



Verhaltenskodex

Code of Conduct der Gorgeous Smiling Hotels GmbH



Inhalt

1.	Eine Botschaft der Geschäftsführung.....	2
2.	Unsere Werte.....	4
3.	Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Respekt.....	5
3.1	Respekt am Arbeitsplatz: Eigenverantwortung und Schutz für hinweisgebende Personen	5
3.2	Diskriminierung und Belästigung.....	6
3.3	Sexuelle Belästigung und Gewalt.....	6
3.4	Rassismus.....	7
3.5	Diversität.....	7
3.6	Inklusion.....	8
3.7	Chancengleichheit.....	8
3.8	Moderne Sklaverei, Zwangsarbeit und ausbeuterische Kinderarbeit.....	9
4.	Nachhaltigkeit.....	10
4.1	Soziale Nachhaltigkeit.....	10
5.	Lieferkettensorgfaltspflicht.....	11
5.1	Präventionsmaßnahmen bei Lieferant*innen.....	12
5.2	Verpflichtungen für unsere Lieferant*innen.....	12
6.	Umweltschutz.....	13
6.1	Umweltgenehmigungen und Berichtswesen.....	13
6.2	Vermeidung von Verschmutzung und Reduzierung der eingesetzten Ressourcen.....	13
6.3	Gefährliche Stoffe.....	14
6.4	Abwasser und Festabfall.....	14
6.5	Luftemissionen.....	14
6.6	Einschränkungen bei Produktinhaltsstoffen.....	14
7.	Firmeneigentum.....	14
8.	Erhaltung und Gewährung von Geschenken.....	15
9.	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.....	16
10.	Interessenskonflikte und Loyalität.....	16
11.	Nutzung von Social Media.....	17
12.	Arbeiten im Homeoffice und Pünktlichkeit.....	18
13.	Einhaltung der Gesetze.....	18
14.	Wahrheitspflicht.....	18
15.	Datenschutz.....	19

1. Eine Botschaft der Geschäftsführung

Liebe Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner*innen,

Unser Unternehmenserfolg basiert maßgeblich auf der Zusammenarbeit sowohl mit unserem internen Team als auch mit unseren externen Partner*innen.

In diesem Kodex möchten wir unsere Wertschätzung für jede Person, sowohl intern bei GSH als auch extern bei unseren Partner*innen, zum Ausdruck bringen. Uns ist wichtig, dass unsere internen und externen Teams auf Vielfalt und Zusammenarbeit basieren. Wir sind der festen Überzeugung, dass diese Vielfalt unsere Stärke ist und dass jede*r eine einzigartige Perspektive und Erfahrung in unser Unternehmen einbringt, die unser Wachstum vorantreibt.

Es liegt uns am Herzen, dass sich jede*r in unserem Unternehmen respektiert, unterstützt und sicher fühlt, da nur so gemeinsame Erfolge möglich sind.

Wir hoffen, dass dieses Dokument dazu beiträgt, unsere Wertschätzung für euch als Mitarbeitende, Gäste, Kunden, Lieferant*innen und Dienstleister*innen, Verpächter*innen, Investoren und andere externe Partner*innen angemessen zum Ausdruck zu bringen, und dass wir gemeinsam weiterhin erfolgreich arbeiten können.

Mit herzlichen Grüßen,



Heiko Grote

Geschäftsführer

1.1 Geltungsbereich

Dieser Code of Conduct gilt für alle Mitarbeitenden und externen Partner*innen der Firmen der Gorgeous Smiling Hotels:

- Gorgeous Smiling Hotels GmbH
- GS Star GmbH
- GS Star Deutschland GmbH
- Rilano Group GmbH
- BI Hamburg Betriebs GmbH
- Turicum Hotelmanagement AG CH
- GS Star AT GmbH
- GSH Holding GmbH

2. Unsere Werte

Wir, die GSH, schätzen, fördern und feiern die Vielfalt unseres Unternehmens und sind stolz darauf, eine inklusive Umgebung zu schaffen, in der jeder unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung respektiert und geschätzt wird.

1. Wir verpflichten uns dazu, Vorurteile und Diskriminierung in jeder Form abzulehnen und setzen uns aktiv für eine inklusive Kultur ein, die alle Menschen einschließt und unterstützt. Wir verpflichten uns, sicherzustellen, dass alle Teammitglieder*innen sich sicher und willkommen fühlen und sie frei von Belästigung, Einschüchterung oder Mobbing sind.
2. Wir erkennen die Bedeutung der Menschenrechte an und verpflichten uns, sicherzustellen, dass sie in allen Aspekten unseres Geschäftsbetriebs geachtet und geschützt werden. Wir unterstützen die Gleichbehandlung aller Personen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderer persönlicher Merkmale.
3. Wir verpflichten uns, ethische Geschäftspraktiken zu fördern und jegliche Form von Bestechung, Korruption oder unethischem Verhalten abzulehnen. Unsere Geschäftsbeziehungen basieren auf Integrität, Fairness und Transparenz, und wir setzen uns aktiv für fairen Wettbewerb und die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften ein.
4. Wir sind uns bewusst, dass die Diversität unserer Gemeinschaft unschätzbare Vorteile bietet und zu kreativeren Ideen und Lösungen führt. Daher ermutigen wir alle Mitarbeiter*innen und Partner*innen, ihre einzigartigen Perspektiven und Erfahrungen zu teilen.
5. Wir fordern alle Mitarbeiter*innen und Partner*innen auf, respektvoll und aufmerksam zuzuhören, wenn sie mit anderen kommunizieren und uns dabei zu unterstützen, eine Umgebung zu schaffen, die von Respekt, Freundlichkeit und Zusammenarbeit geprägt ist.
6. Wir nehmen alle Arten von Kritik und Feedback ernst und betrachten sie als wertvolles Instrument zur Verbesserung unserer Servicequalität.
7. Wir verpflichten uns dazu, Umweltschutzmaßnahmen zu ergreifen und nachhaltige Praktiken in unseren Betrieben zu fördern. Unser Ziel ist die Minimierung unserer ökologischen Fußabdrücke.
8. Wir legen Wert darauf, agil und nachhaltig in allen Bereichen zu handeln – mit Vernunft und ohne Verschwendung.
9. Unsere Hotels unterscheiden sich nicht nur durch ihren individuellen Charakter, sondern auch durch die Einhaltung hoher Qualitätsstandards, Sicherheitsmaßnahmen und Nachhaltigkeitspraktiken. Wir verpflichten uns dazu, den Komfort und die Sicherheit unserer Gäste zu gewährleisten und gleichzeitig umweltfreundliche Betriebspraktiken zu fördern.
10. Die Wünsche und Bedürfnisse unserer Gäste, Mitarbeitende und Geschäftspartner*innen stehen im Vordergrund. Selbst in herausfordernden Situationen hören wir aufmerksam zu, reagieren angemessen auf alle Anliegen und streben stets danach die Zufriedenheit aller zu gewährleisten.

3. Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Respekt

3.1 Respekt am Arbeitsplatz: Eigenverantwortung und Schutz für hinweisgebende Personen

Wir legen großen Wert auf einen respektvollen Umgang und ein angemessenes Verhalten am Arbeitsplatz. Jede Person sollte sich bewusst sein, dass ihre Handlungen Auswirkungen auf die Arbeitsatmosphäre und das Wohlbefinden der Kolleg*innen haben können. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie sich professionell und respektvoll verhalten.

Wenn jemand diskriminierende, sexistische oder rassistische Äußerungen oder Handlungen zeigt, liegt es in der Verantwortung eines jeden Einzelnen, dies zu melden. Das trägt dazu bei, eine sichere und respektvolle Arbeitsumgebung für alle zu gewährleisten.

Schwerwiegende Angelegenheiten können jederzeit über unsere Whistleblower Plattform gemeldet werden: <https://whistleblowersoftware.com/secure/qsh> (Poster dazu hängen in jedem unserer Betriebe aus).

Innerhalb dieses Rahmens bist du durch das Hinweisgeberschutzgesetz des Staates geschützt. Wir unterstützen dieses Gesetz und setzen uns mit aller Kraft dafür ein, Personen zu schützen, die Informationen liefern.

Wir setzen uns dafür ein, eine positive und unterstützende Umgebung zu schaffen, in der jede Person willkommen ist und sich wohlfühlt. Sollte es dennoch zu Vorfällen von Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Behinderung, Religion oder Weltanschauung kommen, werden wir diese umgehend untersuchen und gegebenenfalls Maßnahmen ergreifen, um die Betroffenen zu schützen und die Täter*innen zur Verantwortung zu ziehen. Wir bitten alle Mitarbeitenden, uns bei der Einhaltung dieses Code of Conducts zu unterstützen und uns über jegliche Verstöße gegen diesen zu informieren, damit wir gemeinsam ein offenes, respektvolles und sicheres Arbeitsumfeld aufrechterhalten können.

3.2 Diskriminierung und Belästigung

Wir verurteilen jegliche Form von Diskriminierung und Belästigung auf das Schärfste und werden diese in keiner Weise tolerieren. Unsere Arbeitsplätze sollen sichere und inklusive Orte sein, an denen jede Person unabhängig von ihrer Identität, einschließlich ihres Geschlechts, ihrer Rasse, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion, ihres Alters oder anderer persönlicher Merkmale respektiert wird. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie respektvoll miteinander umgehen und keinerlei diskriminierendes oder belästigendes Verhalten zeigen. Sollte es dennoch zu Vorfällen von Diskriminierung oder Belästigung kommen, werden wir diese umgehend untersuchen und gegebenenfalls Maßnahmen ergreifen, um die Betroffenen zu schützen und die Täter*innen zur Verantwortung zu ziehen.

Unter Diskriminierung verstehen wir die Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund ihrer Rasse, ethnischen Herkunft, Geschlechts, sexuellen Orientierung, Religion, Behinderung oder anderer persönlicher Merkmale.

Unser Verständnis von Belästigung bezieht sich auf unangemessenes Verhalten, das eine Person unerwünscht und wiederholt beeinträchtigt, einschließlich sexueller Belästigung, Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbing oder Stalking. Es kann auch andere Formen der Belästigung geben, die aufgrund von Diskriminierung oder Vorurteilen auftreten, wie rassistische Belästigung oder Belästigung aufgrund von Behinderungen. Belästigung kann sowohl physisch als auch verbal erfolgen, einschließlich unerwünschter Berührungen, Kommentare oder Gesten, und kann schwerwiegende Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der betroffenen Person haben.

3.3 Sexuelle Belästigung und Gewalt

Als GSH verpflichten wir uns, ein sicheres und respektvolles Umfeld für alle Mitarbeiter*innen und Partner*innen zu schaffen. Wir akzeptieren den Grundsatz "Nein heißt Nein" als absolute Grundlage für alle unsere Verhaltens- und Handlungsweisen in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt.

