalten, die aus illegalen Aktivitäten stammen.



BESTECHUNG UND KORRUPTION (2/2)

Wir verpflichten uns, integer zu handeln. Bestechung ist unter keinen Umständen gestattet. Zu keiner Zeit dürfen wir im Rahmen der Geschäftstätigkeit Bestechungsgelder anbieten, versprechen oder gewähren und wir werden keine Bestechungsgelder verlangen oder annehmen. Die Verpflichtung gilt für (Regierungs-)Beamte sowie für die Bestechung von Einzelpersonen und Organisationen im privaten Sektor.

Geschenke

Bei der Annahme von Geschenken oder Unterhaltungsangeboten ist besondere Vorsicht geboten. Nehmen Sie keine Geschenke, kostenlosen Arrangements, Bewirtungen, Unterhaltungsangebote oder Gefälligkeiten an, aus denen Verpflichtungen für Sie resultieren könnten, die von persönlichem Nutzen sind oder als unangemessene Einflussnahme auf einen Geschäftsabschluss angesehen werden könnten. Das Annehmen von Geschenken, Unterhaltungsangeboten oder Bewirtungen ist nur angemessen, wenn der Gegenwert gering ist und den lokalen Geschäftsgepflogenheiten entspricht.

In einigen Ländern gilt es als Zeichen von Respekt und Höflichkeit, Geschenke anzunehmen. Geschenke sind gestattet, wo es üblich und allgemein akzeptiert ist, sofern die Annahme lokalen Gesetzen und Vorschriften entspricht. Im Zweifelsfall wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten und den zuständigen Geschäftsführer.

Bitte beachten Sie, dass Trinkgelder, Abfindungen und manche Geschenke in bestimmten Ländern der persönlichen Besteuerung unterliegen können.

Angemessenes Verhalten bedeutet:

- Materielle Gegenstände sollten einen geringen Wert haben; kleine Geschenke, wie z. B. Logo-Artikel, Kalender, Kappen, T-Shirts, Essen, Wein und Tassen, sind akzeptabel.
- Bitte prüfen Sie bei immateriellen Gegenständen nicht nur den Nennwert; diese sollten auch nicht verschwenderisch oder extravagant sein.
- Angemessene Einladungen zu geschäftlichen Treffen, Kongressen, Konferenzen oder Seminaren zur Produktschulung können angenommen werden.
- Einladungen zu sozialen oder kulturellen Veranstaltungen können akzeptiert werden, sofern die Kosten angemessen sind und Ihre Teilnahme einen eindeutigen Geschäftszweck hat, wie z. B. Netzwerken.
- Einladungen zu sportlichen oder eintrittspflichtigen Veranstaltungen, die branchenüblich in der Geschäftsführung sind und gute Arbeitsbeziehungen mit Kunden, Anbietern und Lieferanten fördern, können angenommen werden.

Inakzeptables Verhalten bedeutet:

- Annahme einer Kiste teuren Champagners.
- Annahme einer Veranstaltung einschließlich Eintrittskarten und Flug und/oder Übernachtung in einem Hotel mit Ehepartner.
- Annahme eines hochwertigen persönlichen Geschenks, wie z. B. Schmuck.



UMGANG MIT KOLLEGEN

Wir sind verpflichtet, allen Bewerbern und Mitarbeitenden gleichberechtigte Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten, unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Religion, Glauben, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Alter, Familienstand, Herkunft, Staatsbürgerschaft, körperlicher oder geistiger Behinderung, Erbinformationen (einschließlich, aber nicht beschränkt auf die Familienanamnese), Veteranenstatus oder anderen nach geltendem Recht geschützten Klassifizierungen.

Sexuelle und andere rechtswidrige Belästigungen

Wir verpflichten uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von sexueller Diskriminierung und sexueller Belästigung jeglicher Form sowie ohne rechtswidrige Belästigung ist, die auf anderen geschützten Eigenschaften basiert.

