

SANDOZ FOUNDATION HOTELS

Département RSE

GOVERNANCE

ETHIK-CHARTA



INHALT

Botschaft des Ethikausschusses	3
Unsere ethischen Werte	5
Auf wen findet die Charta Anwendung?	6
Wie nutzt man die Charta?	7
Integrität	9
Gesunde Beziehungen zu unseren Partnern	11
Fairer Wettbewerb	13
Interessenkonflikte, Korruption und andere illegale Aktivitäten. Null Toleranz!	15
Respekt	17
Vertraulichkeit	19
Qualität, Gesundheit und Sicherheit	21
Menschenrechte	23
Wertschätzung der zur Verfügung stehenden Ressourcen	25
Transparenz	27
An wen können Sie sich mit ethischen Bedenken wenden?	30
Welche Sanktionen gibt es bei der Nichteinhaltung dieser Charta?	31

Die Moral definiert ein Minimum: Es geht darum, sich so zu verhalten, dass einer anderen Person Respekt entgegengebracht wird. Sie sagt jedoch nichts darüber aus, „wie man leben soll“ oder „wie man gut leben soll“, denn das ist eine Entscheidung. Diese Wahl des Lebens, diese Ethik wird auf der Grundlage von Werten aufgebaut, die wir für die höchsten halten. Das Leben hat in dem Maße einen Sinn, in dem man die Verwirklichung der Werte erreicht, die es für uns lebenswert machen.

MARCEL CONCHE

Künstler, Autor philosophischer Werke, Schriftsteller, Lehrer, Historiker, Philosophiehistoriker,
Philosoph, Professor für Philosophie, Wissenschaftler (1922 - 2022)

BOTSCHAFT DES ETHIKAUSSCHUSSES

Die Ethik-Charta spielt eine zentrale Rolle bei der Lenkung unserer Handlungen innerhalb der Sandoz Foundation Hotels und legt dabei den Schwerpunkt auf drei grundlegende Werte: Integrität, Respekt und Transparenz.

Diese Werte sind für die Ausübung unserer täglichen Aufgaben von entscheidender Bedeutung und müssen von jedem von uns auf allen Ebenen der Organisation angenommen werden. Sie gehen über gesetzliche Verpflichtungen hinaus und zielen darauf ab, eine Kultur der Verantwortung und Exzellenz zu schaffen.

Diese Charta ist von größter Bedeutung. Wenn man sie gewissenhaft befolgt, trägt man direkt dazu bei, den Ruf unserer Gruppe zu stärken und das Vertrauen unserer Kunden und Kundinnen, unserer Lieferanten und der Gemeinschaft zu festigen.

Wir zählen auf Ihr Engagement, diese Werte täglich zu verkörpern und Botschafter und Botschafterinnen unseres ethischen und sozialen Engagements zu werden, und danken Ihnen aufrichtig für Ihren Professionalismus.

Gemeinsam werden wir die Sandoz Foundation Hotels zu einem Beispiel für Verantwortung und Exzellenz machen.

Der Ethikausschuss

Unsere
ethischen
Werte
Integrität,
Respekt,
Transparenz

ANWENDUNG

Auf wen findet die Ethik-Charta Anwendung?

Die vorliegende Ethik-Charta betrifft:

- **alle Mitarbeitenden** der Sandoz Foundation Hotels Group, einschließlich aller festen und befristeten Angestellten, Agenten und Vertreter unserer Hotels, ihrer Tochtergesellschaften und der von ihr verwalteten Immobilien;
- **alle Partner** unserer Hotels im Rahmen ihrer vertraglichen Beziehungen mit unserer Gruppe.

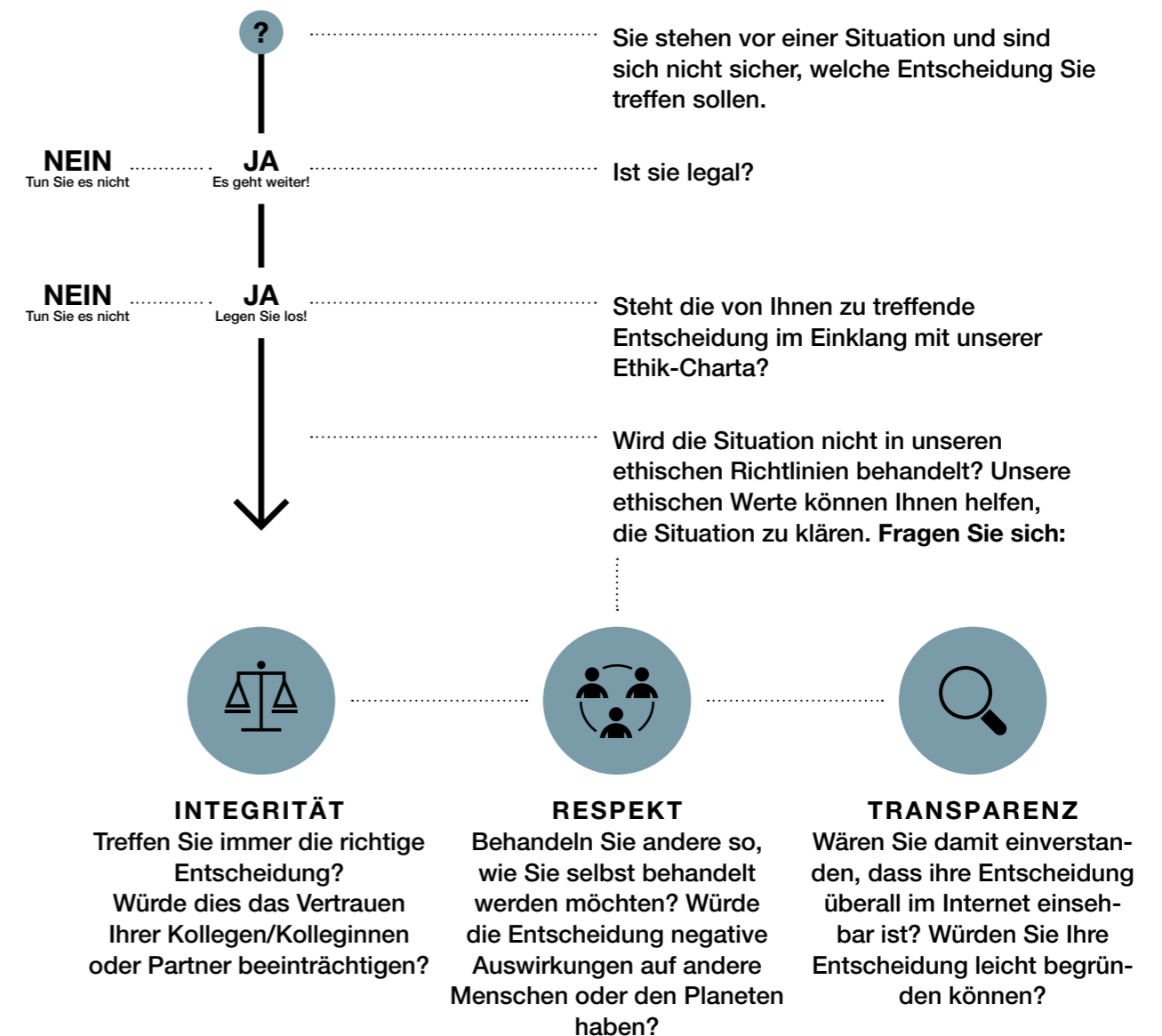
Diese Charta kann in drei Sprachen (Französisch, Englisch und Deutsch) auf den Websites unserer Hotels aufgerufen werden. Sie wird allen unseren Mitarbeitenden bei ihrer Einführung in das Unternehmen sowie unseren Partnern übermittelt und erläutert.