Sexuelle Belästigung und Gewalt in jeder Form ist in unserer Gemeinschaft nicht akzeptabel. Wir definieren sexuelle Belästigung als Verhaltensweisen oder Handlungen, die in sexueller Hinsicht demütigend sind und dazu führen, dass die betroffene Person bedroht, erniedrigt und/oder belästigt wird. Dies kann sich in verbalen und nonverbalen Äußerungen oder körperlichen Übergriffen manifestieren.

Wir akzeptieren nicht, dass Personen sexuell herabwürdigende Bemerkungen oder Kommentare über andere Personen machen. Dies beinhaltet auch Bemerkungen über den Körper oder das Intimleben anderer Personen, die als entwürdigend, verletzend oder unerwünscht wahrgenommen werden.

Wir betrachten unerwünschte körperliche Berührungen, sexuell motivierte Aufforderungen oder Belästigungen, Verfolgung und Nötigung mit sexuellem Hintergrund, körperliche Übergriffe und Vergewaltigung eindeutig als Formen von sexualisierter Gewalt. Wir tolerieren solche Verhaltensweisen in keiner Weise.

Als GSH verpflichten wir uns, jegliche Vorfälle von sexueller Belästigung und Gewalt ernst zu nehmen. Wir glauben den betroffenen Personen, unterstützen sie und gewährleisten ihre Privatsphäre und Vertraulichkeit. Wir verpflichten uns auch, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen und Partner*innen zu gewährleisten, einschließlich der Meldung von Vorfällen an die zuständigen Personen oder Stellen.

Wir sind uns bewusst, dass das Schaffen einer sicheren Umgebung eine kontinuierliche Anstrengung erfordert. Deshalb verpflichten wir uns als Firma, regelmäßig auf sexuelle Belästigung und Gewalt hinzuweisen und unsere Mitarbeiter*innen in Bezug auf die Konsequenzen von Verhaltensweisen und Handlungen aufzuklären, die als sexuelle Belästigung oder Gewalt betrachtet werden können.

3.4 Rassismus

Rassismus ist in allen Gesellschaften weltweit tief verwurzelt, existiert in allen sozialen Schichten und ist mit einer langen Geschichte von Gewalt, Unterdrückung und Herrschaft verbunden. Einzelpersonen oder eine Gruppe von Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft in abwertender, herabsetzender oder bössartiger Weise anzusprechen, ist rassistisch, respektlos und schädlich. Unser Unternehmen hat eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Form von Rassismus und diskriminierendem Verhalten. Wir verpflichten uns, eine sichere und inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen, in der jede Person respektiert und wertgeschätzt wird, unabhängig von ihrer*seiner Rasse oder ethnischen Zugehörigkeit. Jeder Vorfall von rassistischem Verhalten wird ernsthaft untersucht und angemessene disziplinarische Maßnahmen werden ergriffen.

3.5 Diversität

Wir sind stolz darauf, ein vielfältiges Team zu haben und setzen uns aktiv für die Förderung von Diversität und Inklusion ein. Insbesondere wollen wir eine sichere und unterstützende Umgebung für Mitglieder*innen der LGBTQIA+-Community schaffen. Diversität wird bei uns nicht nur anerkannt, sondern verstanden und wertgeschätzt. Unabhängig von Hintergrund, Hautfarbe, Geschlecht, politischen oder religiösen Überzeugungen, sexueller Orientierung oder anderweitigen Unterschieden. Jede Person hat das Recht, ihr innerstes Selbst auszudrücken, ohne diskriminiert oder ausgegrenzt zu werden.

Wir ermutigen alle Mitarbeitende, Respekt und Offenheit zu zeigen und von anderen zu lernen. Diskriminierung, Vorurteile und Hass gegenüber Mitgliedern der LGBTQIA+-Community haben keinen Platz in unserem Team und werden nicht toleriert. Wir akzeptieren und respektieren die individuellen Geschlechtsidentitäten und -ausdrücke jeder Person und werden sicherstellen, dass niemand Feindseligkeit oder Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Sexualität oder ähnlichen Merkmalen zeigt.

3.6 Inklusion

In unserem Streben nach Vielfalt und Chancengleichheit erkennen wir die Bedeutung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen an. Wir verpflichten uns, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die für alle zugänglich ist und in der Menschen mit Behinderungen die gleichen Möglichkeiten haben wie ihre Kolleg*innen. Durch die Förderung von Barrierefreiheit, angemessenen Anpassungen und einem respektvollen Umgang wollen wir sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten voll entfalten können und sich gleichermaßen geschätzt und unterstützt fühlen. Darüber hinaus streben wir danach, ein Bewusstsein für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen zu schaffen und Barrieren abzubauen, um eine inklusive Kultur zu fördern, in der jeder Mensch seine Einzigartigkeit einbringen kann.

3.7 Chancengleichheit

Wir bei GSH glauben, dass jeder Mensch das Recht hat, unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Behinderung, Religion oder Weltanschauung die gleichen Chancen im Berufsleben zu haben. Wir setzen uns dafür ein, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Diskriminierung ist und in dem jede*r Mitarbeiter*in und Partner*in gleichermaßen respektiert und gefördert wird.

Wir erkennen an, dass Vielfalt ein wichtiger Bestandteil unseres Erfolgs ist und dass unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen uns dabei helfen, innovative Ideen zu entwickeln und unsere Ziele zu erreichen. Deshalb ist es uns wichtig, eine offene und inklusive Kultur zu pflegen, die es allen ermöglicht, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

Wir verpflichten uns, unsere Personalentscheidungen ausschließlich auf der Grundlage von Fähigkeiten, Erfahrung und Leistung zu treffen und setzen uns dafür ein, dass unsere Arbeitsbedingungen fair und gerecht sind. Wir fördern aktiv die Gleichstellung der Geschlechter und setzen uns dafür ein, dass Frauen in allen Bereichen unseres Unternehmens gleichberechtigt vertreten sind.

