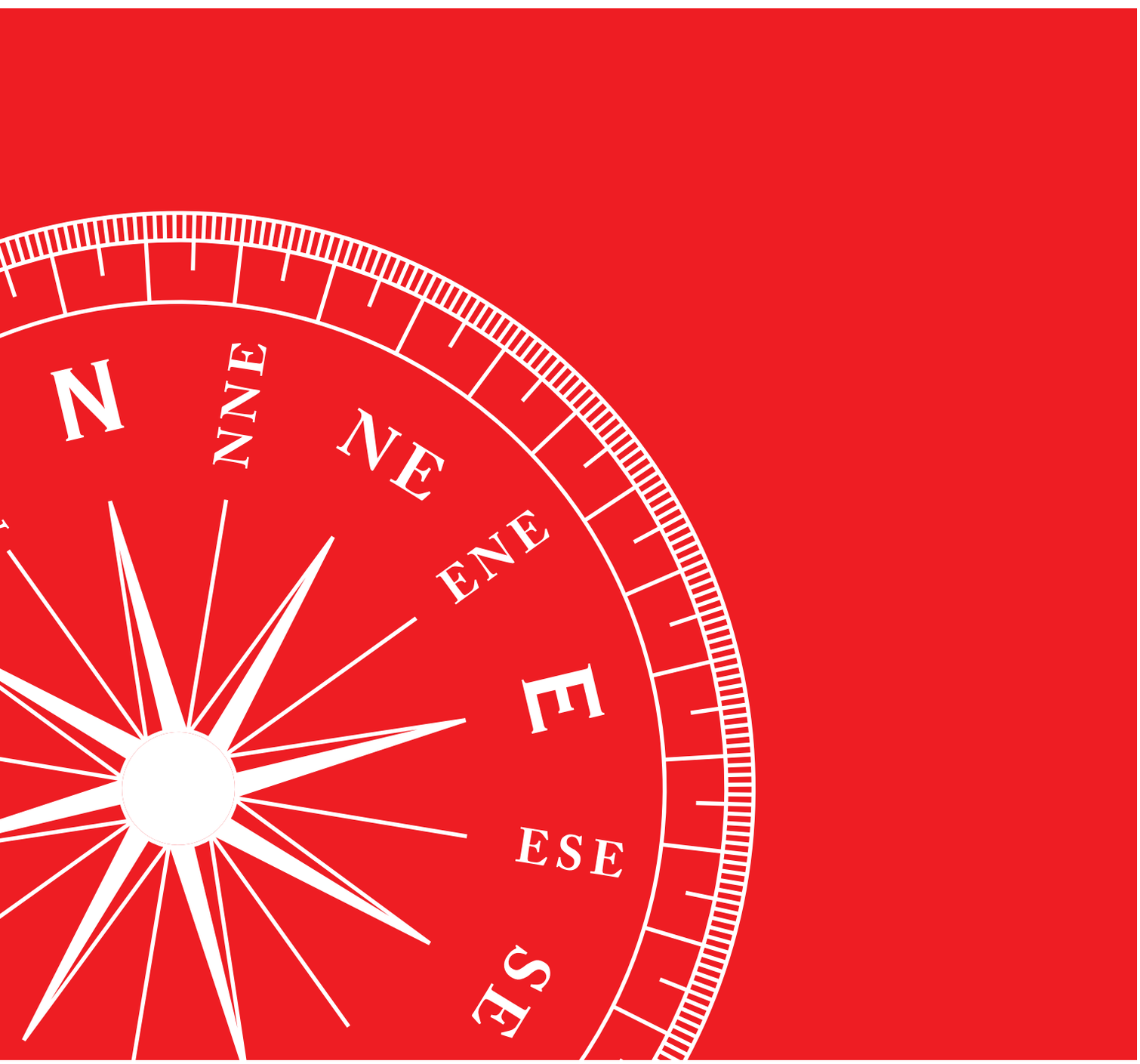

XXXL
VERHALTENS
KODEX

MIT **SONNE** IM ♥ GEMEINSAM ZUM **ERFOLG!**



VORWORT

Der Grundstein für die XXXL Unternehmensgruppe wurde am 31. Oktober 1945 durch die Firmengründerin Gertrude Lutz gelegt: Es war ihre Vision, ihre Kunden durch ein **gut ausgesuchtes, ansprechendes Warenangebot** von **hoher Qualität** zufrieden zu stellen.

