

# Code of Conduct

Gemeinsam Verantwortung  
übernehmen.

Stand Juli 2026

## Präambel

Der Code of Conduct beschreibt die Grundsätze unseres Handelns. Er gilt für alle Mitarbeitenden, Führungskräfte, sowie im Rahmen unserer Zusammenarbeit für Lieferant\*innen, Dienstleister\*innen und Geschäftspartner\*innen und berücksichtigt insbesondere den Schutz von Kindern, Jugendlichen, Frauen, Minderheiten sowie anderen besonders schutzbedürftigen oder gefährdeten Gruppen. Er ergänzt unser Unternehmensleitbild und dient als Orientierung für verantwortungsvolles, respektvolles und nachhaltiges Handeln.

## Unser gemeinsames Verständnis und unsere Werte

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeitenden, unsere Gäste, unsere Partner, unsere Region und unsere Umwelt. Mit unserem täglichen Handeln möchten wir einen Beitrag zu einer nachhaltigen und zukunftsfähigen Gastronomie leisten. Dabei basiert unser tägliches Handeln auf folgenden Werten:

- Respekt und Wertschätzung
- Ehrlichkeit und Integrität
- Verantwortung und Nachhaltigkeit
- Qualität und Professionalität
- Offenheit und Teamgeist
- Kundenorientierung
- Fairness und Verlässlichkeit
- Vielfalt und Toleranz

Diese Werte prägen den Umgang miteinander sowie unsere Zusammenarbeit mit Gästen, Kund\*innen und Geschäftspartner\*innen.

## 1. Grundprinzipien

### 1.1 Integrität und gesetzeskonformes Handeln

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich. Wir halten behördliche Vorgaben und interne Regelungen ein.

Verstöße gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann sowohl für das Unternehmen als auch für Mitarbeitende schwerwiegende Folgen nach sich ziehen wie strafrechtliche Ahndung, arbeitsrechtliche Konsequenzen, Schadensersatz oder Rufschädigung. Wir gehen allen Hinweisen auf Verstöße nach. Verstöße werden abgestellt und angemessene Konsequenzen gezogen

Korruption, Bestechung oder unlautere Geschäftspraktiken werden nicht geduldet. Geschenke oder Einladungen dürfen ausschließlich im angemessenen und geschäftsüblichen Rahmen angenommen oder gewährt werden und dürfen Entscheidungen niemals beeinflussen.

### 1.2 Offene Kommunikation und Hinweisgeberschutz

Wir fördern eine offene Feedback- und Fehlerkultur. Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt, frühzeitig erkannt und korrigiert wird. Mitarbeitende sollen mögliche Verstöße gegen Gesetze, diesen Verhaltenskodex oder interne Richtlinien frühzeitig ansprechen können, ohne Benachteiligungen befürchten zu müssen. Hinweise werden vertraulich behandelt und sorgfältig geprüft.

Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitenden, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, werden nicht geduldet. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass die Person überzeugt ist, dass die Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung diese Darstellung bestätigt oder nicht.

Meldungen entgegen besserem Wissen und mit dem Ziel, eine andere Person vorsätzlich falsch zu beschuldigen, stellen hingegen einen Compliance-Verstoß mit entsprechenden Konsequenzen dar.

Es sind mehrere Ansprechpersonen festgelegt und unter Abschnitt 4.1 benannt.

### 1.3 Respekt, Vielfalt und Gleichbehandlung

Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das von gegenseitigem Respekt, Offenheit und Wertschätzung geprägt ist.

Jede Person hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung. Wir bekennen uns zu Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit und stehen für ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist und in dem alle wertgeschätzt werden. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Rassismus, Mobbing, Machtmissbrauch, Einschüchterung oder Bedrohung und andere Formen von

Belästigung werden nicht toleriert und widersprechen ausdrücklich unseren Unternehmenswerten.

Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und Identität, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, der Religion, der Weltanschauung oder aufgrund von Behinderungen oder aus anderen unter ein Diskriminierungsverbot fallenden Gründen.

#### 1.4 Schutz des Unternehmensvermögens

Wir gehen verantwortungsbewusst mit Unternehmensvermögen jeder Art um, z. B. mit Arbeitsmitteln oder IT-Ausstattung.

Unternehmensvermögen wird für die vorgesehenen Geschäftszwecke genutzt und nicht für persönliche Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind. Jede Form des Betrugs, der Untreue und des Diebstahls, ist verboten.

## 2. Unsere Verantwortung

### 2.1. Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen und Verantwortung in der Lieferkette

Wir achten und fördern die Persönlichkeitsrechte, die Würde unserer Mitarbeitenden sowie die international anerkannten Menschenrechte und bekennen uns zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Wir verpflichten uns insbesondere zu:

- der Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit, sowie von allen Formen moderner Sklaverei und Menschenhandel
- fairen und sicheren Arbeitsbedingungen
- angemessenen Arbeitszeiten
- angemessener Vergütung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben
- Vereinigungsfreiheit und Mitbestimmung
- Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Wir bevorzugen langfristige und vertrauensvolle Partnerschaften. Bei der Auswahl unserer Lieferant\*innen berücksichtigen wir neben Qualität und Wirtschaftlichkeit auch ökologische und soziale Kriterien. Wir erwarten von unseren Geschäfts-

partner\*innen die Einhaltung geltender Gesetze sowie die Achtung von Menschenrechten, fairen Arbeitsbedingungen und Umweltstandards. Vor der Aufnahme von neuen Partnerschaften wird der Supplier Code of Conduct an dieser weitergegeben.