Die Ethik-Charta wird einmal jährlich aktualisiert, um den Entwicklungen in unserer Branche und den rechtlichen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen. Diese Charta ersetzt nicht die in der Schweiz geltenden Gesetze und Vorschriften, sondern soll vielmehr deren Einhaltung fördern und sicherstellen, dass sie ordnungsgemäß angewendet werden.

NUTZUNG

Wie nutzt man die Charta?

Sie hilft Ihnen, den richtigen Ansatz zu finden, wenn Sie mit einer Situation konfrontiert werden und sich nicht sicher sind, welche Entscheidung Sie treffen sollen, um unseren ethischen Grundsätzen gerecht zu werden.





Unsere ethischen Werte Integrität

n. f. – lat. *integritas, -atis*

Qualität einer Person, ihres Verhaltens, einer Institution, die integer und ehrlich ist. *Die Integrität eines Richters.*

Syn. Ehrlichkeit, Unparteilichkeit, Unbestechlichkeit, Gerechtigkeit, Redlichkeit, Tugendhaftigkeit

Anto. Korruption, Taktlosigkeit, Unredlichkeit

INTEGRITÄT

Gesunde Beziehungen zu unseren Partnern

Unser Unternehmen ist bestrebt, gute Beziehungen zu allen unseren Partnern aufzubauen und zu pflegen.

Die 6 Säulen einer gesunden und erfolgreichen Zusammenarbeit sind:

Nichtdiskriminierung	Wir verpflichten uns, alle unsere Partner fair und ohne Diskriminierung zu behandeln. Entscheidungen über die Auswahl, Beurteilung oder Beförderung von Partnern basieren ausschließlich auf Verdienst, Kompetenz und Leistung.
Transparenz	Wir verpflichten uns, eine offene und enge Beziehung zu unseren Partnern zu pflegen. Alle wichtigen Informationen werden auf ehrliche und genaue Weise weitergegeben. Wir bemühen uns, sicherzustellen, dass alle Stakeholder informiert und angemessen in die sie betreffenden Entscheidungsprozesse einbezogen werden.
Gegenseitiger Respekt	Gegenseitiger Respekt ist das Herzstück unserer Geschäftsbeziehungen. Wir behandeln unsere Partner mit Würde und Respekt und wissen um den Wert und den Beitrag jedes Einzelnen zu unserem gemeinsamen Erfolg.
Ethische Zusammenarbeit	Wir lehnen Korruption in jeder Form, einschließlich Bestechung und Einflussnahme, strikt ab. Wir erwarten von unseren Partnern, dass sie die gleichen ethischen Prinzipien teilen.
Nachhaltige Entwicklung und soziale Auswirkungen	In unseren Beziehungen zu unseren Partnern bevorzugen wir Praktiken, die die ökologische Nachhaltigkeit und positive soziale Auswirkungen fördern. Wir ermutigen unsere Partner, nachhaltige und ethische Praktiken in ihren eigenen Betrieben zu übernehmen.
Streitschlichtung	Bei Meinungsverschiedenheiten oder Konflikten mit unseren Partnern verpflichten wir uns, nach fairen und für beide Seiten vorteilhaften Lösungen zu suchen. Wir bevorzugen den konstruktiven Dialog und die Mediation, um Streitigkeiten auf ethische und faire Weise zu lösen.

Zu befolgen

Wir führen ein Ausschreibungsverfahren durch, um einen neuen Lieferanten für Bettwäsche auszuwählen.

Die Einkaufsabteilung fragt mindestens 3 Lieferanten an und bewertet alle eingegangenen Angebote anhand objektiver Kriterien: Produktqualität, Kosten, Haltbarkeit der Materialien und Effizienz der Lieferung. Alle Entscheidungen werden transparent getroffen und dokumentiert, um einen fairen Prozess zu gewährleisten.

Zu unterlassen

Ein Hotelmanager wählt einen Dienstleister für die Wäscherei auf der Grundlage einer persönlichen Empfehlung eines Freundes, ohne eine vollständige Prüfung der anderen verfügbaren Angebote vorzunehmen.

Diese Wahl wurde ohne objektive Berücksichtigung der Verdienste oder der Qualität der von anderen Anbietern angebotenen Dienstleistungen getroffen.

Dieser Ansatz ist nicht nur intransparent, sondern kann auch als Bevorzugung eines Freundes auf Kosten anderer, möglicherweise besser qualifizierter und wettbewerbsfähiger Anbieter angesehen werden.

