

Vorwort zum CODE OF CONDUCT

der Unternehmen der

AER Reisewelt

Die AER Kooperation beheimatet Reisebüros und Reiseveranstalter und gilt mit einem Anteil von über 30% als die größte Kooperation an Spezialreiseveranstalter. Mit über 1000 Wirtschaftseinheiten finden sich hier inhabergeführte Firmen wieder, deren DNA das Veranstalten und Vermitteln von Reisen ist und die durch den AER bestens für eine Marktpositionierung ausgestattet und auf Entwicklungen in der Branche vorbereitet werden. Die Kernkompetenz des AER liegt im Flugbereich, wo auch die Wurzeln der Kooperation liegen. Ein starkes Netz aus nationalen und internationalen Beteiligungen vermittelt Synergien, sichert wichtige Geschäftsbereiche ab und stellt eine Diversifizierung sicher.

Unsere Stärken liegen in der Vielfältigkeit der Geschäftsfelder, dem klaren Miteinander und einer unermüdlichen Lobby-Arbeit. Der AER handelt dabei aus eigener Initiative, in unternehmerischer Verantwortung und Abstimmung. Eine konsequente Verfolgung der Ziele, Trends rechtzeitig zu erkennen, zu nutzen und gegenzusteuern sowie einer Symbiose aus Reisebüros und Reiseveranstaltern unterstützen den Kurs in Richtung AER Reisewelt.

Die AER Kooperation hat sich mit fortschreitendem Wachstum und der Expansion in neue Geschäftsfelder und Beteiligungen seit ihrer Gründung den Ruf eines verlässlichen, fairen und geschätzten Partners innerhalb und außerhalb der touristischen Welt erworben. Um den erhöhten Anforderungen an unser Verhalten im täglichen Geschäftsverkehr und im Umgang mit unseren Geschäftspartnern weiterhin gerecht zu werden sowie zur Umsetzung und Sicherung unserer Werte, sollen die nachstehenden Verhaltensgrundsätzen („Code of Conduct“) ein verpflichtender ethischer und rechtlicher Kompass für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AER Kooperation sein.

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nebst Geschäftsleitungsorganen der AER Kooperation AG sowie deren 100%igen Beteiligungen (nachfolgend für alles: „AER Reisewelt“), sind an die Regelungen des Code of Conduct gebunden. Gleiches gilt für die Mitglieder des Aufsichtsrates, soweit er sich auf diese übertragen lässt.

Der Code of Conduct legt die Werte, Grundsätze und Handlungsweisen dar, die das geschäftliche Handeln der AER Reisewelt bestimmen sollen. Jede und jeder von uns übernimmt die Verantwortung für das eigene Handeln. Wir setzen bei der Einhaltung unserer Leitlinien auf gemeinsame Verantwortung von Vorstand, Geschäftsführung, Führungskräften, sowie allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Ein Fehlverhalten Einzelner kann weitreichende Folgen für jeden Einzelnen persönlich, aber auch für die gesamte AER Reisewelt und deren Unternehmen haben. Hier sind wir alle im Besonderen auch unseren Aktionären und den Mitgliedern des AER – Arbeitsgemeinschaft Europäischer Reiseunternehmen e.V. gegenüber in der Verantwortung.

Wir möchten mit dem nachstehenden Code of Conduct einen konsequenten Schritt zur Wahrnehmung dieser, unserer Verantwortung gehen, um unsere Pflichten aus Recht und Gesetz sowie ethische Grundsätze einzuhalten.

Der Code of Conduct gilt standortübergreifend für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Unternehmen der AER Reisewelt.

Unsere Werte

Unsere Werte zeigen die Haltung zu unserer täglichen Arbeit und spiegeln den Ethos im Umgang mit den Mitgliedern des AER e.V., den Aktionären und Geschäftspartnern und der Gesellschaft wider und lassen sich unter vier Schlagworte gliedern:

Verantwortung - Selbstbestimmt agieren

Verantwortung bedeutet, das eigene Können und die möglichen Folgen von Entscheidungen einzuschätzen und so zu handeln, dass Dinge einen möglichst guten Verlauf nehmen - und damit einhergehend das Bewusstsein, bei Misserfolg für das Geschehene einzustehen. Jede erfolgreiche Gemeinschaft ist darauf angewiesen, dass ihre Mitglieder füreinander einstehen und gewissenhaft handeln. Das beginnt bei der Verantwortung sich selbst gegenüber: Wer für sich selbst Verantwortung übernehmen kann, kann das auch für andere.