Seither hat sich die XXXL Unternehmensgruppe zu einer in **8 Ländern mit über 200 Filialen** tätigen Kette von Einrichtungshäusern entwickelt. Die XXXL Unternehmensgruppe ist an allen Standorten das **führende Einrichtungshaus** für alle. Durch die überlegene Auswahl und extrem günstige Preise wird dem Kunden ein **Einkaufserlebnis besonderer Art** vermittelt. Es ist unser Ehrgeiz, für alle Kunden die erste Adresse beim Einrichten zu sein und diesen Kunden eine sichere und gute Kaufentscheidung zu ermöglichen.

Über **20.000 Arbeitsplätze** machen die XXXL Unternehmensgruppe zu einem wichtigen europäischen Arbeitgeber. Die dynamische Betriebsführung und das **ununterbrochene Wachstum** schaffen jedes Jahr weitere wertvolle Arbeitsplätze für Männer und Frauen, für Teilzeit- und Ganztagskräfte, für Junge und Alte, vor allem auch für heranwachsende Auszubildende (Lehrlinge). Die XXXL Unternehmensgruppe ist sich ihrer Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern bewusst.

Doch damit ist nicht genug. Als großes und erfolgreiches Unternehmen beteiligen wir uns an zahlreichen **sozialen und ökologischen Aktivitäten.** Wir spenden jedes Jahr Beträge in Millionenhöhe für soziale Zwecke, an Notleidende, Hilfsbedürftige und Hilfsorganisationen in vielen Ländern der Welt.

Mit dem hier vorgestellten **Verhaltenskodex** haben wir uns, unseren Mitarbeiter/innen, den Führungskräften und auch dem Management **Regeln auferlegt,** die sicherstellen, dass die Unternehmensgruppe auf allen Ebenen im Rahmen der Gesetze sowie der **Spielregeln von Fairness und sozialer Verantwortung** agiert. Wir fordern alle Mitarbeiter/innen und unsere Geschäftspartner auf, diesen Verhaltenskodex mit uns gemeinsam zu leben und der Unternehmensgruppe damit einen positiven Stempel aufzudrücken.

Die Gesellschafter und die Geschäftsführung der XXXL Unternehmensgruppe

MIT **SONNE** IM ♥ GEMEINSAM ZUM **ERFOLG!**

INHALT

	Vorwort	03
A.	**Unternehmensgegenstand**	06
B.	**Unternehmensziele**	07
C.	**Marktauftritt und Marken**	08
D.	**Verhaltensgrundsätze**	09
E.	**Kunden**	10
F.	**Service und Preis-/Leistung**	11
G.	**Mitarbeiter/innen**	12
H.	**Pflichten von Mitarbeitern**	14
I.	**Führungskräfte**	16
J.	**Mitarbeiterschulung und Auszubildende**	17
K.	**Wirtschaftlichkeit und Kostenbewusstsein**	18
L.	**Geschäftspartner/Zulieferanten**	19
M.	**Gesetze, Behörden und Abgaben**	20
N.	**Nachhaltigkeit**	21
O.	**Rechtsfolgen**	22
P.	**Information, Kontrolle und Gültigkeit**	23

XXXLutz

A. UNTERNEHMENSGEGENSTAND

Die XXXL Firmengruppe, das Management und die Mitarbeiter orientieren sich künftig an den Grundsätzen dieses **XXXL Verhaltenskodexes**.

Der Grundsatz **„Mit Sonne im Herzen gemeinsam zum Erfolg“** bringt zum Ausdruck, dass das Ziel allen gemeinsamen Handelns ein positives und vorbildliches Verhalten zur Erreichung eines gemeinsamen wirtschaftlichen Erfolges ist.

Die Unternehmen der XXXL Gruppe stellen sich der Aufgabe, möglichst vielen Menschen im Einzugsgebiet eine **optimale Auswahl** an Einrichtungsgegenständen zum **bestmöglichen Preis** einschließlich **sinnvoller Serviceleistungen** zu bieten.

Der **Kunde** und die Erfüllung seiner Wünsche stehen **im Mittelpunkt** all unseres Handelns.

B. UNTERNEHMENSZIELE

Die wichtigsten **Unternehmensziele** sind:

- Sicherung des langfristigen Bestandes des Unternehmens.
- Sicherung bestehender und Schaffung neuer Arbeitsplätze.
- Erzielung optimaler wirtschaftlicher Ergebnisse.
- Perfekte Bedienung aller Kunden und langfristige Kundenbindung.
- Getreue Erfüllung aller in Werbung oder Kundenberatung abgegebenen Zusagen.
- Marktführende Stellung an möglichst allen Standorten.