INTEGRITÄT

Fairer Wettbewerb

Einhaltung der Wettbewerbsgesetze	Wir halten uns strikt an die geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze und -bestimmungen, indem wir unlautere Geschäftspraktiken wie Preisabsprachen, Absprachen mit Wettbewerbern oder den Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung vermeiden.
Transparenz in Werbung und Marketing	Bei unseren Werbe- und Marketingbemühungen sind wir bestrebt, unsere Dienstleistungen und Produkte auf ehrliche und ethische Weise zu repräsentieren, ohne die Verbraucher zu täuschen oder unsere Konkurrenten zu verunglimpfen.
Geschäftsbeziehungen mit Wettbewerbern	Wir pflegen professionelle und respektvolle Beziehungen zu unseren Wettbewerbern. Dies beinhaltet die Einhaltung von Geheimhaltungsvereinbarungen und den Schutz vertraulicher Informationen, die im Rahmen von Partnerschaften oder Verhandlungen erworben wurden.
Ethische Reaktionen auf unlautere Praktiken	Wenn wir mit unlauteren Geschäftspraktiken von Wettbewerbern konfrontiert werden, reagieren wir professionell und ethisch, indem wir nach legalen Lösungen suchen und unsere eigenen hohen Integritätsstandards aufrechterhalten.

Zu befolgen

Ein Hotel startet eine Marketingkampagne, um sein Spa zu bewerben. In der Kampagne werden die Vorzüge des Spas hervorgehoben, ohne direkte oder indirekte Vergleiche mit den Angeboten der Konkurrenz anzustellen.

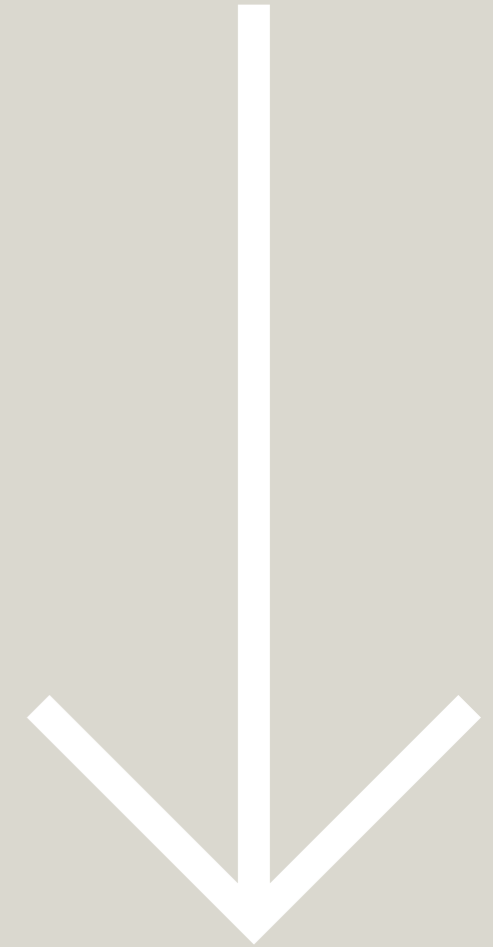
Das Hotel stellt sicher, dass die gesamte Kommunikation auf überprüfbaren Fakten beruht und vermeidet Übertreibungen, die die Kunden irreführen könnten.



Zu unterlassen

Das Hotel wirbt mit einem Vergleich seiner Spa-Dienstleistungen mit denen eines lokalen Konkurrenten und unterstellt, dass die Dienstleistungen des Konkurrenten von geringerer Qualität sind.

Dies verstößt nicht nur gegen die Grundsätze des fairen Wettbewerbs, sondern kann auch dem Ruf des Hotels als ethisches Unternehmen schaden.



INTEGRITÄT

*Interessenkonflikte, Korruption und andere illegale Aktivitäten.
Null Toleranz!*

Der Kampf gegen Korruption in all ihren Formen ist ein zentraler Bestandteil unserer Grundsätze. Dies schließt Interessenkonflikte, Bestechung, Einflussnahme, Betrug, Geldwäsche und jede andere Form von Korruption ein, ist aber nicht darauf beschränkt. Wir verpflichten uns, alle geltenden Antikorruptionsgesetze und -vorschriften in den Rechtsordnungen, in denen wir tätig sind, einzuhalten.

Ethische Geschäftspraktiken Wir verlangen, dass alle unsere Geschäftstransaktionen transparent sind und genau in unseren Büchern erfasst werden. Wir verbieten die Verwendung von nicht deklarierten Geldern oder versteckten Konten für jegliche Geschäftstransaktionen.

Überprüfung der Partner und Lieferanten Wir führen strenge Kontrollen bei unseren Geschäftspartnern, Lieferanten und anderen Drittparteien durch, um sicherzustellen, dass sie sich an hohe ethische Standards halten, und fordern sie auf, unsere Beschaffungs-Charta zu unterzeichnen.

Unparteiische Entscheidungsfindung Entscheidungen müssen in einer Weise getroffen werden, die den besten Interessen der Gruppe dient, ohne Einfluss oder persönliche Erwägungen und unter Einbeziehung aller Personen, die von der getroffenen Entscheidung betroffen sind.

Geschenke und Bestechung Unser Unternehmen verpflichtet sich zu einem sorgfältigen und transparenten Umgang mit Geschenken und Einladungen, unabhängig davon, ob sie angeboten oder angenommen werden, um Interessenkonflikte oder den Eindruck von Vetternwirtschaft zu vermeiden:

- Die Mitarbeitenden müssen Geschenke oder Einladungen, die unangemessen oder übertrieben erscheinen oder als Versuch der Einflussnahme aufgefasst werden könnten, höflich ablehnen. Im Zweifelsfall sollten die Mitarbeitenden ihren Vorgesetzten oder das Ethikkomitee konsultieren.
- Alle Geschenke und Einladungen, unabhängig von ihrer Art und ihrem Wert, müssen dem Vorgesetzten oder dem ernannten Ethikkomitee gemeldet werden. Dies gewährleistet Transparenz und ermöglicht eine objektive Bewertung, ob das Geschenk oder die Einladung unseren ethischen Grundsätzen entspricht.