Offenheit - Neugierig bleiben

Offenheit bedeutet, sich gegenüber Neuem und Unbekanntem unvoreingenommen zu zeigen, keine Scheu davor zu haben, neue Erfahrungen zu machen oder andere Meinungen zuzulassen. Offenheit funktioniert bidirektional: Nur wer offen gegenüber Unbekanntem ist, kann auch offen für Veränderungen sein. Dabei liefert sie Potenzial und ist essenziell für Neuerungen. Gepaart mit Anpassungsfähigkeit und der nötigen Portion Mut ist Weiterentwicklung der verdiente Lohn.

Passion - Überzeugt handeln

Passion ist die Eigenschaft, die alle Erfolgreichen eint. Sie ist oftmals nicht begreifbarer Antrieb, der uns dazu bringt, gewisse Dinge zu wollen oder zu tun. Sie ist ansteckend und setzt ungeahnte Kräfte frei. Unter bestimmten Voraussetzungen entsteht Passion ganz von allein. Die wichtigste dabei ist das Wissen, welchen Beitrag das eigene Tun zum Gesamterfolg leistet, den Sinn kennen und verstehen. Substanziell dabei ist, gehört und ernst genommen zu werden.

Freiheit - Authentisch wirken

Freiheit ist die Unabhängigkeit, entscheiden und handeln zu können, ohne bestimmte Bindungen oder Verpflichtungen berücksichtigen zu müssen, sowohl als Person als auch als Unternehmen. Freiheit ist eine starke Basis für Entwicklungspotenzial und gibt Sicherheit. Wer sich frei fühlt, kann innovativ sein, wer frei entscheiden kann, entscheidet rationell.

CODE OF CONDUCT

der Unternehmen der

AER Reisewelt

1. Anwendungsbereich des Code of Conduct (CoC)

Dieser Code of Conduct gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte, Vorstands- und Geschäftsführungsmitglieder der Unternehmen der AER Reisewelt. Wir sehen unsere Geschäftspartner im weiteren Sinne ebenfalls als Teil der AER Reisewelt an, so dass wir auch von diesen erwarten, dass sie sich im Rahmen der gemeinsamen Zusammenarbeit im Sinne dieser Richtlinie verhalten und die vereinbarten Verträge einhalten. Wir verfolgen eine wertorientierte Unternehmensführung, die den Interessen unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichtet ist.

Hierzu zählen insbesondere Zuverlässigkeit, Wertschätzung, Integrität, Leistungsbereitschaft und Gesetzestreue. Wir sind offen für und fordern innovative Ideen unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für eine weiterhin erfolgreiche Zukunft der AER Reisewelt und setzen die Ideen bei einer Umsetzbarkeit leistungstark um.

2. Gesetzestreuces Verhalten und Verantwortung des Vorstandes und der Geschäftsführung

Wir halten uns an die geltenden Gesetze der Bundesrepublik Deutschland sowie an solche derjenigen Länder, in denen wir geschäftliche Beziehungen pflegen.

Integrität und Einhaltung der jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen sowie der unternehmensinternen Regelungen beginnen an der Spitze der AER Reisewelt. Diesbezüglich sind im Besonderen die Führungskräfte angehalten, ihre Organisations- und Aufsichtspflichten sowie ihre Überwachungspflichten der ihnen anvertrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erfüllen.

Die Vorgesetzten tragen Verantwortung für ihre Mitarbeitenden. Sie haben eine Vorbildfunktion und müssen ihr Handeln daher im besonderen Maße an den hier aufgeführten Verhaltensgrundsätzen ausrichten.

3. Respekt & Gleichbehandlung

Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden grundsätzlich auf Grundlage ihrer Qualifikation ausgesucht, eingestellt und gefördert.

Wir achten die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes/jeder Einzelnen. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und fördern ein Arbeitsumfeld, das von Würde und Respekt geprägt ist. Belästigung, Mobbing und Einschüchterungen werden nicht geduldet und entsprechend sanktioniert.

Wir gewährleisten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Chancengleichheit und Gleichbehandlung ungeachtet ihrer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Beeinträchtigung, Weltanschauung, Religion, Behinderung, Staatsangehörigkeit, sexueller Orientierung, oder politischen Einstellung - soweit diese nicht die freiheitliche, demokratische Grundordnung oder den Staat als solches ablehnen oder Gewalt als Mittel zum Zweck befürworten.