C. MARKTAUFTRITT UND MARKEN

Alle Beschäftigten der Firmengruppe und der Firmen, die mit dieser zusammenarbeiten, sind aufgerufen, ein **positives Bild der Unternehmensgruppe** und ihrer Marken in der Öffentlichkeit herzustellen und alles zu tun, um das Vertrauen von Geschäftspartnern, Mitarbeitern, Kunden, öffentlichen Einrichtungen und Medien in Unternehmen und Marken zu fördern.

Jede Marke der **XXXL Gruppe** spricht bestimmte Zielgruppen mit bestimmten Sortiments- und Serviceleistungen an. Dieser **XXXL Verhaltenskodex** ist für alle Marken der Gruppe in gleicher Weise gültig.

XXXL

XXXLutz

neubert XXXL

hiendl XXXL

bierstorfer XXXL

MANN MOBILIA XXXL

GAMERDINGER XXXL

MÖBELIX Kost' fast nix!

möma

D. VERHALTENSGRUNDSÄTZE



Die Unternehmen der XXXL Firmengruppe streben **Spitzenleistungen** an. Mitarbeiter und Führungskräfte haben den Ehrgeiz, im Rahmen ihrer Möglichkeiten mehr als bloß durchschnittliche Leistungen für das Unternehmen und seine Kunden zu erbringen.

In allen Bereichen wird ständig an Verbesserungen gearbeitet. Jeder Vorsprung von heute muss morgen neu erarbeitet werden.

Alle Personen, die egal in welcher Position für XXXL tätig sind,
werden ihr Verhalten an folgenden **Rahmenbedingungen** orientieren:

- den bestehenden Gesetzen und Vorschriften.
- den Bestimmungen dieses Verhaltenskodexes.
- den Grundsätzen der Offenheit, Ehrlichkeit und Fairness.
- dem Bewusstsein eigener Verantwortlichkeit für die übernommene Aufgabe, für das Unternehmen, seine Kunden und seine Mitarbeiter, für Geschäftspartner und für Gesellschaft und Umwelt.
- der Einhaltung von Zusagen, nach innen und außen.

E. KUNDEN

Der Kunde ist **Mittelpunkt** all unseres Denkens und Handelns. Gegenüber Kunden haben absolute Ehrlichkeit, Fairness, Korrektheit und Einhaltung von Zusagen zu gelten.

Das **Produktangebot** muss für jeden Kunden den passenden Artikel beinhalten. Werbeversprechen müssen ohne Einschränkung eingehalten werden. Reklamationen sind kompetent, schnell und großzügig zu erledigen.

Preise sind im Rahmen der kalkulatorischen Möglichkeiten so niedrig wie möglich zu gestalten. Konkurrenzpreise sind (bei gleicher Beratungs- und Serviceleistung) zumindest einzustellen, wenn nicht zu unterbieten. Trotz günstiger Preise dürfen wir den Qualitätsanspruch unserer Kunden nicht enttäuschen.

Die **Kundenbindung** ist durch perfekte Bedienung und reibungslose Auftragsabwicklung sicherzustellen, ferner auch durch speziell auf Kundengruppen zugeschnittene Kundenbindungsprogramme. Jeder Kunde soll Stammkunde werden und bleiben, weil wir nur durch ihn weiterhin erfolgreich sein können.



F. SERVICE UND PREIS-/LEISTUNG

XXXL ist bemüht, die am Markt üblichen, vom Kunden gewünschten und bezahlbaren **Serviceleistungen** anzubieten und perfekt zu erfüllen.

Durch ständige **Verbesserungen**, einfache Abläufe, wirtschaftliches Denken und Sparsamkeit, soll ein optimales Preis-/Leistungsverhältnis ermöglicht werden.







XXXLutz

Die **Zufriedenheit** der Mitarbeiter, ihre **Motivation**, ihre **Begeisterung** und ihr **Engagement** werden als Grundvoraussetzung für den gemeinsamen Erfolg gesehen. Ein gutes Betriebsklima herzustellen und zu erhalten, ist Aufgabe aller Führungskräfte wie auch der Mitarbeiter selbst.

