

Verhaltenscodex der Familie Wiesner Gastronomie AG

Bereich Einkauf & Beschaffung

1. Präambel

Unser Familienunternehmen mit Sitz in Dübendorf / ZH ist mit verschiedenen Gastronomiekonzepten seit Anfang der neunziger Jahre auf dem Schweizer Markt erfolgreich tätig. Erlebnisgastronomie „around the world“ steht bei den Ethnofoodkonzepten im Fokus. Ob asiatisch oder australisch, starke Konzepte an guten Standorten sind das Erfolgsrezept.

Wir legen beim Einkauf und der Beschaffung grossen Wert auf Nachhaltigkeit. Dies beinhaltet auch den Umgang in der Zusammenarbeit mit unseren langjährigen Partnern. Diese ist die Basis, welche die Nachhaltigkeit in wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Hinsicht gewährleistet. So arbeiten wir eng mit Lieferanten zusammen, die sich für Nachhaltigkeit, höchste Qualität in Produkten und Dienstleistungen, artgerechte Haltung und kurze Transportwege einsetzen. Weil Nachhaltigkeit für uns mehr als nur ein Modebegriff bedeutet.

Dieser Verhaltenskodex ist auf <https://fwg.ch/de/partner> öffentlich zugänglich und ist Bestandteil der aktuell gültigen «Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) der FWG». Sie hat für alle Lieferungen von Produkten und Erbringung von Dienstleistungen automatisch verpflichtenden Charakter. Alle Partner sind aufgefordert, den vorliegenden Verhaltenskodex einzuhalten und aktiv zu unterstützen.

2. Grundsätze

Die Partner der Familie Wiesner Gastronomie AG (FWG) verpflichten sich ohne Einschränkungen zur Einhaltung sämtlicher massgeblich gesetzlicher Bestimmungen, dies in Bezug auf den Ort der Leistungserbringung oder in Bezug auf Anforderungen an die Produkte. Dies gilt sowohl für Partner mit Sitz oder Niederlassung in der Schweiz als auch für Partner mit Sitz oder Niederlassung im Aus-land.

Unsere Partner weisen uns proaktiv auf gesetzliche Veränderungen in Ihrer Branche hin und unterstützen uns in der Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen an unsere Kunden, z.B. mit der Bereitstellung der dafür benötigten Informationen und Daten.

3. Ökologie

Die Partner der FWG verpflichten sich für die gesamte Dauer der Zusammenarbeit zur Einhaltung der ökologischen Anforderungen an Produkte und Dienstleistungen jeglicher Art. Diese Verpflichtung beginnt bereits mit der Einreichung eines Angebotes. Sie sind zudem aufgerufen, die FWG über die neuesten und wichtigsten Inputs, Innovationen zu nachhaltigen Produkten und Prozessen sowie Gesetzesanpassungen zu informieren.

4. Arbeitsschutzbestimmungen, -bedingungen, Gleichbehandlung

Partner mit Sitz oder Niederlassung in der Schweiz:

Für Partner mit Sitz oder Niederlassung in der Schweiz gelten die Gesetze und Bestimmungen am Ort ihres Sitzes oder ihrer Niederlassungen, namentlich:

- die Arbeitsschutzbestimmungen und Arbeitsbedingungen
- die Gesamtarbeitsverträge
- die Normalarbeitsverträge
- bzw. bei deren Fehlen orts- und berufsübliche Vorschriften

Die Gesamtarbeitsverträge sind einzuhalten, auch wenn der Bundesrat diese nicht als allgemeinverbindlich erklärt hat, oder Ausnahme-Regelungen bestehen.

Partner ohne Sitz oder Niederlassung in der Schweiz:

Wird die Leistung im Ausland erbracht, so haben die Partner die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen am Ort der Leistungserbringung einzuhalten. In jedem Fall ist aber zu garantieren, dass am Ort der Leistungserbringung die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO)* eingehalten werden.