Zu befolgen

Während einer Vertragsverhandlung mit einem potenziellen Lieferanten wird einem Mitglied des Einkaufsteams vom Lieferanten eine Reise zu einem Luxusziel angeboten, die alle Kosten beinhaltet, im Austausch für die Garantie des Vertrags.

Die Mitarbeitende lehnte das Angebot sofort ab und informierte ihr Management in Übereinstimmung mit der Null-Toleranz-Politik des Unternehmens für Korruption.

Das Unternehmen leitet daraufhin eine interne Untersuchung ein und überdenkt seine Beziehung zu dem Lieferanten.



Zu unterlassen

Eine leitende Mitarbeiterin nimmt Eintrittskarten für eine prestigeträchtige Sportveranstaltung von einem Unternehmer an, der einen großen Auftrag für das Unternehmen anstrebt.

Auch wenn die Mitarbeiterin glaubt, dass dies ihre Entscheidung nicht beeinflussen wird, stellt diese Handlung einen Interessenkonflikt dar und verstößt gegen die Null-Toleranz-Politik des Unternehmens für Korruption.



Unsere ethischen Werte Respekt

n. m. – lat. *respectus*

Ein Gefühl der Wertschätzung für jemanden oder für bestimmte Dinge, das dazu führt, diese mit besonderer Rücksicht zu behandeln.

Manifestationen von Rücksichtnahme.

Syn. Rücksichtnahme, Achtung, Pietät, Ehrfurcht

Anto. Rücksichtslosigkeit, Impetienz, Frechheit, Respektlosigkeit, Missachtung, Verachtung, Schändung, Verletzung

RESPEKT

Vertraulichkeit

Unsere Datenschutzrichtlinien sind ein Schlüsselement unserer Integrität und unseres guten Rufes. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich daran zu halten.

Unser Unternehmen verpflichtet sich, sensible Informationen über unsere Kunden Mitarbeitende, Partner oder das Unternehmen selbst zu schützen und vertraulich zu behandeln, um Vertrauen, Integrität und Sicherheit zu gewährleisten. Gemäß dem Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG) verpflichten wir uns, personenbezogene und sensible Daten vertraulich zu behandeln.

- **Personenbezogene Daten** sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare Person beziehen. Sie können direkte Identifikatoren (Name, Telefonnummer usw.) oder indirekte Identifikatoren (die die Identität einer Person offenbaren können, wenn sie miteinander verknüpft werden) enthalten.
- **Sensible Daten** sind persönliche Daten über Meinungen oder Aktivitäten. Die Daten können über religiöse, philosophische, politische oder gewerkschaftliche Aktivitäten, die Gesundheit, die Intimsphäre oder die Zugehörigkeit zu einer Rasse, soziale Hilfsmaßnahmen, strafrechtliche und administrative Verfolgung oder Sanktionierung Auskunft geben. Die Weitergabe sensibler Daten kann die Gesundheit und Sicherheit von Personen beeinträchtigen

Nutzung von Daten Vertrauliche Informationen dürfen nur im Rahmen ihres Geschäftszwecks verwendet werden. Jegliche Nutzung für persönliche oder nicht genehmigte Zwecke ist strengstens untersagt.

Verantwortliche Kommunikation Die Mitarbeitenden werden ermutigt, verantwortungsvoll zu kommunizieren und zu vermeiden, dass sensible Informationen an öffentlichen Orten oder auf ungesicherten Plattformen diskutiert werden. Die Verfahren für die Nutzung sozialer Netzwerke und die externe Kommunikation müssen eingehalten werden.

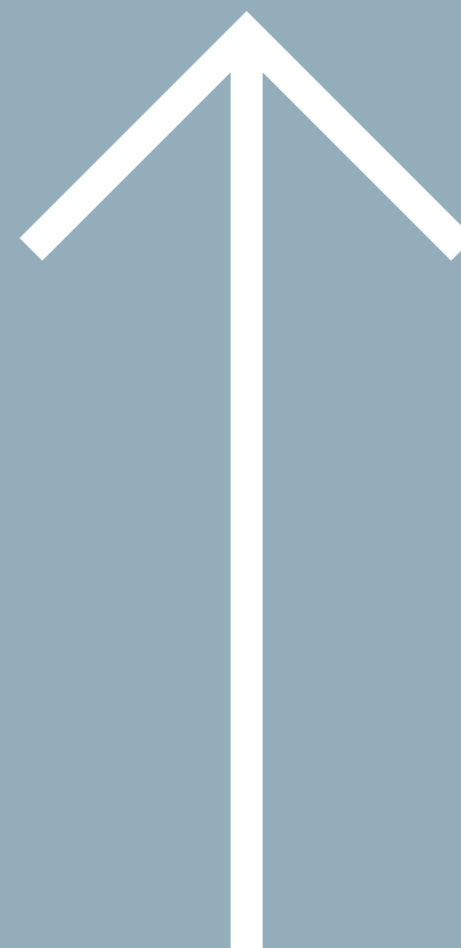
Achtung des Privatlebens Der Schutz der Privatsphäre von Mitarbeitenden, Kunden und Partnern ist eine Priorität. Alle persönlichen Daten müssen in Übereinstimmung mit den Gesetzen zum Datenschutz und zum Schutz der Privatsphäre verarbeitet werden.

Interne Vertraulichkeit Interne Informationen über Unternehmensstrategien, Innovationen, Finanzoperationen und Humanressourcen werden streng vertraulich behandelt.

Partner und Drittpersonen In unseren Beziehungen zu Lieferanten und anderen Partnern fördern und pflegen wir ein hohes Maß an Vertraulichkeit in Übereinstimmung mit den geltenden Vereinbarungen und Gesetzen.