Insgesamt ist Chancengleichheit ein Kernwert unseres Unternehmens und wir werden uns weiterhin dafür einsetzen, dass jede Person die gleichen Möglichkeiten und die gleiche Anerkennung erhält, unabhängig von Hintergrund oder Identität.

3.8 Moderne Sklaverei, Zwangsarbeit und ausbeuterische Kinderarbeit

Wir lehnen jede Form moderner Sklaverei, wie Menschenhandel, Zwangsarbeit und ausbeuterische Kinderarbeit innerhalb unserer Geschäftsbereiche oder in unserer Lieferkette ab und verpflichten uns zur Achtung international anerkannter Menschenrechte sowie fairer und ethischer Arbeitspraktiken im Einklang mit den Erwartungen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Zusätzlich setzen wir uns dafür ein, dass unsere Hotels niemals als Schauplätze für Menschenhandel oder sexuelle Ausbeutung dienen. Im Falle von nachteiligen Auswirkungen auf Menschenrechte, die von uns verursacht oder begünstigt wurden, sind wir verpflichtet, wirksame Maßnahmen zur Abhilfe zu ergreifen.

Wir sind uns bewusst, dass wir die Verantwortung haben, unsere Geschäfte ethisch zu führen, und dies erstreckt sich auch auf unsere Mitarbeitende, Gäste, Kunden, Lieferant*innen und Dienstleister*innen, Verpächter*innen und andere externe Partner*innen.

Wir stehen dafür ein, dass die Rechte von Kindern und Jugendlichen geachtet werden. Jede Form von Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen wird von uns nicht toleriert. Kinder und Jugendlichen werden niemals gefährlichen, gesundheitsschädigenden und unsicheren Situationen ausgesetzt. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung wird nach Maßgabe der staatlichen Regelungen immer beachtet (in Deutschland 15 Jahre).

Wir bekräftigen unser weltweites Engagement für einen verantwortungsvollen Geschäftsbetrieb durch die uneingeschränkte Achtung der Menschenrechte gemäß international anerkannten Standards. Die Bedeutung der Menschenrechte für unsere Mitarbeitenden, Gäste und die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, ist für uns von höchster Bedeutung. Wir fordern aktiv unsere Geschäftspartner*innen, einschließlich Lieferant*innen, Eigentümer*innen, Investor*innen, Verpächter*innen und andere externe Partner*innen dazu auf, Menschenrechtsverletzungen zu verhindern, zu reduzieren und zu bekämpfen.

Wir nehmen alle Hinweise auf mögliche Menschenrechtsverletzungen äußerst ernst und sind dazu entschlossen, sofortige Maßnahmen zu ergreifen. Falls Bedenken hinsichtlich der Behandlung oder Sicherheit von Gästen, Mitarbeitenden, externen Partner*innen oder Kund*innen bestehen, bitten wir dich, dies direkt bei deiner vorgesetzten Person, Abteilungsleitung, Personalbüro, oder der Geschäftsführung zu melden.

Beobachtungen können jederzeit anonym über unsere Whistleblower Plattform gemeldet werden: <https://whistleblowersoftware.com/secure/gsh> (Poster dazu hängen in jedem unserer Betriebe aus) oder <https://whistleblowersoftware.com/secure/extern>.

4. Nachhaltigkeit

Bei GSH stand das Thema Nachhaltigkeit längst weit oben auf der strategischen Agenda und wurde im Jahr 2023 mit wesentlichen Meilensteinen und Maßnahmen ebenso außenwirksam positiv aktiviert. Neben dem eigenen Bestreben der GSH-Geschäftsführung unternehmerische Nachhaltigkeit zu einer abteilungsübergreifenden, gelebten Kultur weiterzuentwickeln, reagieren wir zugleich auf die zunehmende Sensibilität der verschiedenen externen Stakeholder sowie ihre politischen- und marktbedingten Nachhaltigkeitsanforderungen.

Denn beispielsweise der gesamte branchenübergreifende Geschäftskundenbereich, von klein- und mittelständischen Unternehmen bis hin zu Großkonzernen richtet seine Unternehmensstrategie auf Nachhaltigkeitsaspekte aus und wird durch neue ESG-Regularien zunehmend zum unternehmerischen Handeln motiviert. ESG (engl.: Environmental, Social, Governance - dt.: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) oder auch Nachhaltigkeit beschreiben dabei alle ökologischen, sozialen und ökonomischen Aspekte des Unternehmertums.

Neben den eigenen ambitionierten GSH ESG-Zielen führen diese vielfältigen Unternehmensstrategien zu parallelen Anforderungen an einen nachhaltigen Hotelbetrieb, mit möglichst geringem CO₂-Fußabdruck für die jeweilige unternehmerische Dienstreisen- CO₂-Bilanz.

4.1 Soziale Nachhaltigkeit

Die seit jeher in der Hotellerie gelebten Unternehmenswerte zur Sicherung einer größtmöglichen Gastfreundschaft und Kundenzufriedenheit beschreiben bereits den Fokus auf unsere Mitmenschen und ihre Umwelt und stehen per se für eine langjährige Unternehmensausrichtung im Sinne der Nachhaltigkeit.

Für GSH steht der Mensch im Mittelpunkt der Hotellerie– weshalb wir nicht schauen woher jemand kommt, sondern vielmehr wohin jemand möchte.