4.1. Ort der Leistungserbringung

Als Ort der Leistungserbringung gilt der Ort, an welchem die Leistung tatsächlich erbracht wird. Bei Auslandsbezug sind folgende Fälle zu unterscheiden:

- Wird ein Gut im Ausland hergestellt und in die Schweiz geliefert, gilt als Ort der Leistungserbringung der effektive Lieferort in der Schweiz. Sofern nicht anders vereinbart gilt für alle Lieferungen von Gütern «DDP» nach den aktuell gültigen Incoterms. Bei Dienstleistungen ist der tatsächliche Ort der Dienstleistung massgeblich.
- Entsenden Partner ihre ArbeitnehmerInnen in die Schweiz, um hier Arbeiten ausführen zu lassen, befindet sich der Ort der Leistungserbringung in der Schweiz.

4.2. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht aller Beschäftigten auf Bildung von Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen und auf die Mitgliedschaft in solchen Organisationen sowie auf Kollektivverhandlungen gemäss den ILO-Konventionen* 87 und 98 ist zu beachten.

4.3. Beseitigung der Zwangsarbeit

Jegliche Art von Zwangsarbeit ist in Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen* 29 und 105 verboten. Darunter fallen insbesondere:

- jede Art von Arbeit, die unter Androhung irgendeiner Strafe, wie z.B. körperlicher Strafen sowie psychischer oder physischer Nötigung, verlangt wird.
- Arbeitsbedingungen, die denjenigen der Sklaverei ähneln oder der Gesundheit der ArbeiterInnen schaden.

4.4. Abschaffung der Kinderarbeit

Jegliche Form von ausbeuterischer Kinderarbeit sowie Arbeitsbedingungen, die denjenigen der Sklaverei ähneln oder der Gesundheit der Kinder schaden, sind in Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen* 138 und 182 verboten.

4.5. Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Jegliche Art der Diskriminierung, Bevorzugung, Ausschliessung oder Unterscheidung von Menschen, die dazu führt, die Behandlung oder Chancengleichheit in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, ist in Übereinstimmung mit der ILO-Konvention* 111 auszuschalten. Dies betrifft insbesondere die Unterscheidung auf Grund:

- der Rasse
- der Hautfarbe
- des Geschlechts
- des Glaubens
- der politischen Meinung
- der nationalen Abstammung
- des sozialen Status und der sozialen Herkunft

Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit steht in Übereinstimmung mit der ILO-Konvention* 100.

*Die Kernarbeitsnormen der ILO sind seit der Annahme der ILO-Deklaration über fundamentale Rechte und Prinzipien bei der Arbeit im Jahr 1998 von allen Mitgliedstaaten einzuhalten, zu fördern und zu verwirklichen, und zwar allein aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der ILO, d.h. auch, wenn sie die entsprechenden Übereinkommen nicht ratifiziert haben. Die Kernarbeitsnormen der ILO basieren auf folgenden acht Grundprinzipien:

ILO, International Labour Organization:

- Nr. 29 vom 28. Juni 1930 über Zwangs- und Pflichtarbeit.
- Nr. 87 vom 09. Juli 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes.
- Nr. 98 vom 01. Juli 1949 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen.
- Nr. 100 vom 29. Juni 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit.
- Nr. 105 vom 25. Juni 1957 über die Abschaffung von Zwangsarbeit.
- Nr. 111 vom 25. Juni 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.
- Nr. 138 vom 26. Juni 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung.
- Nr. 182 vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Massnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

5. Integrität

Die Partner der FWG verpflichten sich, alle erforderlichen Massnahmen zur Vermeidung von Korruption zu ergreifen. Dies beinhaltet sämtliche monetäre und nicht monetäre Zuwendungen, die angeboten oder angenommen werden. Einzige Ausnahme bilden kleine, nichtmonetäre Kunden-geschenke für ein getätigtes Geschäft im üblichen geschäftlichen Rahmen, das heisst nicht wieder-kehrende Geschenke und max. zweimal pro Jahr. Der Wert des Geschenkes ist in einem vertretbaren Mass und nicht über CHF 100.- je Betrieb/Kunde und Kalenderjahr. Bei grösseren Geschenken oder Kundeneinladungen muss der F&B-Manager informiert werden, welcher dies mit der FWG-Geschäftsleitung bespricht und den Entscheid kommuniziert. Mitarbeitende dürfen keine Ge-schenke annehmen, die zu einem Interessenskonflikt führen oder nach aussen hin den Eindruck eines Interessenskonflikts erwecken könnten.