Wir respektieren ausnahmslos die **Rechte, Besonderheiten und Anliegen** aller Mitarbeiter, unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, sozialem Stand, Hautfarbe, Weltanschauung, sexueller Identität, Religion oder Nationalität. Kein Mitarbeiter soll aus persönlichen Gründen anders als alle anderen behandelt werden. Leistungserwartungen gegenüber Menschen mit Behinderung sind auf das ihnen zumutbare Maß anzupassen.

Wir diskriminieren keine Mitarbeiter, jede Art von Ausgrenzung ist uns fremd. Wir stellen sicher, dass Mitarbeiter, die Arbeitnehmerorganisationen angehören oder nicht angehören, und Betriebe, in denen Personalvertretungen gewählt oder nicht gewählt wurden, in keiner Weise bevorzugt oder benachteiligt werden.



G. MITARBEITER/INNEN



Firmeninterne Angelegenheiten, insbesondere Meinungsverschiedenheiten, Unzufriedenheiten und Probleme, werden nur im internen Gespräch geklärt.

Jede Schädigung und Gefährdung der **Sicherheit und Gesundheit** von Mitarbeitern ist zu vermeiden. Arbeitsbedingungen und Entlohnung sind so zu gestalten, dass sie fair, gerecht, den Vorschriften und den wirtschaftlichen Möglichkeiten des Betriebs entsprechend sind.

Die **Bezahlung** soll leistungsgerecht sein und Mehrleistung honorieren.

Die Einhaltung von sämtlichen gesetzlichen oder vertraglichen **Bestimmungen**, die die Rechte von Mitarbeiter regeln, ist ohne jede Diskussion und ohne Einschränkung sicher zu stellen.

Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen sind, soweit es die betrieblichen Erfordernisse zulassen, den Fähigkeiten und den berechtigten Anliegen der Mitarbeiter anzupassen.

Geschäftsleitung und Führungskräfte sind bemüht, einen möglichst **direkten Kontakt** zu jeder einzelnen Abteilung und zu jedem einzelnen Mitarbeiter zu pflegen. Das Prinzip der „offenen Tür" ist für sämtliche Führungskräfte verpflichtend. Die Mitarbeiter sind in wichtige Entscheidungen unmittelbar einzubeziehen und zu informieren.

Jeder Mitarbeiter muss die Möglichkeit haben, sich gegenüber seinem Vorgesetzten offen und ehrlich auszusprechen. **Beschwerden und Anliegen** werden in einem offenen, ehrlichen und respektvoll geführten Gespräch diskutiert. Die Problemlösung und nicht der Konflikt soll dabei im Vordergrund stehen.

Mitarbeiter müssen immer die Möglichkeit haben, sich in angemessener Weise über ihren Vorgesetzten bei der nächsthöheren Stelle zu beschweren. In diesem Fall ist auf Wunsch des Mitarbeiters absolute **Diskretion und Anonymität** sicherzustellen. Den Mitarbeitern wird über Beschwerdebriefkästen oder eigens dafür eingerichtete E-mail-adressen (mit Anonymitätsschutz) die Möglichkeit eingeräumt, Kritik, Veränderungs- und Verbesserungsvorschläge der Geschäftsleitung oder den von dieser benannten Ansprechpartnern mitzuteilen.

Kein Mitarbeiter darf deshalb **benachteiligt** werden, weil er Verbesserungsvorschläge oder Kritik geäußert hat. Kritik ist in angemessener Form, ohne Streit und persönliche Angriffe, zum geeigneten Zeitpunkt und möglichst im kleinen Kreis, beispielsweise im vertraulichen Gespräch zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem, vorzubringen.

Sämtliche Führungskräfte und Mitarbeiter sind aufgefordert, dem Grundsatz **„Mit Sonne im Herzen gemeinsam zum Erfolg"** durch positive, motivierte und konstruktive Arbeit zu entsprechen und alles ihnen mögliche zur Gestaltung eines guten Betriebsklimas beizutragen.

Mitarbeitern in Not wird eine den Umständen entsprechende **angemessene Hilfe**, insoweit sie den anderen Mitarbeitern gegenüber vertretbar ist, angeboten.

Jeder Mitarbeiter übernimmt – in seiner jeweiligen Aufgabe – eine **Verantwortung für einen bestimmten Arbeitserfolg** und für die **Zufriedenstellung von Kunden**. Jeder Mitarbeiter soll den ihm bestmöglichen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten. Eine XXXL Leistung ist das Ziel aller Unternehmensangehörigen.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich über die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Regeln zu informieren und sie genau einzuhalten.