Der Schutz und die Förderung von Rechten und Wohlbefinden von Mitarbeitenden sind für uns von großer Bedeutung, da sie direkten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, Motivation sowie die Produktivität der Mitarbeiter*innen haben und somit entscheidend für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung sind.

Zudem liegt es im Bestreben der GSH-Geschäftsführung unternehmerische Nachhaltigkeit vom „Inseldasein“ zu einer abteilungsübergreifenden, gelebten Kultur weiterzuentwickeln. Förderlich sind dafür Mitarbeiter*innen, die gemeinschaftlich an einem Strang ziehen möchten, versuchen die gesamte Gesellschaft bzw. Umwelt mitzunehmen, nicht weiter spalten und mit positiven Beispielen aufzeigen, dass diese Transformation gelingt.

Unsere Unternehmensrichtlinie legt fest, dass wir uns der sozialen Nachhaltigkeit und Verantwortung verpflichten. Wir möchten eine sichere, gesunde und respektvolle Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeiter*innen schaffen, in der sie fair und gerecht behandelt werden und Zugang zu angemessener Entlohnung, Sozialleistungen und Entwicklungsmöglichkeiten haben.

Wir achten auch auf die Bedürfnisse unserer Kund*innen und bemühen uns, ihnen qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen anzubieten, die ihren Bedürfnissen entsprechen und ihre Interessen respektieren. Wir halten uns an ethische Standards, insbesondere im Umgang mit Datenschutz, Werbung und Marketing.

5. Lieferkettensorgfaltspflicht

Angesichts der zunehmenden Bedeutung des Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz haben wir diesen Code of Conduct entwickelt, um sicherzustellen, dass wir unsere Verpflichtungen in Bezug auf Menschenrechte, Umweltschutz und Geschäftsintegrität in unserer gesamten Lieferkette gerecht werden.

Unser Code of Conduct richtet sich an alle Beteiligten unserer Lieferkette, einschließlich Lieferant*innen, Auftragnehmer und Partnerunternehmen. Als GSH Group setzen wir uns dafür ein, sicherzustellen, dass unsere Lieferkette frei von Menschenrechtsverletzungen, Ausbeutung und Umweltschäden ist. Dieser Code of Conduct legt unsere Erwartungen klar dar und dient als Leitfaden für ethisches Handeln in der gesamten Hotelbranche.

Unser Engagement für die Lieferkettensorgfaltspflicht geht über die bloße Einhaltung gesetzlicher Vorschriften hinaus. Wir streben danach, positive Veränderungen in unserer Branche zu bewirken und einen nachhaltigen Mehrwert für die Gemeinschaften zu schaffen, in denen wir tätig sind. Mit diesem Code of Conduct bekennen wir uns zu unserem Ziel, eine verantwortungsbewusste und ethische Lieferkette aufzubauen und laden alle unsere Geschäftspartner ein, sich diesem Engagement anzuschließen.

Um unsere Marken zu schützen, arbeiten wir an unserer Eigenmarke, wie mit unseren Franchisepartnern eng miteinander, um jegliche Verstöße gegen Menschenrechtsverletzung und Umweltschäden zu vermeiden. Weshalb wir dafür Sorge tragen, dass unsere Lieferkette frei von Menschenrechts- und Umweltverletzungen. Wir versuchen ein Miteinander zu schaffen. Darüber hinaus arbeitet die GSH

Group mit all ihren Lieferant*innen in enger Zusammenarbeit, um jegliche Verstöße gegen das Gesetz zu bekämpfen.

5.1 Präventionsmaßnahmen bei Lieferant*innen

Sollte die GSH im Rahmen einer Risikoanalyse gemäß § 5, LkSG ein Risiko in Bezug auf die Geschäftstätigkeit des*der Lieferant*innen feststellen, so hat die GSH mithilfe der Lieferant*innen ein Konzept entwickelt, um sicherzugehen das alle Aufforderungen in Bezug auf Menschenrecht und Umweltschutz eingehalten werden.

Solltest du Verletzungen dieses Code of Conducts bei eine*r unserer Partner*innen feststellen, melde dies bitte deiner vorgesetzten Person, Abteilungsleitung, Personalbüro oder der Geschäftsführung.

Beobachtungen können jederzeit anonym über unsere Whistleblower Plattform gemeldet werden:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/extern>

Oder per E-Mail an: compliance@qsh-hotels.com

5.2 Verpflichtungen für unsere Lieferant*innen

Der*die Geschäftspartner*in beachtet alle einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Branchenstandards zu Löhnen und Arbeitszeiten. Die Löhne und sonstigen Zuwendungen müssen mindestens den gesetzlichen Regelungen und den Standards der örtlichen Fertigungswirtschaft entsprechen. Sie sind klar zu definieren und regelmäßig sowie vollständig auszuzahlen bzw. zu leisten. Die Zahlung von Löhnen und sonstigen Zuwendungen, welche die Lebenshaltungskosten decken, soweit die gesetzlichen Mindestlöhne hierfür zu gering sind, muss die Zielsetzung sein. Abzüge für Sachleistungen sind nur in geringem Umfang und nur in angemessenem Verhältnis zum Wert der Sachleistung zulässig. Der*die Geschäftspartner*in zahlt die gesetzlichen Sozialleistungen und den Mitarbeitenden nach nationalem Recht zustehende Leistungen (z.B. Versicherungsleistungen, Überstundenzuschläge und bezahlter Urlaub).

Darüber hinaus ist die Zusammensetzung der Vergütung den Mitarbeitenden regelmäßig und in verständlicher Form mitzuteilen. Die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Verpflichtungen sind in Textform festzuhalten und dem*der Mitarbeiter*in in Form eines Arbeitsvertrags auszuhändigen. Der*die Geschäftspartner*in nimmt grundsätzlich keinen Einbehalt für Arbeitsmittel vor.