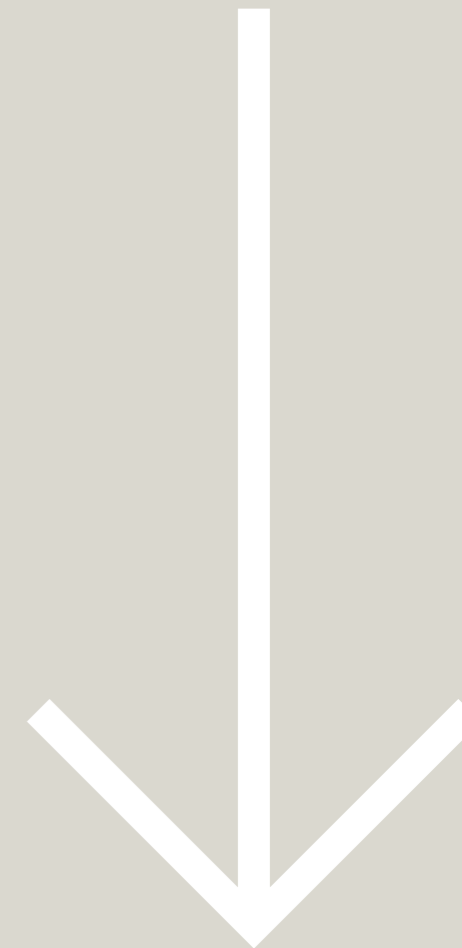
Zu befolgen

Anlässlich eines Essens in unserem Restaurant informiert uns ein Gast über seine Lebensmittelallergien. Wir vermerken diese Information in seinem Profil, um seine Gesundheit bei einem weiteren Besuch in einem unserer Häuser zu schützen.



Zu unterlassen

Wenn dieser Gast Teil einer Gruppe ist, deren Aufenthalt von einem Dritten organisiert wird, können die Informationen über seine Allergien nicht in unserem System gespeichert werden, da der Gast uns diese Daten nicht direkt anvertraut hat.



RESPEKT

Sicherheit, Gesundheit und Qualität

Unser Engagement für Sicherheit, Gesundheit und Qualität wird unterstützt durch:

- die Sicherheitsabteilung, die über unsere Kunden und Mitarbeitenden wacht;
- die Personalabteilung, die für das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden sorgt;
- die CSR-Abteilung, die für die Überwachung und Analyse unserer Gesundheits-, Sicherheits- und Qualitätsprozesse verantwortlich ist.

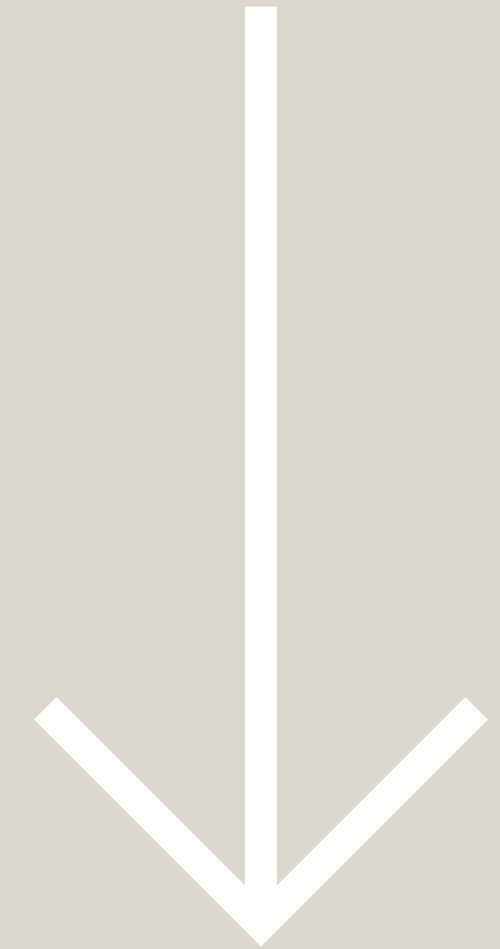
Hohe Qualitätsstandards (HAACP) Wir verpflichten uns, bei der Herstellung und Lieferung unserer Produkte und Dienstleistungen die Qualitätsstandards des Hotelgewerbes einzuhalten. Dies beinhaltet strenge Qualitätskontrollen in jeder Phase. Die Lebensmittelsicherheit ist eine unserer Prioritäten.

Unsere Politik „Ich sehe etwas / ich melde etwas“ Alle Mitarbeitenden werden ermutigt, proaktiv alle „Beinahe-Unfälle“, gefährlichen Situationen oder unangemessenes Verhalten zu melden, die sie bemerken, um zur Vermeidung tatsächlicher Vorfälle beizutragen und ein sichereres Arbeitsumfeld für alle zu gewährleisten.

Zu befolgen

Einer Mitarbeiterin eines Luxushotels fällt ein Fehler in der Sicherheitsausrüstung eines Zimmers auf (z. B. ein defekter Rauchmelder).

Sie meldet das Problem sofort der Sicherheitsabteilung des Hotels. Die Sicherheitsabteilung ergreift umgehend Maßnahmen, um die Geräte zu ersetzen und überprüft auch die anderen Zimmer, um sicherzustellen, dass ihre Rauchmelder ordnungsgemäß funktionieren, um die Sicherheit der Gäste und die Einhaltung der Hotelstandards zu gewährleisten.



Zu unterlassen

Eine Hotelmitarbeiterin entdeckt, dass einige Lebensmittel, die am Buffet serviert werden, nicht bei der richtigen Temperatur gelagert werden, was ein potenzielles Gesundheitsrisiko für die Gäste darstellt.

Anstatt das Problem sofort der Hotelleitung zu melden, entscheidet sie sich dafür, es zu ignorieren, um Unannehmlichkeiten oder zusätzliche Arbeit zu vermeiden.

Diese Nachlässigkeit könnte zu ernsthaften Gesundheitsrisiken für die Gäste führen und dem Ruf des Hotels schaden.