H. PFLICHTEN VON MITARBEITERN

Der **Umgang mit Kunden** soll freundlich, bemüht und respektvoll sein. Jeder Mitarbeiter leistet seinen Beitrag zur Zufriedenstellung von Kunden.



Alle Beschäftigten sollen ein **positives Bild**, die Werte und Leistungen des Unternehmens auch im privaten Umfeld, im Freundes- und Bekanntenkreis, in der Familie, bei öffentlichen Anlässen und wo auch immer hinaustragen und durch **vorbildliches, positives Verhalten** unterstützen. Alle Mitarbeiter repräsentieren durch ihr Verhalten tag-



täglich das Unternehmen und prägen so seinen Ruf nach außen und nach innen.

Alle **betrieblichen Anlagen** und Einrichtungen, Gegenstände, Werkzeuge und Arbeitsmittel müssen sorgfältig behandelt und vor Beschädigungen geschützt werden.

Kein Mitarbeiter darf sich durch seine Tätigkeit, seine Position im Unternehmen oder gegenüber **Geschäftpartnern** irgendwelche persönliche Vorteile verschaffen. Insbesondere dürfen, von symbolischen Gesten abgesehen, keine Zuwendungen von Geschäftspartnern angenommen werden. Die Annahme von Geschenken, Provisionen, Prämien, Beschaffungs- und Preisvorteilen ist absolut unzulässig.

Naheverhältnisse von Mitarbeitern oder ihren nahen Angehörigen zu Wettbewerbern (beispielsweise ein Arbeitsverhältnis eines nahen Verwandten bei einem Wettbewerber) sind dem jeweiligen Vorgesetzten unverzüglich zu melden.

Jeder Mitarbeiter ist zur **Geheimhaltung** aller Informationen, Daten und Unterlagen verpflichtet, die nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind oder deren Kenntnis für den Wettbewerb von Interesse wäre.

Gegenstände und Einrichtungen des Unternehmens wie z.B. Fahrzeuge, Werkzeuge, Arbeitsgeräte (Computer, Handy, Montagewerkzeuge usw.) und Anschlüsse an Energiequellen (Strom, Gas, Wärme) und Netze (Telekommunikation, Web) dürfen nicht für private oder andere betriebsfremde Zwecke genutzt werden, es sei denn, es liegt eine ausdrückliche Genehmigung des Vorgesetzten vor. Genehmigungen dieser Art sind immer mit dem Vorbehalt des Widerrufs oder der Einschränkung verbunden. Sollte die Überlassung von Computer-Einrichtungen, Mail- und Internetzugang widerrufen werden, wird dem Mitarbeiter eine dreimonatige Frist zur rechtzeitigen Löschung seiner persönlichen Daten eingeräumt.

Die XXXL Firmengruppe gewährt ihren Mitarbeitern je nach Artikelgruppe, Funktion und Betriebszugehörigkeit gestaffelte **Preisnachlässe**. Kein Preisnachlass darf darüber hinausgehen. Verkaufsmitarbeiter sind zu genauer Prüfung der Richtigkeit von Mitarbeiterpreisen verpflichtet.

I. FÜHRUNGSKRÄFTE



Führen heißt, Verantwortung für andere Menschen zu übernehmen! Sämtliche Führungskräfte werden so ausgewählt und ausgebildet, dass sie der ihnen gestellten Aufgabe und Verantwortung für die Mitarbeiter fachlich und charakterlich gerecht werden.

Von allen Führungskräften wird erwartet, dass sie ihre Aufgabe mit großem **Verantwortungsbewusstsein** und überdurchschnittlichem Einsatz erfüllen, loyal zum Unternehmen stehen, sich ständig weiterbilden und –entwickeln, ein gutes Vorbild für alle abgeben und soziale Verantwortung gegenüber Mitarbeitern übernehmen.

Führungskräfte müssen ein besonders korrektes **Auftreten** und besondere **Höflichkeit** im Umgang mit Mitarbeitern und Kunden an den Tag legen. Sie müssen teamfähig und bereit sein, Opfer für die gemeinsame Sache zu erbringen.

Jede Führungskraft ist dafür **verantwortlich**, dass Mitarbeiter sorgfältig **ausgewählt** und ihren **Fähigkeiten** entsprechend eingesetzt werden. Die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ist vorurteilsfrei und mit großer Sorgfalt zu beurteilen. **Anerkennung** von Leistung und positive Kritik sind sicherzustellen.