Mitarbeitende arbeiten nicht länger als die gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten es erlauben und legen die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen ein. Gesetzlich geregelte Ruhetage werden eingehalten.

Darüber hinaus darf von den Mitarbeitenden nicht gefordert werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche und inklusive Überstunden nicht mehr als 60 Stunden pro Woche zu arbeiten. Eine Mehrarbeit muss gemäß nationalem Recht separat vergütet oder durch Freizeit abgegolten werden. Jede*r Mitarbeiter*in hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen.

6. Umweltschutz

Es ist uns wichtig, dass wir nachhaltig wirtschaften und damit zur Bewahrung unseres Planeten beitragen, sodass alle Generationen die Möglichkeit haben, zu reisen und zu entdecken. In Zusammenarbeit mit unseren Hotelbesitzer*innen, LieferantInnen und unserer Branche werden wir auch weiterhin unseren Gästen nachhaltigere Aufenthalte bieten, indem wir unsere Kohlenstoffemissionen reduzieren, Abfälle entsorgen und natürliche Ressourcen, wie z. B. Wasser schützen und erhalten.

6.1 Umweltgenehmigungen und Berichtswesen

Die GSH erwartet von ihren Geschäftspartner*innen – wie auch von sich selbst – alle erforderlichen Umweltgenehmigungen, Zustimmungen und Registrierungen einzuholen und auf dem neusten Stand zu halten. Sämtliche Anforderungen bezüglich Benachrichtigung und Berichtswesen sind zu befolgen. Weiterhin sollte es eine Verfahrensrichtlinie geben, um die Behörde oder Gemeinde im Falle einer versehentlichen Entladung oder Freisetzung gefährlicher Stoffe in die Umwelt oder im Falle einer Umweltkatastrophe zu unterrichten.

6.2 Vermeidung von Verschmutzung und Reduzierung der eingesetzten Ressourcen

Jede Form von Abfall ist zu vermeiden und die Verschwendung von Wasser und Energie zu verringern, entweder direkt am Ort des Entstehens oder durch Verfahren und Maßnahmen, wie die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder der Abläufe im Unternehmen, die Verwendung alternativer Materialien, Einsparungen, Recycling und Wiederverwendung von Materialien.

6.3 Gefährliche Stoffe

Die GSH erwartet von ihren Geschäftspartner*innen – wie auch von sich selbst –, dass Chemikalien oder andere Materialien, die bei der Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, zu ermitteln und so zu handhaben sind, dass Umgang, Beförderung, Lagerung, Nutzung, Recycling, Wiederverwendung und Entsorgung sicher erfolgen.

6.4 Abwasser und Festabfall

Die GSH erwartet von ihren Geschäftspartner*innen – wie auch von sich selbst –, dass Abwasser und Festabfälle aus den Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen vor deren Einleitung oder Entsorgung typisiert, überprüft, überwacht und der erforderlichen Behandlung unterzogen werden.

6.5 Luftemissionen

Die GSH erwartet von ihren Geschäftspartner*innen – wie auch von sich selbst –, dass Emissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, Ätzen, Partikeln, Ozonschicht zerstörende Chemikalien oder durch Verbrennung entstehende Nebenprodukte aus Betriebsabläufen durch die jeweiligen Abteilungen typisiert, überprüft, überwacht und der erforderlichen Behandlung unterzogen werden.

6.6 Einschränkungen bei Produktinhaltsstoffen

Die GSH erwartet von ihren Geschäftspartner*innen – wie auch von sich selbst –, dass alle geltenden Gesetze, Regelungen und Kundenvorgaben hinsichtlich des Verbots oder der Beschränkung spezifischer Substanzen eingehalten werden. Dazu gehört auch die Kennzeichnungspflicht für das Recycling und Entsorgung.

7. Firmeneigentum

Firmeneigentum wird zwangsläufig während der Tätigkeit bei GSH genutzt. Wir vertreten dabei die Einstellung, Firmeneigentum achtsam wie privaten Besitz zu behandeln. Jegliche Mitarbeitende verpflichten sich dazu, dieses ordnungsgemäß zu behandeln, nicht zu verschwenden und nicht fahrlässig

damit umzugehen. Diebstahl, fahrlässiger Umgang und mutwillige Zerstörung wird sofort geahndet. Dies gilt ebenfalls für die bereitgestellte IT-Infrastruktur.

Jegliche Aufrufe von nicht geschäftsbezogenen Inhalten, die als diskriminierend oder unanständig interpretiert werden könnten, sind strengstens untersagt. Des Weiteren gilt die Dienstanweisung zur E-Mail-Nutzung. Darüber hinaus sind alle Mitarbeitenden angehalten, vertrauliche Informationen jederzeit zu schützen und nur sichere, genehmigte Software und Hardware zu nutzen. Bei Verlust oder Beschädigung von Firmeneigentum ist umgehend eine Meldung an die zuständige Stelle zu erstatten, um angemessene Maßnahmen einleiten zu können.

Die Bedingungen für die private Nutzung von Firmeneigentum, falls gestattet, sind klar definiert und müssen strikt eingehalten werden. Zudem ermutigen wir alle Mitarbeitenden, durch einen bewussten Umgang mit Firmeneigentum und Ressourcen zur Nachhaltigkeit und zum Umweltschutz beizutragen.