RESPEKT

Menschenrechte

Wir verpflichten uns, die grundlegenden Menschenrechte zu achten und zu fördern und faire und respektvolle Arbeitsbedingungen für alle unsere Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Wir halten unsere ethischen Grundsätze in einem universellen Rahmen fest, der durch die wichtigsten internationalen Prinzipien, Normen und Abkommen vorgegeben ist, und halten uns insbesondere an Folgendes:

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte;
- die Charta der Grundrechte der Schweizerischen Eidgenossenschaft;
- die Leitprinzipien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)
- der Globale Pakt der Vereinten Nationen, dem wir beigetreten sind. Er fordert Unternehmen auf, in ihrem Einflussbereich eine Reihe von 10 Grundwerten in den folgenden Bereichen anzunehmen, zu unterstützen und umzusetzen: Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung;

Achtung der Menschenrechte Wir verpflichten uns, die Rechte aller unserer Mitarbeitenden zu respektieren, einschließlich des Rechts auf ein sicheres Arbeitsumfeld ohne Diskriminierung, Belästigung oder Missbrauch jeglicher Art.

Faire Arbeitsbedingungen Wir stellen sicher, dass alle unsere Mitarbeitenden faire Arbeitsbedingungen haben, die auch eine angemessene Entlohnung beinhalten. Wir vergleichen die Kompensationen (Lohn und Gewinn), die unseren Mitarbeitenden geboten werden, mit anderen Hotels in der Region, um sicherzustellen, dass wir eine angemessene Kompensation bieten.

Diversität und Inklusion Wir fördern eine Kultur der Diversität und Inklusion, indem wir den Reichtum, den die Diversität für unser Unternehmen darstellt, anerkennen und wertschätzen. Die Gruppe toleriert intern keine Diskriminierung, insbesondere nicht aus Gründen der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Religion, der sexuellen Orientierung oder der politischen oder gewerkschaftlichen Meinung.

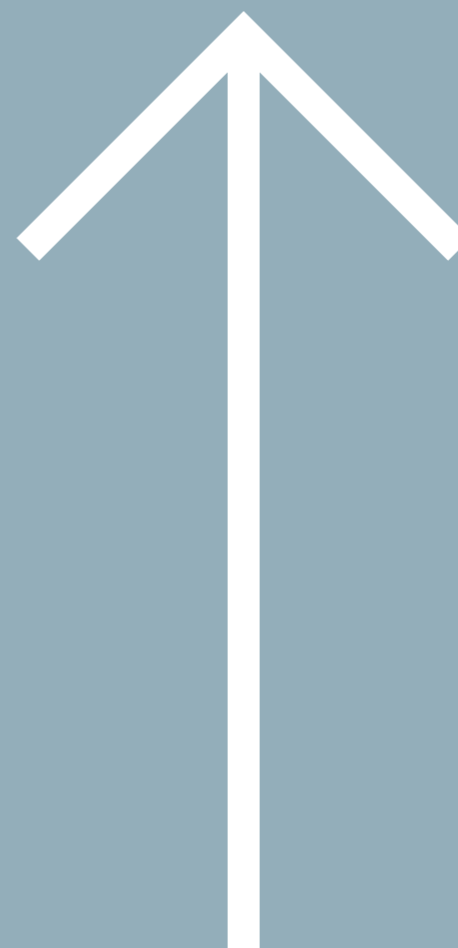
Diese Grundsätze gelten für alle Hotels der Gruppe, und unsere Lieferanten müssen sich zu ihrer Einhaltung verpflichten.

Zu befolgen

Ein Hotelmitarbeiter stellt fest, dass er versehentlich eine Kollegin nicht in ein wichtiges Gespräch einbezogen hat, weil diese die Sprache weniger fließend spricht. Der Mitarbeiter gesteht seinen Fehler ein, entschuldigt sich bei der Kollegin und bemüht sich bewusst, sie in alle zukünftigen Gespräche einzubeziehen.

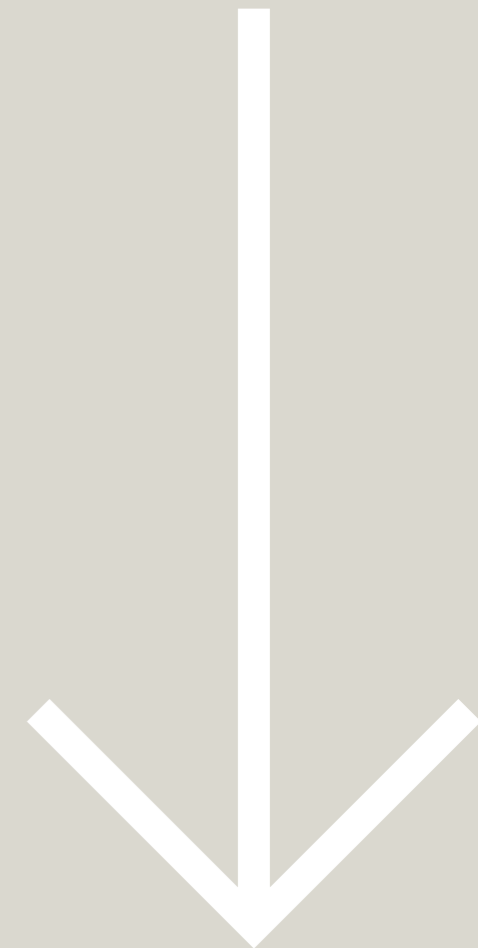
Er schlägt außerdem vor, dass das Team verschiedene Tools wie visuelle Hilfsmittel, schriftliche Zusammenfassungen oder Briefings in kleinen Gruppen nutzt, um die Kommunikation zu erleichtern und sicherzustellen, dass sich alle Mitglieder des Teams gehört und einbezogen fühlen.

Dieser Ansatz fördert eine integrative Kultur, in der jeder die Möglichkeit hat, seinen vollen Beitrag zu leisten.



Zu unterlassen

Zwei weibliche Gäste kommen im Hotel an, in dem sie nur ein Zimmer gebucht haben. Beim Einchecken wird ihnen automatisch ein Zimmer mit zwei getrennten Betten zugewiesen, ohne sie nach ihren Wünschen zu fragen, da man fälschlicherweise davon ausgeht, dass sie sich kein Bett teilen möchten. Dieses auf Annahmen basierende Vorgehen kann als diskriminierend und respektlos gegenüber der Diversität und den persönlichen Entscheidungen der Frauen angesehen werden.