Die Führungskräfte sind verpflichtet, alle **arbeitsrechtlichen Bestimmungen** genau einzuhalten, den Arbeitnehmern keine ihnen zustehenden Rechte zu verweigern und gewählte Personalvertreter in ihrer Tätigkeit nicht zu behindern.

Leistungsprämien und Boni werden an Führungskräfte nur dann bezahlt, wenn diesen eine nachhaltige und nicht bloß vorübergehende Ergebnissteigerung zugrunde liegt.

Das Unternehmen ermöglicht und fördert interne **Aufstiegsmöglichkeiten**. Karrierewilligen Mitarbeitern werden entsprechende Schulungsmöglichkeiten geboten.
Bei der **Neubesetzung** von Führungspositionen sollen Mitarbeiter (bei entsprechender Eignung, Leistung und Einsatz) Bewerbern von außen vorgezogen werden.

Keine Führungskraft darf ihre Position zum **persönlichen Vorteil** ausnützen.

Jede Führungskraft hat in ihrem Aufgabenbereich sicherzustellen, dass sämtliche Aufzeichnungen, Statistiken, Berichte und sonstige Informationen der **Wahrheit** entsprechen, vollständig erfasst und in keiner Weise manipuliert werden.

Führungskräfte widmen ihre **Arbeitskraft** voll und ganz dem Unternehmen. Darüber hinaus gehende berufliche Nebentätigkeiten sind nur mit schriftlicher Zustimmung des Vorgesetzten zulässig.

Ein Ziel guter Führungsarbeit ist nicht nur die **körperliche**, sondern auch die **psychische Gesunderhaltung** unserer Mitarbeiter. Dazu zählt erstens als Führungskraft in der Prävention ein Vorbild zu sein. Zweitens sind jedem Mitarbeiter die Möglichkeiten zu geben, neben der Erfüllung der hohen Anforderungen unseres Unternehmens, gesund zu bleiben. Intern haben wir dazu den Begriff BEEP geprägt, der sowohl Bewegung, Ernährung, Entspannung und auch die Psyche umfasst.

J. MITARBEITERSCHULUNG UND AUSZUBILDENDE





Der Arbeitgeber bekennt sich zur **permanenten Weiterbildung** am Arbeitsplatz. Er wird jedem Mitarbeiter die zur Erfüllung seiner Aufgabe notwendigen Schulungen anbieten. Die vom Unternehmen angebotenen Schulungsmöglichkeiten werden allen Mitarbeitern bekanntgemacht.

Das Unternehmen sieht eine seiner wichtigsten Aufgaben in der **Ausbildung junger Menschen** und in deren Heranführung an einen ihren Fähigkeiten entsprechenden Beruf. Als Zielwert wird angestrebt, dass auf etwa 10 Beschäftigte zumindest ein Auszubildender (Lehrling) entfallen soll. Die Einstellung neuer Auszubildender bestimmt sich nach dem Personalbedarf insgesamt, soll aber nach Möglichkeit die Menge der ausgelernten Auszubildenden erreichen. Nach Beendigung der Ausbildung wird angestrebt, möglichst viele der Auszubildenden in ein festes Arbeitsverhältnis zu überführen. Dies unter der Voraussetzung, dass der/die Auszubildende die sich am Durchschnitt orientierenden Leistungsvorgaben annähernd erreicht hat.

K. WIRTSCHAFTLICHKEIT UND KOSTENBEWUSSTSEIN

Arbeitgeber und Belegschaft arbeiten täglich daran, **optimale wirtschaftliche Ergebnisse** zu erzielen. Erträge sind notwendig, um den Bestand des Unternehmens und seine Arbeitsplätze zu sichern.

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter sind angehalten, **sparsam und kostenorientiert** zu handeln. Alle Ausgaben, Kostenerhöhungen und Investitionen sind ständig auf ihren Nutzen, ihr Preis-Leistungsverhältnis und ihren Beitrag zur Kundenzufriedenheit zu überprüfen.

Alle Mitarbeiter sind sich bewusst, dass das wirtschaftliche Ergebnis eines jeden Betriebes aus der Summe aller Einzelmaßnahmen, die in allen Abteilungen von allen Mitarbeitern gesetzt werden, zustande kommt. Insofern trägt jeder Mitarbeiter Verantwortung für die **Effizienz und Wirtschaftlichkeit** seines Handelns.