## 2.2 Gesundheit und Arbeitssicherheit

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden haben höchste Priorität. Wir sorgen für sichere Arbeitsbedingungen und setzen die Vorgaben der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) konsequent um. Darüber hinaus fördern wir die körperliche und mentale Gesundheit durch Präventionsmaßnahmen sowie Gesundheits- und Erholungsangebote. Alle Mitarbeitenden tragen Mitverantwortung für einen sicheren Arbeitsplatz.

## 2.3 Nachhaltigkeit, Umweltschutz und kontinuierliche Verbesserung

Nachhaltigkeit ist Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Wir halten uns an alle geltenden Umweltvorschriften sowie an interne Nachhaltigkeitsrichtlinien.

Wir verpflichten uns, Lebensmittelverschwendung zu vermeiden, Energie und Wasser sparsam einzusetzen, Verpackungen und Abfälle zu reduzieren, Mehrwegsysteme zu fördern, regionale und saisonale Produkte bevorzugt einzusetzen, Ressourcen verantwortungsvoll zu nutzen, unsere Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter trägt dazu bei, diese Ziele im Arbeitsalltag umzusetzen.

Wir treffen unsere Einkaufsentscheidungen fair und anhand objektiver Kriterien wie Qualität, Preis, Service, Zuverlässigkeit, Verfügbarkeit, technische Leistung, Vertragserfüllung, Ressourcen- und Energieeffizienz sowie Umweltverträglichkeit.

Nachhaltigkeit und Qualität verstehen wir als fortlaufenden Entwicklungsprozess. Wir überprüfen regelmäßig unsere Ziele, Maßnahmen und Prozesse und entwickeln unser Unternehmen gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Kund\*innen und Geschäftspartner\*innen kontinuierlich weiter.

## 2.4 Verantwortungsvoller Umgang mit Lebensmitteln

Lebensmittel sind wertvolle Ressourcen. Wir gehen sorgsam mit ihnen um und vermeiden Verschwendung durch bedarfsgerechte Planung, fachgerechte Lagerung, sorgfältige Verarbeitung, kreative Weiterverwendung und Kooperationen zur Weitergabe überschüssiger Lebensmittel. Lebensmittelsicherheit und Hygiene haben dabei jederzeit höchste Priorität.

## 2.5 Datenschutz und Vertraulichkeit

Wir behandeln personenbezogene Daten sowie vertrauliche Informationen sorgfältig und entsprechend den geltenden Datenschutzbestimmungen. Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie Informationen unserer Kundinnen, Mitarbeitenden und Partnerinnen schützen wir verantwortungsvoll.

## 2.6 Verantwortung gegenüber Kund\*innen

Unsere Gäste stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Wir bieten hochwertige, sichere und nachhaltige Produkte sowie einen freundlichen und professionellen Service. Wir kommunizieren ehrlich, transparent und zuverlässig und gehen offen mit Lob, Kritik und Fehlern um.

## 3. Leitfaden zur Entscheidungsfindung

Falls du dir bei einer Entscheidung mal nicht sicher bist, ob sie zu unserem Code of Conduct passt, helfen dir die folgenden Fragen als Orientierung.

Kannst du jede dieser Fragen mit „Ja“ beantworten, bist du wahrscheinlich auf dem richtigen Weg. Bleiben trotzdem Zweifel oder bist du unsicher, wende dich einfach an eine der im nächsten Abschnitt genannten Ansprechpersonen.

- Könnte ich meine Entscheidung problemlos auch gegenüber Dritten vertreten?
- Habe ich alle aus meiner Sicht relevanten Belange berücksichtigt und diese angemessen abgewogen?
- Kann ich davon ausgehen, mich mit meiner Entscheidung im Rahmen der gesetzlichen und internen Vorgaben zu bewegen?
- Kann ich die Entscheidung gut mit dem eigenen Gewissen vereinbaren?
- Kann ich die Entscheidung im Interesse des Unternehmens und frei von eigenen Interessen fällen?

#### 4. Bedenken ansprechen und Verstöße melden

Viele Anliegen oder Bedenken zum Verhalten am Arbeitsplatz lassen sich am besten im offenen Gespräch mit den Beteiligten oder einer Ansprechperson vor Ort klären. Vor allem bei Verdacht auf schwerwiegende Verstöße ist es jedoch sinnvoll, den Hinweis vertraulich außerhalb des direkten Arbeitsumfelds zu melden.

Wenn du in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten ansprichst, musst du keine Nachteile befürchten (siehe Abschnitt 1.2). Alle Hinweise werden fair, vertraulich und sorgfältig geprüft. Dabei werden die Rechte aller Beteiligten respektiert und mögliche Maßnahmen transparent, angemessen und nachvollziehbar entschieden.

##### 4.1 Ansprechpersonen

Wenn du Fragen zu unserem Code of Conduct hast oder einen möglichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex melden möchtest, kannst du dich jederzeit an Ansprechpersonen wenden.

| Name           | Mail-Adresse                    | Telefonnummer    |
|----------------|---------------------------------|------------------|
| Manuel Kubitza | manuel.kubitza@essenfueruns.com | 0170 22 90 29 5  |
| Oliver Habig   | oliver.habig@essenfueruns.com   | 0160 97 93 03 27 |
| Aline Kreuser  | aline.Kreuser@essenfueruns.com  | 0176 26 41 83 41 |

##### 4.2 Meldepflicht für wesentliche Verstöße

Schwerwiegende Compliance-Verstöße müssen unverzüglich gemeldet werden, damit sie geprüft und angemessen behandelt werden können. Dazu gehören:

- die Verletzung von Menschenrechten, sexuelle Belästigung oder Verstöße gegen Diskriminierungsgesetze
- Verstöße, die zu einem Tätigwerden einer Ordnungs- oder Strafverfolgungsbehörde (z.B. Aufsichtsbehörde, Staatsanwaltschaft) führen könnten.
- Korruption, Betrug oder Diebstahl.