8. Erhaltung und Gewährung von Geschenken

Wir nehmen keine Geschenke an, die unsere Unabhängigkeit, Objektivität oder Integrität beeinträchtigen könnten. Wir akzeptieren keine Geschenke, die den Anschein erwecken könnten, dass diese dazu dienen, einen unfairen Vorteil zu erlangen oder einen Geschäftsabschluss zu beeinflussen. Wir lehnen Geschenke ab, die illegal, unethisch oder moralisch bedenklich sind, und handeln gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften.

Wir achten darauf, dass unsere Handlungen nicht den Eindruck erwecken, dass wir Geschenke als Gegenleistung für ein bestimmtes Verhalten oder eine bestimmte Entscheidung erwarten oder anbieten. Wir respektieren die Kulturen und Bräuche unserer Kunden, Partner und Stakeholder und passen unsere Geschenkkannahmeregeln entsprechend an, um keine Missverständnisse oder Missinterpretationen zu verursachen. Wir achten darauf, dass unsere Mitarbeitende nicht benachteiligt werden, wenn sie sich weigern, Geschenke anzunehmen, die gegen unsere Richtlinien verstoßen.

Indem wir uns an diese Richtlinie halten, können wir sicherstellen, dass unsere Handlungen im Einklang mit unseren Werten und unserer Ethik stehen und dass wir das Vertrauen unserer Kunden, Partner und Stakeholder aufrechterhalten.

9. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden liegen uns sehr am Herzen. Deshalb unterstützen wir aktiv die Bildung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeldes durch geeignete Sicherheitsmaßnahmen und Präventionsprogramme. Jede*r Mitarbeitende ist mit diesen Maßnahmen vertraut, kann Sicherheitsrisiken erkennen und ist befähigt, diese zu minimieren. Die Verantwortung für ein sicheres Arbeitsumfeld tragen wir gemeinsam.

Bei GSH unterstützen wir unsere Mitarbeitenden mit einem EGYM Wellpass®-Zuschuss, der den Zugang zu verschiedenen Fitness-, Entspannungs- und Ernährungsprogrammen ermöglicht. Gemeinsam schaffen wir eine Arbeitskultur, die auf Wohlbefinden, Gesundheit und Produktivität basiert.

Neben der physischen Sicherheit legen wir großen Wert auf das psychische Wohlbefinden unserer Teammitglieder. Wir bieten Zugang zu Ressourcen und Unterstützung für die psychische Gesundheit, einschließlich Beratungsangeboten und Stressbewältigungsprogrammen.

Die Ergonomie am Arbeitsplatz wird durch regelmäßige Bewertungen und Anpassungen der Arbeitsplätze gefördert, um körperliche Beschwerden zu vermeiden und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu schützen.

Im Falle von Pandemien oder übertragbaren Krankheiten treffen wir präventive Maßnahmen und stellen sicher, dass alle Teammitglieder über angemessene Hygienepraktiken und Verhaltensregeln informiert sind, um die Ausbreitung von Krankheiten zu verhindern.

Wir tolerieren keinerlei Gebrauch oder Missbrauch unerlaubter Substanzen und illegaler Drogen am Arbeitsplatz und auf dem Betriebsgelände. Sowohl der Konsum von Alkohol als auch von Cannabis ist am Arbeitsplatz und auf dem Betriebsgelände untersagt. Jede*r Mitarbeiter*in ist dazu verpflichtet, nüchtern zum Dienst zu erscheinen und ohne Einfluss von Rauschmitteln zu arbeiten.

Darüber hinaus etablieren wir ein klares Verfahren für die Meldung und Handhabung von Sicherheitsrisiken und Unfällen. Jede gemeldete Situation wird ernst genommen, umgehend untersucht und entsprechend adressiert, um die Sicherheit und Gesundheit aller zu gewährleisten.

10. Interessenskonflikte und Loyalität

Wenn Vision und Ziele des Unternehmens, mit dem einer Einzelperson kollidieren, entsteht ein Interessenkonflikt. Damit dies nicht geschieht und keine Mitarbeitende Person wissentlich oder unwissentlich versucht die Ziele der GSH zu sabotieren, ist es nicht erlaubt während einer Anstellung bei der GSH bei eine*m Mitbewerber*in zu arbeiten. Mitarbeitende sind ebenfalls zur Verschwiegenheit aufgefordert, wenn Lebensgefährt*innen in einem konkurrierenden Unternehmen arbeiten. Wir wollen Interessenkonflikte und nicht der Gesetzeslage konformes Verhalten abwenden. Dafür sind wir alle

verantwortlich. Sollte uns ein Interessenkonflikt auffallen, so melden wir diesen umgehend an unsere vorgesetzte Person, Abteilungsleitung, Personalabteilung, oder die Geschäftsführung.

Schwerwiegende Angelegenheiten können jederzeit über unsere Whistleblower Plattform gemeldet werden: <https://whistleblowersoftware.com/secure/ash>. (Poster dazu hängen in jedem Betrieb).

Als Mitarbeitende unseres Unternehmens sind wir dazu verpflichtet, loyal gegenüber unserer Firma zu sein und in ihrem Interesse zu handeln. Wir dürfen keine Handlungen unternehmen, die unserer Firma schaden oder ihren Ruf beeinträchtigen könnten, weder während noch nach unserer Anstellung. Es ist uns untersagt, vertrauliche Informationen des Unternehmens zu offenbaren oder Dritten zugänglich zu machen, die dem Unternehmen oder seinen Interessen schaden könnten.