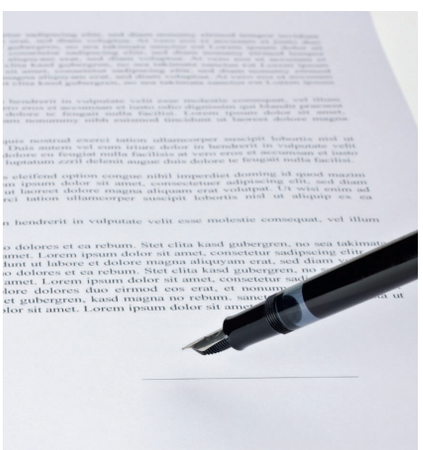


L. GESCHÄFTSPARTNER/ ZULIEFERANTEN

Das Unternehmen ist bemüht, zu allen Geschäftspartnern ein **faires und korrektes Verhältnis** zu pflegen und sicherzustellen, dass Verträge und sonstige Zusagen, auch mündliche, genau erfüllt werden. Jede sachlich nicht begründete Bevorzugung oder Benachteiligung von Anbietern ist zu vermeiden.

Alle im **Einkauf** und in der Beschaffung tätigen Führungskräfte und Mitarbeiter sind täglich bemüht, die für den Kunden, das Sortiment und die Qualitäts- und Preisanforderungen optimalen Lieferanten ausfindig zu machen.

Das Unternehmen erwartet sich von seinen **Geschäftspartnern**, dass sie keine unseriösen oder ungesetzlichen Mittel einsetzen, um Aufträge des Unternehmens zu bekommen. Alle Geschäftspartner sind vertraglich zu verpflichten, Mitarbeitern keine Zuwendungen, Provisionen, Einladungen, Geschenke, ermäßigte oder bevorzugte Lieferungen, oder sonstige Vorteile, die sie nicht jedem anderen in





gleicher Weise gewähren würden, einzuräumen. Die Einhaltung dieser Vereinbarungen sind durch empfindliche Vertragsstrafen sicher zu stellen. Kein Zulieferant darf von der Verpflichtung, solche Vereinbarungen mit dem Unternehmen zu schließen, ausgenommen werden.

In den Fällen, in denen **unser Kunde** ein Unternehmen, eine Organisation oder eine Behörde ist, gelten die vorstehenden **Regeln auch für uns.** Den für die Auftragsvergabe verantwortlichen Personen dürfen in keiner Weise, direkt oder indirekt, Vorteile in Aussicht gestellt oder gewährt werden, um den Abschluss von Geschäften zu fördern.

Bei der Auswahl von Herstellern sind diejenigen auszuschließen, die nicht eindeutig nachweisen können, dass ihre Produkte unter **Einhaltung der Menschenrechte und unter Ausschluss von Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder für die Umwelt bzw. die Gesundheit schädliche Arbeitsbedingungen** hergestellt werden.

M. GESETZE, BEHÖRDEN UND ABGABEN

Für alle Beschäftigten, insbesondere für die Führungskräfte und die Geschäftsleitung, ist es eine Selbstverständlichkeit, dass alle **Gesetze und Behördenvorschreibungen** genauest eingehalten werden. Es darf nicht einmal daran gedacht werden, Gesetze und Vorschriften zu verletzen.

Besondere Aufmerksamkeit soll dabei folgenden Bereichen gewidmet werden: Alle Vorschriften, die der **Sicherheit und Gesundheit** von Mitarbeitern am Arbeitsplatz bzw. von Kunden in den kundenzugänglichen Räumen dienen, ferner das **Kartellrecht, Baurecht, Abgabenrecht, Arbeitsrecht, Konsumenten-, Daten- und Umweltschutz** usw.

Jede Art von **Manipulation**, Missbrauch von Gestaltungsformen sowie jede Verschleierung ist zu **unterlassen**.



N. NACHHALTIGKEIT

Das Unternehmen erwartet und unterstützt **umweltbewusstes Handeln** in allen Bereichen. Damit ist vor allem der sparsame Umgang mit nichterneuerbarer Energie (Strom, Treibstoff, Heizmittel) und die **Bevorzugung von erneuerbarer Energie** gemeint. Alle Beschäftigten sind sich bewusst, wie wichtig der Schutz der Umwelt für unsere und künftige Generationen ist. Dem Umweltschutz dienende Gesetze und Vorschriften sind genau einzuhalten.