Die Missachtung dieser Integritätsklausel kann, je nach Ausmass eines Falles, zur Verwarnung, ordentlichen Beendigung oder gar zur fristlosen Beendigung der Zusammenarbeit führen. Im Wiederholungsfall ist die Beendigung der Zusammenarbeit unausweichlich.

6. Leistungserbringung durch Dritte, Subunternehmen und Lieferanten

Die Partner verpflichten von ihnen beigezogene Dritte, Subunternehmen und Lieferanten vertraglich zur Einhaltung des vorliegenden Verhaltenskodexes. Unabhängig von der Existenz einer solchen vertraglichen Vereinbarung garantieren die Partner aber in jedem Fall, dass die Bestimmungen des Verhaltenskodexes auch durch von ihnen beigezogene Dritte, Subunternehmen und Lieferanten eingehalten werden.

Die Nichteinhaltung dieser Garantien durch Partner (inkl. Dritten, Subunternehmern, Lieferanten) berechtigt die FWG zur vorzeitigen Vertragsauflösung aus wichtigen Gründen, zur Geltendmachung von Schadenersatzforderungen und weiteren geeigneten Massnahmen. Hauptunternehmungen im Bauhaupt- und Nebengewerbe haften gemäss Art. 5 des Entsendegesetzes zivilrechtlich, wenn die von ihnen beigezogenen Subunternehmer die Netto-Mindestlöhne und Arbeitsbedingungen nicht einhalten.

Die in diesem Dokument verwendete Schreibweise wurde aus Gründen der besseren Lesbarkeit so gewählt. Sie bezieht sich auf Personen allerlei Geschlechts.

Erklärung zur Einhaltung des Verhaltenskodexes für Partner der Familie Wiesner Gastronomie AG

Wir bestätigen hiermit:

- dass wir den Verhaltenskodex der FWG erhalten, davon Kenntnis genommen haben und ihn vollumfänglich und vorbehaltlos akzeptieren und einhalten.
- dass wir mit geeigneten Massnahmen garantieren und sicherstellen, dass von uns beigezogene Dritte, Subunternehmer und Lieferanten den Verhaltenskodex der FWG zur Kenntnis erhalten, akzeptieren und einhalten.
- dass die FWG oder eine durch sie beauftragte externe Stelle jederzeit die Partnerin auffordern kann, Nachweise für die Einhaltung der Bestimmungen des Verhaltenskodexes (inkl. beigezogene Dritte, Subunternehmen und Lieferanten) vorzulegen oder auf dessen Kosten vor Ort überprüfen kann. Wir bestätigen die erforderlichen Nachweise zu liefern bzw. Einsicht zu gewähren.

Folgen bei Nichteinhaltung des Verhaltenskodexes durch Partner:

Bei einer falschen oder nicht mehr zutreffenden Erklärung bzw. Zusicherung kann die FWG die Partnerin aus laufenden Vergabeverfahren ausschliessen, einen erteilten Zuschlag widerrufen, geschlossene Verträge vorzeitig aus wichtigen Gründen kündigen und/oder künftige Bestellungen und Lieferungen aussetzen, ohne dass die Partnerin daraus irgendwelche Ansprüche ableiten könnte. Dies betrifft insbesondere folgende Fälle:

- Missachtung der Grundsätze über die Beachtung der Arbeitsschutzbestimmungen und Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Gleichbehandlung von Frau und Mann und anderen Diskriminierungen.
- Missachtung der Vertraulichkeit von Informationen.
- Verstoss gegen die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit.
- Treffen von Abreden, die den wirksamen Wettbewerb beseitigen oder erheblich beeinträchtigen oder Begehung einer Straftat zum Nachteil der FWG im Zusammenhang mit der Vergabe eines Auftrages.
- Nichtbezahlung von Steuern, Löhnen oder Sozialabgaben

Weitere rechtliche Schritte gegen fehlbare Partner bleiben vorbehalten.

Ort und Datum: _____

Diese Erklärung ist rechtsgültig von Vertretung(en) der Partnerin zu unterzeichnen, Name und Adresse bitte in Blockschrift