RESPEKT

Wertschätzung der zur Verfügung stehenden Ressourcen

Unsere Mitarbeitenden verpflichten sich, alle ihnen anvertrauten Ressourcen verantwortungsvoll und ethisch korrekt zu nutzen, um die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens und die Qualität unserer Dienstleistungen zu gewährleisten.

Ethischen Nutzung der Ressourcen Wir stellen sicher, dass alle Ressourcen des Hotels, einschließlich Ausrüstung, Vorräte und Geldmittel, für legitime Geschäftszwecke und auf effiziente Weise genutzt werden und Verschwendung oder Missbrauch vermieden werden.

Verantwortlichkeit und Transparenz Jeder Mitarbeitende ist für die angemessene Nutzung der ihm anvertrauten Ressourcen verantwortlich. Jede Nutzung der Ressourcen des Hotels muss transparent und begründbar sein.

Abfallvermeidung Wir fördern Praktiken, die die Verschwendung von Ressourcen, das Recycling und die effiziente Nutzung von Materialien minimieren. Wir verpflichten uns, die Verschwendung von Lebensmitteln durch eine gute Bestandsführung und die Schulung der Teams in der Optimierung von Lebensmitteln zu begrenzen.

Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens Wir schützen die Vermögenswerte des Unternehmens vor Verlust, Diebstahl, Entwendung oder anderen Formen der Beeinträchtigung.

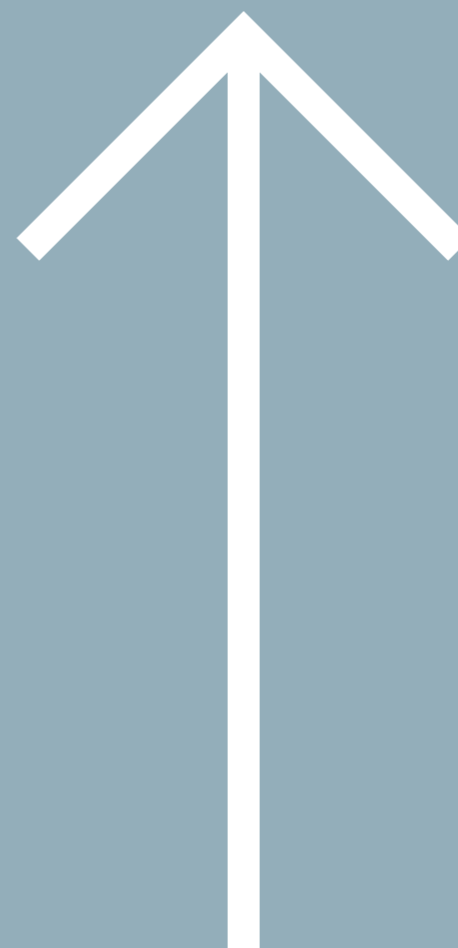
Umweltfreundlichkeit Bei der Nutzung unserer Ressourcen berücksichtigen wir deren Auswirkungen auf die Umwelt und bemühen uns, unseren ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich zu halten.

Zu befolgen

Eine Mitarbeiterin ist für die Verwendung eines Budgets für die Organisation einer Veranstaltung im Hotel verantwortlich. Sie führt detaillierte Aufzeichnungen über alle Ausgaben und stellt sicher, dass jeder Kauf gerechtfertigt ist und mit den Zielen der Veranstaltung übereinstimmt.

Anschließend legt sie der Geschäftsleitung einen transparenten Bericht vor, in dem detailliert dargelegt wird, wie das Budget verwendet wurde.

Dies zeugt von einem verantwortungsvollen und transparenten Umgang mit den finanziellen Ressourcen des Hotels.



Zu unterlassen

Eine Mitarbeiterin vernachlässigt die Recycling-Protokolle des Hotels und wirft wiederverwertbare Materialien in die normalen Mülltonnen.

Das Ignorieren von umweltfreundlichen Praktiken steht im Widerspruch zu den Bemühungen des Hotels, seinen ökologischen Fußabdruck zu minimieren.



Unsere ethischen Werte Transparenz

n. f. – lat. *transparens*

Perfekte Zugänglichkeit von Informationen

Syn. Klarheit, Verständlichkeit

Anto. Hermetik, Undurchsichtigkeit

TRANSPARENZ

Die Gruppe und ihre Mitarbeitenden verpflichten sich zu einer verantwortungsvollen internen und externen Kommunikation, die aufrichtig, nicht irreführend, präzise und ausgewogen ist und gegen unbegründete Behauptungen vorgeht.

Transparente Kommunikation Wir verpflichten uns, unseren Kunden, Beschäftigten, Partnern und anderen Stakeholdern klare, genaue und überprüfbare Informationen zur Verfügung zu stellen. Alle Informationen müssen die Realität unserer Dienstleistungen und Produkte widerspiegeln, ohne Übertreibungen oder Auslassungen.

Wahrhaftigkeit der Informationen Wir achten darauf, dass alle verbreiteten Informationen auf harten Fakten und verlässlichen Daten beruhen. Wir vermeiden jede Form der Manipulation oder Verfälschung von Informationen.