O. RECHTSFOLGEN

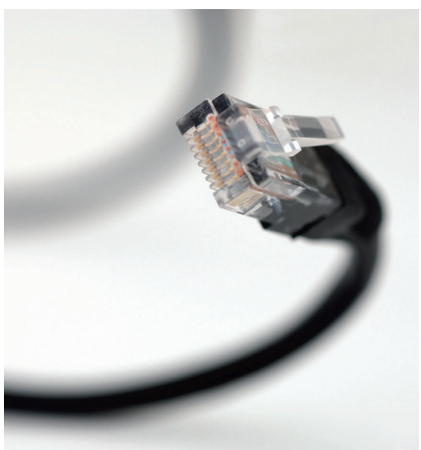


Dieser XXXL Verhaltenskodex ist für alle Führungskräfte und Mitarbeiter verbindlich. Verletzungen sind nach dem Grundsatz vollständiger Transparenz zu überprüfen und durch verbindliche Dienstanweisungen der jeweils vorgesetzten Führungsebene abzustellen. Personen, die wissentlich Fehlverhalten gesetzt haben, sind schriftlich zu verwarnen.

Je nach Verschuldensgrad und Schwere des Einzelfalls können **Sanktionen**, über die Verwarnung hinaus, auch zu einer speziellen dienstvertraglichen Verpflichtung, zur Vereinbarung einer Vertragsstrafe, zur Versetzung oder äußerstenfalls sogar zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen führen.

Das Management ist in allen Führungsebenen verpflichtet, die **Werte und Grundsätze des XXXL Verhaltenskodexes** allen nachgelagerten Führungsebenen und Mitarbeitern zu vermitteln, zu schulen, zu kontrollieren und sich auch selbst strikt daran zu halten.

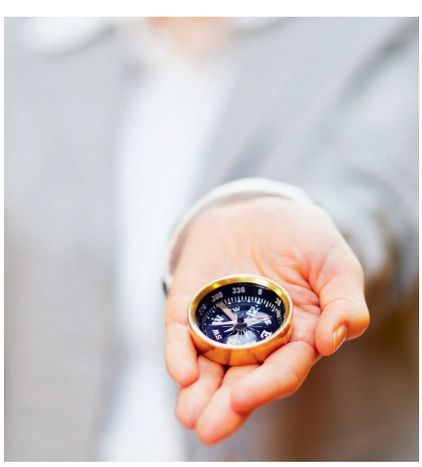
P. INFORMATION, KONTROLLE UND GÜLTIGKEIT



In den obersten Führungsebenen aller XXXL Betriebe ist ein Geschäftsleitungsmitglied für die Einhaltung des XXXL Verhaltenskodexes und für folgende **Informations- und Kontrolleinrichtungen** verantwortlich zu machen:

- Permanente **Veröffentlichung** des XXXL Verhaltenskodexes im firmeninternen Intranet in einer Weise, die es jedem Mitarbeiter ermöglicht, darauf zuzugreifen.
- Einrichtung einer **Stelle**, an die **Fragen** von Beschäftigten und Führungskräften gerichtet werden können. An diese Stelle können auch Hinweise auf mögliches, von diesem Verhaltenskodex abweichendes, Fehlverhalten gerichtet werden.
- Einrichtung eines **Kontrollgremiums**, welches aus drei Personen besteht. Die persönliche Eignung und absolute Integrität dieser Personen ist sicher zu stellen.

Ein öffentlicher **Notar** ist beauftragt, alljährlich das Vorhandensein dieser Informations- und Kontrollinstrumente zu überprüfen. Über diese Überprüfung ist ein jährlicher Bericht zu verfassen, der auch die Feststellung beinhalten muss, dass der Notar weisungsfrei gehandelt hat. Mitarbeiter können sich auch an den Notar wenden, falls eine strafbare Handlung (oder der Verdacht auf Fehlverhalten) bekannt wird. Der Notar unterliegt der Schweigepflicht.



Der XXXL Verhaltenskodex ist für alle Zukunft gültig und kann nur durch gemeinsame Beschlussfassung von Eigentümern und Geschäftsleitung abgeändert werden. Jede Änderung muss den, diesem XXXL Verhaltenskodex zugrundeliegenden positiven Werten und Zielsetzungen entsprechen und ausreichend kommuniziert werden.

Informationen und Anfragen: **verhaltenskodex.ch@xxxlgroup.com**

XXXLutz

MIT **SONNE** IM ♥ GEMEINSAM ZUM **ERFOLG!**



XXXLutz