Dies fordern wir auch von unseren Angestellten untereinander!

Wir dulden keinerlei sexuelle Belästigung oder sonstige persönliche Angriffe auf einzelne Personen. Ein Verstoß hiergegen wird arbeitsrechtlich sanktioniert. Wir verpflichten uns, jede Art von Diskriminierung zu unterlassen bzw. nicht zu tolerieren. Ein Verstoß gegen den gebührenden Respekt und Gleichbehandlung ist unverzüglich gemäß Ziffer 16 zu melden. Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in gutem Glauben und nicht wider besseren Wissens ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten melden, werden nicht geduldet.

4. Entwicklungsmöglichkeiten

Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern persönliche und berufliche Perspektiven eröffnet und in dem herausragende Leistungen und Ergebnisse erbracht werden können, insbesondere die Möglichkeit, dezentral an den jeweiligen Wohnorten im Homeoffice arbeiten zu können. Wir fördern die Qualifikation und Kompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Möglichkeit, an spezifischen Schulungsmaßnahmen teilzunehmen.

Im Gegenzug erwarten wir, dass jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin hohe Ansprüche an sich selbst, seine/ihre Leistung und seine/ihre Gesundheit stellt und sich aktiv an seiner/ihrer beruflichen Weiterentwicklung beteiligt.

5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Gesicht der AER Reisewelt

Das Ansehen der Unternehmen der AER Reisewelt in der Öffentlichkeit und insbesondere im Bereich der Touristik wird im Wesentlichen durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder einzelnen Mitarbeiterin geprägt.

Ein unangemessenes Verhalten kann der AER Reisewelt selbst schon im Einzelfall erheblichen Schaden zufügen. Wir alle wirken deshalb aktiv darauf hin, dass unser Auftreten in der Öffentlichkeit dem Ansehen der AER Reisewelt mit ihren Unternehmen nicht schadet. Dies gilt insbesondere auch für Verlautbarungen und Darstellungen in den sog. Sozialen Netzwerken.

Wir respektieren und befolgen in diesem Zusammenhang die Grundsätze der freien Meinungsäußerung, die Grundsätze des Rechts auf Information, der Unabhängigkeit der Medien sowie des Schutzes der Persönlichkeitsrechte.

6. Interessenskollisionen

Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Loyalität gegenüber der AER Reisewelt und den dort eingeschlossenen Unternehmen. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ist verpflichtet, Situationen zu vermeiden, in denen deren persönliche oder finanziellen Interessen, mit denen der AER Reisewelt in Konflikt geraten könnten. Sollten solche potentielle, absehbare oder gar schon eingetretene Interessenkonflikte erkennbar sein, sind diese dem jeweiligen Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung unter compliance@aer.coop unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Verzögern, anzuzeigen, um mögliche Konfliktsituation abzuwenden oder zu beenden.

Sollte eine solche (potentielle) Konfliktsituation nicht selbst einschätzbar sein, ist zwingend die vorige schriftliche Genehmigung des Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung einzuholen, die eine drohende oder bestehende Konfliktlage abklärt.

7. Bestechung / Korruption

Die Unternehmen der AER Reisewelt überzeugen ihre bestehenden und potentiell neuen Geschäftspartner ausschließlich mit ihrer Arbeitsleistung.

Allein aus diesem Grund schon besteht kein Anlass, (potentielle) Geschäftspartner zu bestechen oder zu korrumpieren, um ein Geschäft abschließen zu können oder sich einen Geschäftsabschluss belohnen zu lassen.

Wir verbieten daher strikt jede Art der Vorteilsgewährung mit dem Ziel eines Vertragsschlusses. Die Anbahnung von Geschäften mit unlauteren Mitteln wird bei uns nicht toleriert. Grundsätzlich dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter persönliche Vorteile weder für sich noch für ihnen nahestehende Personen fordern, sich versprechen lassen oder annehmen.

Mitarbeitende, die in Entscheidungen eingebunden sind oder waren, dürfen persönliche Vorteile nur im Rahmen der in der Geschenkerichtlinie verankerten Grenzen annehmen, wobei der Vorteil im Rahmen der allgemein üblichen Geschäftsgepflogenheiten liegen darf und nicht gegen ein Gesetz oder unternehmensinterne Regelungen verstoßen darf. Gleiches gilt für die Gewährung von Geschenken und Vorteilen an Dritte.

Die Einzelheiten sind in der jeweils aktuellen Geschenke -und Bewirtschaftungsrichtlinie geregelt, die im Compliance-Ordner im AERdrive hinterlegt ist.