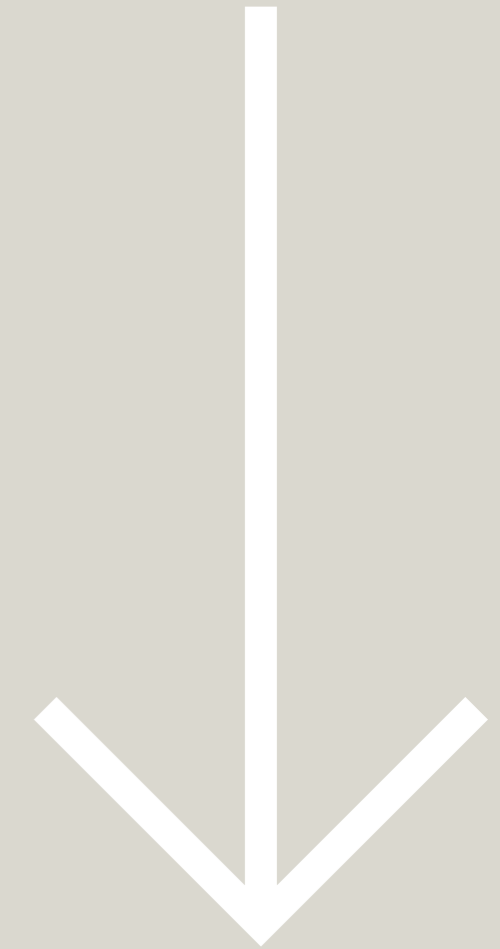
Ausgewogenheit und Unparteilichkeit Unsere Kommunikation muss einen ausgewogenen Standpunkt vertreten, der die positiven Aspekte und Einschränkungen unserer Angebote anerkennt. Wir verzichten darauf, unsere Konkurrenten zu verunglimpfen oder irreführende Vergleiche anzustellen.

Reaktivität und Verantwortung Wir reagieren transparent und verantwortungsvoll auf die Fragen und Anliegen unserer Stakeholder. Alle Fehler oder falschen Informationen werden schnell und transparent korrigiert.

Psychologische Sicherheit Wir setzen alles daran, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich die Mitarbeitenden sicher fühlen, ihre Meinung zu äußern, Fragen zu stellen, Ideen zu teilen und Fehler zuzugeben, ohne negative Auswirkungen wie Spott, Kritik oder Sanktionen befürchten zu müssen. Es ist eine Unternehmenskultur, die gegenseitigen Respekt, Inklusion und Offenheit fördert, sodass sich jeder wertgeschätzt und unterstützt fühlt.

Zu befolgen

Bei Teamsitzungen ermutigt die Managerin alle Mitglieder aktiv, ihre Ideen und Bedenken zu äußern. Sie hört aufmerksam zu, stellt Fragen, um die Ansichten der Mitarbeitenden besser zu verstehen, und dankt jedem für seinen Beitrag. Sie schafft ein Umfeld, in dem Fehler als Lernchancen und nicht als zu bestrafende Misserfolge betrachtet werden.



Zu unterlassen

Um die Performance des Hotels zu beschönigen, verändert eine Abteilungsleiterin die Zahlen in internen Berichten und erweckt so einen falschen Erfolgseindruck.

Diese Manipulation von Informationen kann zu Entscheidungen führen, die auf falschen Daten beruhen, und zu einem Vertrauensverlust unter den Mitarbeitenden.

FRAGEN

An wen können Sie sich wenden, wenn Sie Fragen oder ethische Bedenken haben?

Bei ethischen Bedenken, Zweifeln oder Fragen können Sie sich vertraulich an Unique Staff Switzerland wenden, um Verhaltensweisen oder Situationen zu melden, die gegen diese Charta verstoße.

Unique Staff Switzerland

+41 79 478 80 82 contact@ethicshotline.ch

Sandoz Foundation Hotels sichert die Vertraulichkeit dieser Schritte zu und untersagt jegliche Form von Repressalien gegen Mitarbeitende, die in gutem Glauben ihre Bedenken äußern, im Einklang mit unseren ethischen Grundsätzen und der sozialen Verantwortung des Unternehmens. Die Mitglieder des Verwaltungsrates, des Vorstandes, die Direktoren und Geschäftsführer der Hotels spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung und Umsetzung der Ethik-Charta.

Unsere Gruppe hat einen speziellen Ethikausschuss eingerichtet, der sicherstellt, dass unsere Praktiken mit unseren Grundwerten übereinstimmen.

Die Ausschussmitglieder:

Jacques Ballois

Directeur des achats Groupe

Thierry Buffeteau

Chef exécutif Groupe

Benjamin Chemoul

Directeur général Beau-Rivage Palace SA

Henry Cornet

Directeur IT Groupe

Nathalie Currat

Assistante de direction RH Groupe

Sébastien Custot

Directeur financier Groupe

Quentin Delohen

Directeur général Lausanne Palace SA

Elisabeth de Pins

Directrice de la communication Groupe

Pauline Laurent

Directrice de l'Hôtel Palafitte

John Leglise

CEO Groupe

Pascal Lorquin

Responsable qualité, santé et sécurité Groupe

Jennifer Roux

Responsable développement durable Groupe

Wenn Sie Fragen zur Charta haben, wenden Sie sich bitte an eines der Mitglieder des Ethikausschusses: ethique@sandoz-hotels.ch

NICHTEINHALTUNG DER CHARTA

Welche Sanktionen gibt es bei der Nichteinhaltung dieser Charta?

Die Nichteinhaltung der Ethik-Charta kann zu Sanktionen für die Gruppe führen, aber auch individuell für jeden Manager/jede Managerin oder jeden Mitarbeitenden, der von einer Nichteinhaltung dieser Grundsätze betroffen ist.

Die Folgen können unterschiedlich sein:

- **Für die Mitarbeitenden:** Ein Verstoß gegen die Ethik-Charta kann zu Disziplinarmaßnahmen wie Verwarnung und Entlassung wegen schweren Fehlverhaltens führen.
- **Für die Partner:** Ein Verstoß gegen die Ethik-Charta kann zum Abbruch der Geschäftsbeziehungen führen, insbesondere wenn die Partner die festgelegten ethischen Werte und Prinzipien nicht einhalten.

LAUSANNE
BEAU-RIVAGE PALACE
LAUSANNE PALACE
CHÂTEAU D'OUCHY
ANGLETERRE & RÉSIDENCE
NEUCHÂTEL
PALAFITTE
ZERMATT
RIFFELALP RESORT 2222M

The logo features the word "Sandoz" in a white, elegant, cursive script. A white, brush-like stroke extends from the bottom left of the "S" and underlines the word "Sandoz".
SANDOZ FOUNDATION HOTELS
SWITZERLAND