11. Nutzung von Social Media

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie in den sozialen Medien professionell und verantwortungsbewusst handeln und unseren Ruf nicht schädigen. Bei der Verwendung von Social-Media-Plattformen dürfen keine beleidigenden, diffamierenden oder diskriminierenden Inhalte veröffentlicht werden. Es ist uns allen verboten, vertrauliche Informationen unseres Unternehmens oder unserer Kunden auf Social-Media-Plattformen preiszugeben oder zu teilen. Des Weiteren geben wir in sozialen Medien keine negativen Kommentare oder Bewertungen über unsere Kundinnen, Lieferantinnen oder Konkurrent*innen ab. Alle Mitarbeitende sind dazu verpflichtet, das Recht am eigenen Bild im Kontext der sozialen Medien zu respektieren. Es ist untersagt, Bilder von anderen Personen, ohne deren ausdrückliche Zustimmung im Internet zu veröffentlichen oder zu teilen. Wenn wir Bilder von anderen Personen machen möchten, bitten wir diese vorher um ihre Zustimmung. Sollte es notwendig sein, Bilder von anderen Personen öffentlich zugänglich zu machen, dann muss zuerst eine schriftliche Einwilligung von der betroffenen Person eingeholt werden.

Zusätzlich ermutigen wir unsere Mitarbeitenden, achtsam im Umgang mit Fehlinformationen zu sein und sich bei der Konfrontation mit solchen, die unser Unternehmen betreffen, an die Kommunikationsabteilung zu wenden. Beim Engagement in fachspezifischen Foren und Gruppen ist stets ein professionelles Auftreten zu wahren, das die Interessen unseres Unternehmens schützt.

Die Unterscheidung zwischen persönlichen und beruflichen Profilen in sozialen Medien ist wichtig. Mitarbeitende sollten klare Angaben zu ihrer beruflichen Rolle und der Trennung zwischen persönlichen Meinungen und Unternehmenspositionen machen.

In Krisensituationen ist es entscheidend, dass sich alle Mitarbeitenden an die Vorgaben der Kommunikationsabteilung halten, um eine konsistente und effektive Unternehmenskommunikation zu gewährleisten.

Durch diese Richtlinien streben wir danach, die positive Präsenz unseres Unternehmens in den sozialen Medien zu fördern und gleichzeitig das Risiko negativer Auswirkungen zu minimieren.

12. Arbeiten im Homeoffice und Pünktlichkeit

Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie auch im Homeoffice pünktlich und zuverlässig arbeiten. Es ist wichtig, dass wir unsere Arbeitszeiten im Homeoffice planen und einhalten, um eine reibungslose Zusammenarbeit im Team zu gewährleisten. Wir stellen sicher, dass wir während unserer Arbeitszeiten im Homeoffice erreichbar sind und regelmäßig unsere E-Mails und Instant Messages überprüfen. Sollten wir uns zur Arbeit verspäten oder aus anderen Gründen nicht wie geplant arbeiten können, müssen wir unsere Vorgesetzten und Kolleg*innen rechtzeitig informieren.

13. Einhaltung der Gesetze

Wir verpflichten uns, alle geltenden Gesetze, Regelungen und Vorschriften einzuhalten, sowohl in unserem beruflichen als auch in unserem privaten Leben. Jede*r Mitarbeitende unseres Unternehmens ist dazu angehalten, umgehend Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften oder unternehmensinterne Richtlinien zu melden. Es ist uns untersagt, Bestechung, Korruption oder andere illegale Praktiken zu dulden oder zu betreiben, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens. Wir stellen sicher, dass unsere Geschäftspraktiken transparent und ethisch einwandfrei sind und dass wir uns an alle geltenden Gesetze und Vorschriften bezüglich Datenschutzes, Wettbewerb, Umweltschutz und Arbeitsrecht halten.

14. Wahrheitspflicht

Wir verpflichten uns, in unserem beruflichen und privaten Leben stets die Wahrheit zu sagen und keine falschen Angaben zu machen. Unsere Kund*innen, Geschäftspartner und Mitarbeitende können sich darauf verlassen, dass wir ihnen nur korrekte und zuverlässige Informationen zur Verfügung stellen. Es ist uns untersagt, falsche oder irreführende Angaben zu machen, um einen Vorteil zu erlangen oder jemand anderen zu schaden. Wir stellen sicher, dass unsere geschäftlichen Unterlagen und Berichte

korrekt und genau sind und dass wir keine Informationen manipulieren oder unterdrücken, um unseren Vorteil zu erlangen.

15. Datenschutz

Als Gesellschaft mit einer Vielzahl von Gästen und externen Partnern ist uns der Schutz personenbezogener Daten von größter Bedeutung. Wir verpflichten uns, sämtliche personenbezogenen Daten gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen und -richtlinien zu behandeln und zu schützen. Dies schließt die Erhebung, Verarbeitung und Speicherung von Daten unserer Gäste, Mitarbeitenden und Geschäftspartner*innen ein. Wir achten darauf, dass alle Daten nur für festgelegte und rechtlich zulässige Zwecke genutzt werden und treffen angemessene technische und organisatorische Maßnahmen, um die Sicherheit und Vertraulichkeit dieser Daten zu gewährleisten. Darüber hinaus verpflichten wir uns zur transparenten Kommunikation über unsere Datenschutzpraktiken und stehen unseren Gästen sowie Partner*innen bei Fragen zum Datenschutz zur Verfügung.

Impressum

Gorgeous Smiling Hotels GmbH

Wilhelm-Wagenfeld-Str. 4

80807 München

<https://whistleblowersoftware.com/secure/gsh>

<https://whistleblowersoftware.com/secure/extern>

www.gsh-hotels.com

Stand: April 2024, Verfasser: Gorgeous Smiling Hotels