8. Schutz der Werte der AER Reisewelt

Alle Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen, Vorgesetzte und Führungskräfte verpflichten sich, im Rahmen ihrer Tätigkeit und ihres die Vermögenswerte der Unternehmen der AER Reisewelt zu schützen und im Umgang damit ehrlich, verantwortungsvoll und in integrierender Art und Weise zu handeln.

Jegliches Eigentum der Unternehmen ist nur für betriebliche Zwecke zu nutzen, sofern nicht Sonderregelungen die private Nutzung erlauben (z.B. Handyrichtlinie, Car-Policy). Alle Beschäftigten sind verpflichtet, das Eigentum der Unternehmen der AER Reisewelt vor Verlust, Beschädigung oder Missbrauch zu schützen – es ist somit pfleglich und sorgsam mit dem Firmeneigentum umzugehen.

Der Erwerb und die Veräußerung von Unternehmensvermögen, z.B. Beteiligungen, erfolgt transparent, nachvollziehbar und wirtschaftlich zu marktgerechten Konditionen.

Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ist angehalten, seinen Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung unverzüglich über einen Verstoß gegen den Unternehmensvermögensschutz zu informieren. Auch hier gilt das Angebot der anonymisierten Information und der sich anschließenden Aufklärung des angezeigten Sachverhaltes.

9. Interna, Vertraulichkeit und Geschäftsgeheimnisse

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, einen reibungslosen und schnellen Informationsaustausch innerhalb der jeweiligen Unternehmen der AER Reisewelt sicherzustellen. Kein für die jeweilige Tätigkeit relevantes Wissen darf unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder nur selektiv weitergegeben werden.

Wir verpflichten uns, unsere Berichte, Aufzeichnungen und Verlautbarungen genau, zeitnah, verständlich, umfassend und wahr zu verfassen und unsere Kontrollgremien entsprechend zu unterrichten. Ebenso stellen wir sicher, dass interne Informationen in Bezug auf Mitarbeitende, Kunden und Kundinnen und Geschäftspartner transparent weitergegeben werden, soweit dies rechtlich erlaubt ist.

Wir behandeln Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die uns im Rahmen unserer betrieblichen Tätigkeit anvertraut wurden oder sonst bekannt geworden sind, vertraulich. Über Arbeiten und Vorgänge in den Unternehmen der AER Reisewelt, die für uns, unsere Geschäftspartner und Kundinnen und Kunden wesentlich und nicht offiziell veröffentlicht werden, ist Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflichten bestehen unabhängig von Regelungen in den Arbeitsverträgen, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

10. Umgang von und mit Geschäftspartnern

Im Umgang mit unseren Geschäftspartnern bekennen wir uns zu Fairness. Wir erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. Darüber hinaus erwarten wir von diesen auch, unseren Code of Conduct

zu respektieren und die dort darin aufgeführten Regelungen einzuhalten, insbesondere die Vorgabe der Geschenkerichtlinie und des Diskriminierungsverbotes.

11. Datenschutz

Der Schutz vertraulicher, geheimer und personenbezogener Daten gehört zu den Grundsätzen, denen wir im Umgang mit Mitarbeitenden, Bewerber und Bewerberinnen, Kundinnen und Kunden, Lieferanten und sonstigen Dritten folgen.

Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten werden nur im Rahmen der DSGVO und der damit verbundenen Maßgaben erhoben, verarbeitet und genutzt. Dabei werden besonders die Rechte auf Widerspruch, Sperrung und Löschung gewahrt. Die AER Kooperation AG hat einen externen Datenschutzbeauftragten bestellt, der die Einhaltung der Vorgaben der DSGVO überwacht – auch im Hinblick auf die Unternehmen der AER Reisewelt.

12. Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist eine der Gesellschaftsherausforderungen der Zeit und das Zukunftsthema auch für unsere Branche und die Unternehmen der AER Reisewelt. Damit die Implementierung von Nachhaltigkeit gelingt und wir die Chancen nutzen können, welche eine konsequente Nachhaltigkeitsstrategie für den AER und die Unternehmen der AER Reisewelt sowie die Mitglieder des AER e.V. bietet, muss jedes Unternehmen bei sich selbst anfangen und Nachhaltigkeit als einen stetigen Prozess verstehen, der nie aufhört, aber für die Zukunftsfähigkeit des eigenen Unternehmens alternativlos ist. Nachhaltigkeit basiert für die Unternehmen der AER Reisewelt auf dem 3-Säulen-Modell, bestehend aus „Ökologie, Ökonomie und Soziales“, wobei alle drei Bereiche gleichwertig zu beachten sind. Mit unseren Reiseangeboten und Leistungen, die wir in der AER Reisewelt dem Markt zur Verfügung stellen, möchten wir einen Beitrag für die Generation von morgen leisten. Weitere externe Partner mit einem nachhaltigen Fokus werden bei der Leistungsträgerauswahl bei gleicher Leistung bevorzugt. Für ein kontinuierliches Monitoring hat sich der AER bislang mit dem TourCert Siegel für den AER e.V. zertifizieren lassen und möchte dies nun auf die AER Kooperation AG, sowie teilweise auf weitere Unternehmen der AER Reisewelt sukzessive erweitern. In diesem Zusammenhang wurde zwischenzeitlich die Stelle eines CSR-Beauftragten geschaffen, der sich zum einen intern um Nachhaltigkeit in allen Belangen kümmern wird, zum anderen aber auch für die Mitglieder des AER e.V. eine Beratung für eine nachhaltige Ausrichtung anbieten wird. Für die AER Kooperation AG und deren Beteiligungen ist Nachhaltigkeit eine Selbstverständlichkeit, die nicht mehr wegzudenken ist, sondern vielmehr ein Zug, auf den jede und jeder aufspringen sollte. Wir unterstützen die Mitglieder des AER e.V., diese Fahrt mit uns aufzunehmen.

13. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit und Gesundheit aller Beschäftigten in den Unternehmen der AER Reisewelt hat für uns einen hohen Stellenwert. Wir tragen deshalb Sorge für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und treffen die dazu erforderlichen Maßnahmen. Voraussetzung hierfür ist die strikte Einhaltung von veröffentlichten Sicherheitsvorschriften. Verletzungen dieser Grundsätze sind umgehend gemäß Ziffer 16 zu melden.

14. Spenden & Sponsoring

Alle Spenden der Unternehmen der AER Reisewelt müssen transparent sein. Dies gilt insbesondere gilt für die Identität des Empfängers und die geplante Verwendung der Spende. Der Verwendungszweck und Grund der Spende muss dokumentiert und rechtlich vertretbar sein.

Soweit Unternehmen der AER Reisewelt bei andere Veranstaltungen oder Unternehmen im Rahmen von Marketingaktionen als Sponsoren tätig werden, ist das Sponsoring transparent zu dokumentieren. Insbesondere ist durch einen schriftlichen Vertrag sicherzustellen, dass das Sponsoring einen seriösen, geschäftlichen Zweck darstellt. Ein Sponsoring von Veranstaltungen, die durch Organisationen durchgeführt werden, deren Ziele mit den Unternehmensleitsätzen der AER Reisewelt unvereinbar sind oder die dazu geeignet sind, das Ansehen des AER im Ganzen zu schädigen, ist verboten.

15. Sanktionen

Ein Verstoß gegen den Code of Conduct und den darin enthaltenen Vorgaben und Richtlinien und weiteren Vorgaben durch einzelne Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, kann für die jeweiligen Unternehmen der AER Reisewelt und deren gesetzliche Vertreter zu Konsequenzen in Form von Schadensersatzansprüchen Dritter, kostenintensiven Gerichtsprozessen, Geldstrafen oder Imageverlust führen.

Ein Verstoß durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat arbeitsrechtliche, zivil- und ggfls. strafrechtliche Folgen.

Aus diesen Gründen werden Verstöße gegen den Code of Conduct nicht toleriert und sie werden sanktioniert. Dies betrifft sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Führungskräfte und der Geschäftsleitung.

Wenn einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin Verstöße gegen den Code of Conduct bekannt werden, sind diese verpflichtet, entweder zuerst die jeweils unmittelbaren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung unverzüglich zu informieren.

16. Meldewege

Verstöße gegen eine Vorgabe dieses Code of Conduct sind der Rechtsabteilung anzuzeigen. Dies entweder telefonisch oder auf Wunsch auch anonym in Textform unter compliance@aer.coop. Der AER plant, ein digitales Hinweisgebersystem einzuführen, worüber ein komplett anonymes Melde- und Kommunikationsweg geschaffen werden wird.

Dieser Code of Conduct gilt so lange, bis er durch eine neue Version ersetzt oder ergänzt und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekannt gegeben wird.

Stand: 01.04.2022