Angemessenes Verhalten bedeutet:

- Unerwünschten Vorfällen am Arbeitsplatz durch das Üben von Arbeitsgrundsätzen der Gruppe vorbeugen und das Schaffen eines nicht politischen Arbeitsumfeldes, in dem Offenheit und Ehrlichkeit gefördert sowie Zusammenarbeit und Effizienz belohnt werden.
- Veränderungen im Arbeitsumfeld erkennen und Kollegen dazu ermutigen, Bedenken hinsichtlich des Arbeitsplatzes zu besprechen.
- Sensibel, aber angemessen auf Bedenken zum Thema Diversität reagieren, indem Probleme unmittelbar angesprochen werden.
- Einen freundlichen und respektvollen Umgang mit Ihren Kollegen unterstützen.
- Jeder Mitarbeitende hat das Recht, auszureden, ohne unterbrochen zu werden.
- Jeder Mitarbeitende akzeptiert die Meinung anderer, auch wenn diese nicht der eigenen entspricht.

Gesundheit und Sicherheit

Wir verpflichten uns, unseren Mitarbeitenden einen gesundheitsförderlichen und sicheren Arbeitsplatz unter Einhaltung der geltenden Gesetze zu bieten. Seien Sie sich der Sicherheitsbelange und Richtlinien bewusst, die Ihre Arbeit beeinflussen, und informieren Sie umgehend das Unternehmen, Ihre(n) Manager oder die für Gesundheit und Sicherheit verantwortliche Person über Verletzungen am Arbeitsplatz oder jegliche Umstände, die zu einer gefährlichen Situation führen könnten, sodass eine Untersuchung rechtzeitig durchgeführt und Korrekturmaßnahmen ergriffen werden können. Nach Kenntnisnahme jeglicher Umstände, welche die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz beeinflussen können, müssen Manager umgehend handeln, um die Bedrohung für die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu beseitigen.



VERTRAULICHKEIT UND DATENSCHUTZ

Wir arbeiten mit einer großen Menge personenbezogener Daten, wie Namen, Kontaktdaten und anderen Informationen – von Gästen, Kollegen, Aktionären, Eigentümern und Geschäftspartnern. Globale Datenschutzgesetze bestimmen, wie wir mit diesen Daten umzugehen haben. Die Einhaltung dieser Gesetze ist ein wesentlicher Bestandteil verantwortungsvollen Handelns. Es liegt an uns, sicherzustellen, dass alle, die uns Daten zur Verfügung stellen, darauf vertrauen können, dass wir damit richtig umgehen.

Informationssicherheit und Vertraulichkeit

Wir alle sind verantwortlich für die Sicherung von uns verwalteter Informationen. Informationen innerhalb der Deutschen Hospitality sind ein Vermögenswert und müssen entsprechend geschützt werden. Manche Informationsarten, wie etwa personenbezogene Daten, können auch durch Gesetze und Vorschriften geschützt werden. Wir alle müssen länderspezifische Gesetze sowie Informationssicherheitsrichtlinien, -normen und -verfahren der Deutschen Hospitality befolgen.

Speicherung von Dokumenten

Es besteht eine Vielzahl gesetzlicher Regelungen, die bestimmen, wie lange Dokumente (gedruckt oder elektronisch) gespeichert werden müssen. Um diesen Vorschriften zu entsprechen, hat die Deutsche Hospitality Vorgaben entwickelt, die alle Dokumentenarten umfassen. Alle Mitarbeitenden und Interessenvertreter müssen diese Vorgaben einhalten.

Im Falle rechtlicher Verfahren, laufender oder zukünftiger Ermittlungen, Steuerprüfungen oder Rechtsstreitigkeiten ist es nicht gestattet, jegliche Art von Dokumenten inkl. Kopien zu löschen.

Schutz von Hotelinformationen

Die Deutsche Hospitality verarbeitet große Mengen personenbezogener Daten wie Namen, Kontaktdaten und anderen Informationen – von Gästen, Kollegen, Aktionären, Eigentümern und Geschäftspartnern. Globale Datenschutzgesetze bestimmen, wie wir mit diesen Daten umzugehen haben. Die Einhaltung dieser Gesetze ist ein wesentlicher Bestandteil verantwortungsvollen Handelns. Es liegt an uns, sicherzustellen, dass alle, die uns Daten zur Verfügung stellen, darauf vertrauen können, dass wir damit richtig umgehen.

Datenschutz

Der Schutz personenbezogener Daten beinhaltet die Zugangsbeschränkung zu Informationen (z. B. Name, Telefonnummer, E-Mail-Adresse oder Kreditkartennummer), die es einer Person ermöglichen, direkt oder indirekt identifiziert zu werden, sowie die Definition von Bedingungen, unter denen diese Daten erhoben und verarbeitet werden können.

ANWENDUNG DES KODEX

Während wir alle unserer Verantwortung nachkommen müssen, ethisch zu handeln und den Ruf der Deutschen Hospitality zu schützen, ist es möglich, dass eine kleine Minderheit unserer Kollegen gegen diese Prinzipien verstößt. Daher ermutigen wir alle Mitarbeitenden, alle ethischen Bedenken ohne Angst offen zu melden. Mitarbeitende, die in gutem Glauben Hinweise geben, dürfen keinen Repressalien ausgesetzt werden.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex

Jeder Verstoß gegen die Richtlinien und Vorschriften dieses Verhaltenskodex unterliegt disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung und möglichen rechtlichen Verfahren, abhängig vom geltenden Recht und den jeweiligen Umständen. Disziplinarmaßnahmen können im Rahmen des Gesetzes auch für jeden Manager oder Vorgesetzten erfolgen, der Verstöße anordnet, genehmigt, stillschweigend hinnimmt oder trotz Kenntnis diese nicht umgehend meldet und ahndet.

Als Fehlverhalten sind dabei Handlungen zu verstehen, die gegen Gesetze, interne Richtlinien und Vorschriften oder ethische und moralische Verhaltensgrundsätze verstoßen. Genauere Informationen zu Fehlverhalten, welches gemeldet werden kann, erhalten Sie in der DH Speak-Up Line. Dennoch sind folgende Verhaltensweisen, da sie als Form der Belästigung gelten, besonders hervorzuheben:

- Gewalt, Gewaltandrohung oder gewalttätige Sprache, die gegen eine andere Person gerichtet ist.
- Sexistische, rassistische, homophobe, transphobische oder anderweitig diskriminierende Witze und Sprache sowie das Veröffentlichen oder Darstellen sexuell expliziten oder gewalttätigen Materials.
- Persönliche Beleidigungen, insbesondere in Bezug auf Geschlecht, sexuelle Orientierung, Rasse, Religion oder Behinderung.
- Unerwünschte sexuelle Aufmerksamkeit, einschließlich sexuell aufgeladener Kommentare, Andeutungen oder Witze, unangemessene sexuelle Berührungen und sexuelle Annäherungen.
- Absichtliche Einschüchterung, Stalking oder Verfolgung (online oder persönlich).

Meldung von Fehlverhalten

Zum Zweck der anonymen Meldung von Fehlverhalten haben wir die DH Speak-Up Line geschaffen. Auf einer gesicherten Online-Plattform können Sie völlig anonym Hinweise zu Fehlverhalten einreichen.

Die DH Speak-Up Line bietet aber auch eine Helpdesk-Funktion, die es Ihnen ermöglicht, Fragen zu Gesetzen, dem Verhaltenskodex und Unternehmensrichtlinien zu stellen, um unbeabsichtigtes Fehlverhalten zu verhindern.

Wir möchten Sie alle ermutigen, dieses neue Angebot zu nutzen und uns Ihre Bedenken oder Beobachtungen mitzuteilen. Dadurch können wir Fehlverhalten verhindern oder aber so früh wie möglich erkennen und unsere internen Prozesse auf den Prüfstand stellen und hinterfragen. Seien Sie versichert, dass Ihre Eingaben in der DH Speak-Up Line geschützt sind und bei anonymen Meldungen keinerlei Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sind.

Bitte vermeiden Sie Denunziationen oder bewusste Falschmeldungen.

Sie erreichen die DH Speak-Up Line unter: <https://www.bkms-system.com/grc-speakup>

Salvatorische Klausel

Sollte eine Bedingung dieses Verhaltenskodex ganz oder teilweise unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, so bleiben die übrigen Bestimmungen hiervon unberührt.